

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

Impacto de la aplicación de la Supervisión Pedagógica del Director en el desempeño docente de la I.E. N° 16471 “José Martín Cuesta” del distrito La Coipa, provincia San Ignacio, Región Cajamarca -2014.

Por:

Santos Larreátegui Aranda

Asesor:

Dr. Ángel Lozano Cabrera

Jaén - Cajamarca, Perú

2015

COPYRIGHT@2015 by
SANTOS LARREÁTEGUI ARANDA
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

Impacto de la aplicación de la Supervisión Pedagógica del Director en el desempeño docente de la I.E. N° 16471 “José Martín Cuesta” del distrito La Coipa, provincia San Ignacio, Región Cajamarca -2014.

Por:

Santos Larreátegui Aranda

Comité Científico

Dr. Ángel Lozano Cabrera
Asesor

Dr. Ricardo Cabanillas Aguilar
Miembro de comité científico

Mg. Waldir Díaz Cabrera
Miembro de Comité Científico

M.Cs. Enrique Vera Viera
Miembro de Comité Científico

Cajamarca – Perú

2015

DEDICATORIA

A:

Dios Todopoderoso por darme la fe y la fuerza espiritual necesaria para superarme.

A la memoria de mis padres Pedro y Gloria que siempre apostaron por mi progreso personal y profesional.

Mi esposa y compañera Zoila, por su comprensión y apoyo moral en mi superación.

A mis adorados hijos: Cristhian Luis y Gloria Lissety por su tolerancia y paciencia en este arduo trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

Al Gobierno Regional de Cajamarca Prof. Gregorio Santos Guerrero por su acertada decisión de otorgar becas integrales de maestrías en Gestión de la educación a docentes de la región Cajamarca y así mejorar el desempeño docente y calidad educativa en nuestra región.

A la Dra. Marina Estrada Pérez, Directora de la EPG-UNC, Dr. Ricardo Cabanillas Aguilar, Director de Sección de Educación EPG-UNC y equipo docente; por su valioso apoyo en orientación y participaron en el proceso Enseñanza-Aprendizaje de nuestra maestría, por ampliar nuestros conocimientos que harán en el futuro una fuente de valiosa importancia para mejorar la calidad educativa de nuestra IE. N° 16471 “José Martín Cuesta”- La Coipa. De manera especial al Dr. Ángel Lozano Cabrera por su valiosa y desprendida asesoría, gracias a él, fue posible culminar la presente investigación.

A todos los integrantes de maestría por estar compartiendo durante catorce meses continuos, sobre todo la forma solidaria que manifestábamos al momento de sustentar trabajos y exposiciones. A todos los miembros de la comunidad educativa “José Martín Cuesta” La Coipa, objeto de estudio de nuestra investigación, por su valiosa comprensión y contante apoyo moral he podido terminar satisfactoriamente la maestría emprendida.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice	vi
Lista de tablas	ix
Lista de gráficos.....	x
Lista de abreviaturas o siglas.	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
Introducción	14

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema:	16
1.2 Formulación del problema	21
1.2.1 El problema central	21
1.2.2 Problemas derivados	21
1.3 Justificación de la investigación	21
1.4 Delimitación de la investigación	23
1.4.1 Espacial	23
1.4.2 Temporal	23
1.4.3 Científica	23
1.4.4 Social	24
1.5 Limitaciones de la investigación	24
1.6 Objetivos de la Investigación	24
1.6.1 Generales	24
1.6.2 Específicos	25

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de la investigación	26
2.2	Bases teóricas científicos	33
2.2.1	Supervisión educativa a nivel Internacional.....	33
2.2.2	Supervisión educativa en el Perú.....	35
2.2.3	Supervisión educativa a nivel local	36
2.2.4	La supervisión pedagógica.....	37
2.2.4.1	Funciones de la supervisión pedagógica	38
2.2.4.2	Dimensiones de la supervisión pedagógica	39
2.2.4.3	Principios de la supervisión pedagógica	44
2.2.4.4	Características.- la supervisión pedagógica	45
2.2.4.5	Clases de supervisión pedagógica	46
2.2.4.6	Perfil del supervisor pedagógico	47
2.2.5	Desempeño docente.	49
2.2.5.1	Rol del docente.	50
2.2.5.2	Dimensiones de desempeño docente.....	52
2.2.5.3	Los dominios para el desempeño docente	53
2.2.5.4	Las competencias del desempeño docente	54
2.2.5.5	Fundamentos teóricos del desempeño docente	56
2.2.6	Calidad educativa	58
2.2.7	Bases legales	59
2.3	Definición de términos básicos.	60

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1	La Hipótesis y variables	66
3.1.1	Hipótesis central	66
3.2	Identificación de Variables	66
3.3	Definición de variables	66
3.4	Matriz de operacionalización de variables.....	68
3.5	Unidad de análisis	74
3.6	Tipo de investigación	74

3.7	Diseño de investigación	75
3.8	Población y muestra	75
3.9	Técnicas e instrumentos de recolección y proces. de datos.....	76
	3.9.1 Técnica de recopilación y procesamiento de datos.....	76
	3.9.2 Técnica de análisis e interpretación de resultados.....	76
3.10	Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	77

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Datos Generales del Docente	78
4.2	Resultados por dimensiones de la evaluación de entrada.	79
	4.2.1 Dimensión pedagógica	79
	4.2.2 Dimensión Cultural	81
	4.2.3 Dimensión Política	83
4.3	resultados por dimensiones de la evaluación de salida	85
	4.3.1 Dimensión Pedagógica	85
	4.3.2 Dimensión Cultural	87
	4.3.3 Dimensión Política	89
4.4	Comparación Resultados Desempeño Docente	91
CONCLUSIONES		93
SUGERENCIAS		94
LISTA DE REFERENCIAS		95
APÉNDICE		97

LISTA DE TABLAS

TABLA 01: Datos generales de los docentes de la I.E N° 16471	78
TABLA 02: Dimensión pedagógica – (evaluación de entrada).	78
TABLA 03: Dimensión cultural – (evaluación de entrada).	80
TABLA 04: Dimensión política – (evaluación de entrada).	82
TABLA 05: Dimensión pedagógica – (evaluación de salida).	84
TABLA 06: Dimensión cultural – (evaluación de salida).	86
TABLA 07: Dimensión política – (evaluación de salida).	88
TABLA 08: Comparación de resultados (evaluación de entrada y salida)	90

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 01: Dimensión pedagógica – (evaluación de entrada).	79
GRÁFICO 02: Dimensión cultural – (evaluación de entrada).	81
GRÁFICO 03: Dimensión política – (evaluación de entrada).	83
GRÁFICO 04: Dimensión pedagógica – (evaluación de salida).	85
GRÁFICO 05: Dimensión cultural – (evaluación de salida).	87
GRÁFICO 06: Dimensión política – (evaluación de salida).	89
GRÁFICO 07: Comparación de resultados (evaluación de entrada y salida)	90

LISTA DE ABREVIATURAS O SIGLAS

- UGEL : Unidad de Gestión Educativa Local.
- REI- “MI” : Red Educativa Institucional – “Maestros Innovadores”
- MINEDU : Ministerio de Educación.
- RVM : Resolución Vice Ministerial.
- ED : Educación.
- JMC : José Martín Cuesta.
- IE : Institución Educativa
- PCA : Programación Curricular Anual
- PCI : Programación Curricular Institucional.
- PCIE : Proyecto Curricular de Institución Educativa.
- PEI : Proyecto Educativo Institucional.
- UD : Unidad Didáctica
- MDBDD : Marco Del Buen Desempeño Docente.
- DCN : Diseño Curricular Nacional
- UNMSM : Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

RESUMEN

La presente investigación, muestra los resultados del impacto de la supervisión pedagógica del Director en la mejora del desempeño docente de la IE. N° 16471 “José Martín Cuesta” La Coipa, provincia de San Ignacio. La planificación para mejorar el desempeño docente, fue aplicar un Plan Anual de Supervisión Pedagógica del Director. Este plan permitió elaborar y aplicar dos instrumentos de evaluación del desempeño docente, el primero antes de la aplicación de la supervisión pedagógica; el segundo después de la aplicación de la supervisión pedagógica; estrategias trabajadas a través de fichas de monitoreo al docente. Para observar el nivel de desempeño docente se aplicó el instrumento de monitoreo de evaluación de entrada, se constató que el desempeño docente es insatisfactorio y deficiente. Luego se aplicó la Supervisión Pedagógica del Director con diversas actividades programadas: sensibilización, capacitación, monitoreo y acompañamiento al docente. Posteriormente se aplicó el instrumento de observación del desempeño docente, evaluación de salida para determinar su impacto; se observó un mejoramiento del desempeño docente; con valores de suficiente y sobresaliente.

PALABRAS CLAVE: Supervisión pedagógica, desempeño docente, monitoreo y acompañamiento.

ABSTRACT

The present investigation shows the results of the impact of the pedagogical supervision of the Director in improving teacher performance of IE. No. 16471 "José Martín Cuesta" La Coipa province of San Ignacio. Planning to improve teacher performance, it was to apply an Annual Plan for Educational Supervision Director. This plan allowed two instruments develop and implement teacher performance evaluation, the first before application of pedagogical supervision; the second after application of pedagogical supervision; strategies worked through monitoring sheets teachers. To observe the level of teacher performance monitoring instrument input evaluation was applied, it was found that teacher performance is unsatisfactory and deficient. Raising, training, monitoring and support to teachers: pedagogical supervision of the Director on various activities scheduled was then applied. Later the teacher observation instrument performance evaluation output was applied to determine their impact; improved teacher performance was observed; with sufficient and outstanding values.

KEYWORD: pedagogical supervision, teacher performance, monitoring and support.

INTRODUCCIÓN

La supervisión pedagógica, responde a uno de los desafíos del sistema educativo actual, que es la necesidad de mejorar la calidad en educación básica regular; para ello, es necesario realizar acciones que articulen como la relevancia, eficacia, equidad y eficiencia, analizando bajo la visión de la gestión educativa. Las acciones de monitoreo y acompañamiento se encuentran dentro de las funciones que deben realizar los líderes pedagógicos; la evolución que ha tenido el primer concepto de supervisión, ha pasado desde la fiscalización hasta el hecho de asesorar que acompañar a quien se supervisa. Éstas ayudarán a desarrollar las nuevas formas de supervisar, en este sentido la supervisión pedagógica, es un proceso intencionado y sistemático de carácter técnico, de orientación y asesoramiento, instituido, para optimizar las actividades pedagógicas. Está centrada en el mejoramiento continuo de los procesos de aprendizaje, el desempeño profesional de los docentes, y el ofrecimiento de la oportuna y consistente información, para una acertada toma de decisiones. (MINEDU, Manual de Supervisión Pedagógica, 2009), concretamente, se centra en el monitoreo y asesoría para mejorar el desempeño laboral docente. Dado que en nuestra IE. N° 16471 “José Martín Cuesta” La Coipa, en cuanto al desempeño docente se observó que ha estado más centrado en la enseñanza del docente que en los aprendizajes de los estudiantes; asimismo, se carecía de un proyecto curricular institucional, las programaciones curriculares no se ajustaban a la realidad local, se carecía de un diagnóstico de la problemática de los estudiantes con dificultades de aprendizaje y en cuanto a la supervisión pedagógica ha estado centrada más en el aspecto administrativo que en el pedagógico.

Por ello, el presente trabajo de investigación permitió determinar si la aplicación de un plan de supervisión pedagógica del Director **influye** en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 16471 “José Martín Cuesta” La Coipa; para ello se ha tenido

que realizar un diagnóstico del desempeño docente (evaluación de entrada), luego aplicar la supervisión pedagógica, después analizar el desempeño docente (evaluación de salida) y los resultados han sido muy significativos.

En la comparación de resultados, en la evaluación de entrada el 57 % de docentes calificaron de deficientes e insuficientes el desempeño docente, mientras que en la evaluación de salida el 95 % de docentes calificaron de suficientes y sobresalientes.

La tesis ha sido estructurada en cuatro capítulos: El primer capítulo se plantea el problema de investigación, formulación, justificación, delimitación, limitaciones y objetivos. En el segundo capítulo, está referido al marco teórico, el cual establece los antecedentes de la investigación, con referencia a las variables; en las bases teóricas se sistematiza la conceptualización de la supervisión pedagógica y desempeño docente y se complementa con la definición de términos básicos. En el tercer capítulo, se precisa sobre la metodología de la investigación, hipótesis, matriz de operacionalización de variables, grupo de estudio, tipo y diseño de investigación, técnicas e instrumentos de recolección y procesamientos de datos. En el cuarto capítulo, se presentan los resultados, análisis y discusión de datos de ambas variables y la comparación de la evaluación de entrada y salida del desempeño docente; finalmente se presentan las conclusiones, sugerencias, lista de referencias, apéndice y anexos, que han servido para el desarrollo de la presente tesis.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En algunos países como Chile, las funciones de la gestión supervisora son: (a) técnico- pedagógica y de control, la cual abarca las destrezas para investigar, experimentar y evaluar, (b) administrativas, para dirigir, aplicar y organizar el trabajo y (c) sociales, cuyas destrezas sirven para integrar el trabajo de la comunidad. En los Estados Unidos de Norteamérica, se plantea que la supervisión dirige el asesoramiento como perfeccionamiento y orientación técnica del educador. Del mismo modo, en la Unión Soviética tiene como función que los supervisores de la enseñanza vigilen el cumplimiento, las disposiciones y ayuden a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Gonzales (2007) refiere que para mejorar e impulsar una educación de calidad en la era del conocimiento en que viven las sociedades modernas, es importante considerar los desafíos y avances tecnológicos que causan profundo impacto en la educación, donde ésta debe ser prioridad en las organizaciones y en los procesos administrativos que conduzcan al avance del país.

Cuando se impulsa la educación también se alcanza el nuevo camino en las organizaciones con miras a garantizar el desarrollo de los procesos en la alta gerencia, cambios y transformaciones dentro de los cuales resalta el acto de supervisar cuya finalidad es contribuir a resolver los problemas del aprendizaje en el sistema educativo.

Por las razones antes expuestas, surge la necesidad de aplicar un modelo de supervisión escolar que articule la gestión supervisora de forma integrada a los procesos técnicos pedagógicos, de monitoreo y acompañamiento al docente, denominada como **Manual de Supervisión Pedagógica**; en ese sentido, la supervisión se ejecuta como una asesoría, un seguimiento, un apoyo profesional que se construye con los docentes en la práctica pedagógica. Ello denota, que existe la necesidad de ubicarse en nuevos escenarios de la supervisión escolar, manteniendo el concepto de asesorar y realizar monitoreos cuando se apliquen los procesos técnicos pedagógicos al docente en el aula.

La supervisión educativa está centrado hoy en día en los aspectos más pedagógicos que administrativos e institucionales.

Casassús (2003) menciona que la supervisión debe orientar sus acciones a la comprensión de la práctica pedagógica que promueven los docentes y a la vez analizar cómo la gestión implementada en las instituciones educativas genera las condiciones necesarias para garantizar la calidad de los aprendizajes de los educandos; el mismo autor manifiesta que la calidad de los aprendizajes que logran los estudiantes está en gran parte influenciado por la calidad de los procesos que ocurren en el aula, y la calidad de los procesos del aula pasa por la comprensión que tienen los docentes de lo que ocurre en el aula.

La supervisión educativa en el Perú tiene mucha implicancia al respecto por lo que su denominación en la actualidad se ha determinado por “supervisión Pedagógica” bajo el manual de Supervisión Pedagógica oficializado con base legal del MINEDU-RVM N° 038- ED.2009.

En ese contexto educativo del siglo XXI, la supervisión aparece ampliamente impregnada por la concepción de lo que conocemos como **acompañamiento pedagógico**, en tanto “acción de asesoramiento”; o por la concepción de **monitoreo**, que supone “acciones de recojo sistemático de información”. Sin embargo, no son conceptos de la misma jerarquía sino que tanto el acompañamiento como el monitoreo, son funciones de la supervisión pedagógica, que al igual que la función de control, se ejercen en forma sincrónica y de acuerdo a objetivos previamente determinados. (MINEDU, 2009).

Tal es así que dicho manual nos menciona que la supervisión pedagógica tiene tres funciones bien marcadas como: **la función de control**, es la función administrativa de la supervisión, que se caracteriza por la aplicación de procesos de verificación del cumplimiento de la normatividad, rige para todas las entidades educativas y las funciones de los profesionales de la educación, orientado a garantizar el adecuado desarrollo del año escolar; en la **función de monitoreo**, se encarga del recojo, análisis y procesamiento de datos que, interpretados, se convierten en información útil para la toma de decisiones oportunas y pertinentes de carácter técnico, para la mejora de los procesos pedagógicos a nivel de aula; en cambio en la **función de Acompañamiento**, la supervisión orientada a fortalecer el desempeño profesional docente por la vía de la asistencia técnica; se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad ni jerarquía.

La Supervisión Pedagógica pondrá especial énfasis en los aspectos pedagógicos, con el propósito de garantizar el mejoramiento del proceso total de la enseñanza aprendizaje y en la actuación profesional docente, de esa manera se ha

determinado ciertas **dimensiones** que involucra directamente al aspecto Pedagógico tal como se evidencia en el Plan Anual de Supervisión Pedagógica de la UGEL San Ignacio (UGEL, 2012). Así tenemos: Planificación curricular Anual, Programación de unidades didácticas, Planificación de la sesión de aprendizaje, Organización del aula, Procesos pedagógicos, Materiales Educativos, Clima del aula y Evaluación.

Teniendo en cuenta la actuación profesional docente es que encontramos ciertas dimensiones específicas del docente, en (MINEDU, 2013, p.20), señala tres dimensiones específicas:

- a. **Dimensión pedagógica**, que constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol.
- b. **Dimensión cultural**, referido a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen, y
- c. **Dimensión política**, referido al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos,

conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

En la Institución Educativa N° 16471 “José Martín Cuesta” La Coipa; en cuanto al desempeño docente, se pudo observar que está centrada mayormente en la enseñanza del docente, más no en las necesidades de aprendizajes de los estudiantes; además cada docente realiza sus actividades de manera personal, sin un objetivo común. Las programaciones curriculares no se planifican partiendo de la realidad local ni de la necesidad de aprendizajes de los estudiantes. Se puede observar la carencia de un Proyecto Curricular Institucional, el Proyecto Educativo Institucional que se dispone está desactualizado, además se observa la inexistencia de trabajos de investigación y proyectos educativos.

La supervisión ha estado centrada más en los aspectos administrativos del docente que en los aspectos pedagógicos. Los docentes desarrollan su trabajo pedagógico pensando en el cumplimiento de la programación curricular, a todos los estudiantes se los consideran homogéneos como si tuvieran el mismo nivel intelectual, más no se realiza un diagnóstico de la problemática de los estudiantes con dificultades de aprendizaje, no existe un plan de mejora de los aprendizajes de los estudiantes con mayores dificultades.

En la Institución objeto de estudio se observa que no se ha trabajado con un plan de Supervisión Pedagógica debido al desconocimiento e importancia que se tiene de la supervisión educativa específicamente en lo pedagógico, y que los directores no cuentan con un asesoramiento y mucho menos monitoreo por las entidades superiores inmediatas (UGEL), haciendo difícil superar los problemas educativos y por ende del desempeño docente.

Analizado esta realidad, es que existe la preocupación por abordar la presente investigación en la cual se pretende comprobar la influencia de la aplicación de un plan de Supervisión Pedagógica del Director en el desempeño docente de la IE. N° 16471 “José Martín Cuesta” del distrito La Coipa, provincia San Ignacio, Región Cajamarca; 2014.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 El Problema Central

¿Cómo influye la aplicación del plan de Supervisión Pedagógica del Director en el desempeño docente de la IE. N° 16471 “José Martín Cuesta” del distrito La Coipa, provincia San Ignacio, región Cajamarca.

1.2.2 Problemas Derivados

- a. ¿Cómo es su calidad del desempeño docente antes de aplicar el plan de Supervisión Pedagógica en la IE. N° 16471 “José Martín Cuesta” - La Coipa.
- b. ¿Cómo es el desempeño docente después de aplicar el plan de Supervisión Pedagógica en la IE. N° 16471 “José Martín Cuesta” - La Coipa.

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El impacto de la aplicación de la supervisión pedagógica del Director en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 16471 “José Martín Cuesta” La Coipa. La ejecución de la presente investigación, se justifica por las siguientes razones:

En el ámbito teórico, existen pocos estudios e investigaciones que abordan en forma integral el proceso de supervisión pedagógica en el sector educación. La falta de un estudio actualizado, amerita un trabajo de investigación profunda que reconozca la importancia de la supervisión pedagógica como factor que contribuye a mejorar el desempeño de los docentes, considerando los problemas de falta de actualización y capacitación docente, que se presentan en algunas instituciones educativas de nuestro país.

En el aspecto práctico, existe un desconocimiento de los problemas de desarrollo de la supervisión pedagógica y la deficiente capacitación y actualización de los docentes, como producto de una inadecuada aplicación de la supervisión pedagógica. En este contexto, es oportuno conocer la aplicación, los procedimientos, las estrategias, los objetivos y las acciones de un Plan de supervisión, que sirven a los directores y docentes, para orientar su gestión y desempeño laboral, dirigidas a corregir las deficiencias técnicas en la Institución Educativa en estudio. Es necesario contribuir con la Gestión en Educación y las Ciencias de la Educación, a fin de que con las conclusiones y apreciaciones obtenidas del presente trabajo de investigación, se contribuya a fortalecer estas disciplinas y que se conviertan así en herramientas importantes para la toma de decisiones en el aspecto de la administración de la educación.

En el aspecto metodológico, este estudio tiene mucha utilidad y aportará elementos significativos en cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos por medio de fichas de monitoreo a

los docentes en cuanto al desempeño docente antes de la aplicación de la supervisión pedagógica una evaluación de entrada y luego el mismo instrumento del desempeño docente después de la aplicación de la supervisión pedagógica, la evaluación de salida para así poder contrastar los resultados.

1.4 DELIMITACIÓN

1.4.1 Espacial

La investigación se realizó en la Institución Educativa N° 16471 “José Martín Cuesta” distrito, La Coipa, provincia de San Ignacio, región Cajamarca.

1.4.2 Temporal

La investigación es de corte transversal porque la información requerida fue levantada en periodos determinados en el año 2014.

1.4.3 Científica

El trabajo de investigación se sustenta en dos variables la variable X constituida por la Supervisión Pedagógica del Director; la variable Y referida al Desempeño Docente y está sustentada en los documentos normativos del MINEDU y UGEL- San Ignacio.

La línea de investigación: Gestión y Desarrollo Institucional. Eje Temático: Modelos de supervisión educativa para el mejoramiento del sistema educativo regional.

1.4.4 Social

El presente trabajo de investigación servirá: Primero para mejorar el desempeño docente de la institución educativa en referencia, cuyo efecto multiplicador será para toda la REI “Maestros Innovadores” del distrito La Coipa. Segundo para cualquier docente interesado en la investigación de la gestión de la educación.

1.5 LIMITACIONES

Una de las limitaciones más serias ha sido la escasez bibliográfica para elaborar el marco teórico. Otra limitación que hemos tenido ha sido las continuas interrupciones del servicio de fluido eléctrico y por ende el Internet que se tuvieron que reprogramar algunas actividades como capacitaciones, pero fueron superadas por la buena disposición y entrega en el trabajo participativo de toda la plana docente de nuestra institución educativa.

1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 Objetivo General

Determinar la influencia de la aplicación de la supervisión pedagógica del Director en el desempeño docente de la institución educativa N° 16471 “José Martín Cuesta” La Coipa, provincia de San Ignacio; con el propósito de elaborar un Plan de Supervisión, orientado a mejorar el desempeño docente de dicha I.E.

1.6.2 Objetivos Específicos

- a. Diagnosticar el desempeño docente antes de la aplicación de la Supervisión Pedagógica en la Institución Educativa N° 16471 “José Martin Cuesta” La Coipa, provincia de San Ignacio.
- b. Aplicar un plan de Supervisión Pedagógica del Director, para determinar el impacto en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 16471 “José Martin Cuesta” La Coipa, provincia de San Ignacio.
- c. Analizar el desempeño docente después de la aplicación de la Supervisión Pedagógica en la Institución Educativa N° 16471 “José Martin Cuesta” La Coipa, provincia de San Ignacio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 A Nivel Internacional

Encontramos algunos estudios que se relacionan de alguna manera con el impacto de la aplicación de la supervisión pedagógica del director en el desempeño docente.

Mogollón (2004) en su tesis doctoral titulada, “Modelo para la Supervisión Educativa en Venezuela.” su estudio tiene el objetivo de presentar un modelo de supervisión educativa en Venezuela que optimice la categorización de las funciones: Técnicas, administrativas, sociales, de asistencia y mediación y ámbitos de la supervisión escolar con el fin de perfeccionar la supervisión. El modelo está compuesto por trece ámbitos de la supervisión educativa denominados: currículo, actualización docente, planes y programas, recursos para el aprendizaje, proceso de organización administrativa, gestión distrital, evaluación de la supervisión, comunidad educativa, comunicación, asesoramiento pedagógico, administración de personal, instituciones, normas y reglamentación jurídica. También contiene la acción supervisora: planificar, organizar, orientar, dirigir, ejecutar, coordinar, supervisar y evaluar. Teóricamente el modelo se apoya en los postulados de Kaufman, Stufflebeam, Teoría de Sistemas de Bertalanffy y en la jerarquía de las necesidades de Maslow, quienes explican y sistematizan

el funcionamiento del modelo de supervisión. Metodológicamente, es una investigación descriptiva y de campo, cuyos elementos del modelo seleccionados fueron tomados de la realidad educativa ubicados en cuatro fases denominadas: I) contexto y necesidades, II) funciones y ámbitos de la supervisión escolar, III) acción supervisora y la IV) evaluación de la supervisión educativa. Entre las **conclusiones finales** se destacan: fallas y omisiones en la planificación y asesoramiento durante el proceso de supervisión educativa, ausencia en la aplicación de la acción supervisora, la cual se cumple en forma deficiente y a veces no existe. Finalmente, la presentación del modelo de supervisión educativa conducirá a enfrentar los retos y desafíos que mejoren la función supervisora en Venezuela.

Balzán (2008) en su tesis de maestría denominada “Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y Desempeño Docente en III Etapa de Educación Básica” determina la relación entre el Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y el Desempeño Docente de III Etapa de Educación en el Municipio Escolar N° 4 de Maracaibo, Estado Zulia. El tipo de investigación utilizada es descriptivo-__correlacional, de campo con un diseño no experimental, transeccional-transversal. Los resultados obtenidos permitieron establecer que entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño del docente hay una relación significativa muy alta lo que significa que en la medida que aumenta el valor de acompañamiento pedagógico del supervisor, la variable desempeño docente aumenta de manera alta y significativa. La variable acompañamiento pedagógico del supervisor, obtuvo como resultados un porcentaje de 37.15 % para la opción Siempre, seguido de casi siempre con 36.25 %.

Mapp (2012) en su tesis de maestría denominada, “Una mirada hacia la supervisión educativa en la región de Darién”- Panamá, su principal estudio fue analizar las debilidades y fortalezas de la supervisión educativa en la región. El enfoque de esta investigación es mixto, cualitativo y cuantitativo. La encuesta fue dirigida a los docentes y supervisores en la provincia de Darién, quienes fueron seleccionados al azar. La información recopilada incluye datos generales sobre el centro, la percepción que tiene el docente de la labor que realiza el supervisor en el campo y en la última sección la entrevista a los supervisores en relación a su desempeño.

De acuerdo con los resultados el supervisor cumple en promedio con el 30% de las funciones definidas de acuerdo con el instrumento legal que rige sus funciones. Los encuestados reconocen que las escuelas que se benefician del programa de Escuelas Amigas y Saludables, reciben más apoyo e intervención en el aula, así como capacitación al docente. No obstante, existen otros programas apoyados por el Banco Interamericano de Desarrollo y Banco Mundial que facilitan el material y en ocasiones estos no llegan a las comunidades o llegan tarde por falta de presupuesto para realizar la entrega del mismo, dado que esto depende de la benevolencia del docente o del padre de familia. La supervisión en la gestión educativa es limitada, se percibe que hay poca atención integral por parte del supervisor. Los resultados del estudio permiten inferir que hay poco apoyo institucional para desarrollar esta labor. Los supervisores manifiestan que planifican y presentan algunas acciones logradas, no obstante, señalan que la poca movilización es por falta de presupuesto para cubrir los gastos de combustible, entre otros.

Maldonado (2004) en su tesis de maestría, denominada “Incidencia de la formación académica del supervisor educativo en el mejoramiento del docente en el nivel primario en la zona sur del departamento de San Marcos”- Guatemala, sostiene: que de acuerdo con la investigación obtenida de autoridades y docentes, las buenas relaciones son factores importantes para el desarrollo armónico del trabajo educativo. En las escuelas encuestadas tanto directores como maestros consideran que las relaciones entre sí no favorecen la condición del proceso educativo. La información obtenida permite deducir que la relación entre supervisores, directores y maestros no es adecuada.

2.1.2 A Nivel Nacional

Se encuentran estudios que guardan cierta relación con el trabajo de investigación, dentro de ellos encontramos:

García (2008) en su tesis doctoral denominada “La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la unidad de posgrado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM”. Sostiene: que calidad de la gestión académico administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente. Así mismo evidencia la existencia de relación significativa entre la calidad de la gestión académico administrativa y la responsabilidad docente con un nivel de aceptación, la relación entre la calidad de gestión académica administrativa y el dominio científico y tecnológico es significativa y alcanza un nivel regular, mientras que la relación entre la calidad de la gestión académico administrativa y relaciones interpersonales.

Zúñiga (2005) según su tesis de maestría, denominada “Impacto de la Supervisión en el Mejoramiento de la Calidad de la Gestión de las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de la Región Cusco – Perú”.

Manifiesta, que la supervisión que realizan los directores de IE y especialistas estarían cumpliendo básicamente la función de vigilar el cumplimiento de la normatividad correspondiente mediante el ejercicio de la verificación de la asistencia de docentes y directores y del cumplimiento en la implementación de las directivas y demás normas que establece el sistema educativo. El autor cita a Casassús (2003) quién manifiesta que la calidad de los aprendizajes que logran los estudiantes está en gran parte influenciado por la calidad de los procesos que ocurren en el aula, y la calidad de los procesos del aula pasa por el desempeño docente. Ambos autores coinciden que la supervisión educativa estaba más centrado en los asuntos administrativos e institucionales del director, y descuidando el aspecto pedagógico, referido a los procesos pedagógicos que ocurren en el aula y que ello tiene mucha incidencia en el desempeño docente.

Callomamani (2013) según la tesis de maestría, titulada: La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores, determina analizar y predeterminar la influencia de la Supervisión Pedagógica en el Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores.

1º La supervisión pedagógica influye significativamente en el desempeño laboral del docente.

2° El monitoreo pedagógico influye significativamente en el desempeño laboral del docente.

3° El acompañamiento pedagógico influye significativamente en el desempeño laboral del docente.

Según, Zárate (2011) en su tesis de maestría, titulada “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima”; manifiesta la existencia de una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones de gestión pedagógica, institucional y administrativo; además concluye:

1. Que el desempeño docente con las dimensiones profesional, personal y social según los alumnos resultan de acuerdo a la estadística, se considera alto.
2. Los docentes y alumnos están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo democrático y situacional para cumplir con la función de director de las instituciones educativas.
3. La existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, el director es un líder y despliega su labor en las dimensiones gestión pedagógica, institucional y administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo.

Rincón (2005) en su tesis de maestría, “Relación entre Estilo de Liderazgo del Director y Desempeño de Docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas”; el autor llega a las siguientes conclusiones:

1. Que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe alto grado de correlación (0,76 de correlación; de acuerdo al coeficiente de Pearson es una correlación positiva considerable) en las instituciones educativas del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas.
2. Las instituciones educativas del valle del Chumbao, los estilos de los directores que predominan son el estilo anárquico y autoritario, lo cual evidencia que no ha habido innovaciones significativas en el estilo de dirección pues existe evidencia que se continúa con estilos tradicionales de gestión por parte de los directores de las instituciones educativas.
3. Con respecto al desempeño docente la investigación concluye que en la mayoría de las instituciones educativas existe un bajo nivel de desempeño docente porque está afectado por el estilo de liderazgo del director.

Según, Zavala (2011) en su tesis de maestría denominada “Efectos de la supervisión educativa en la calidad profesional del docente a nivel de los colegios particulares”, sostiene:

- a. El desempeño profesional docente se mide mediante una acertada toma de decisiones; la eficiencia mediante la relación sincronizada de medios y logros y, la eficacia mediante el logro de objetivos y metas organizacionales.
- b. La supervisión cumple su labor motivadora cuando estimula permanentemente al docente, lo invita al logro de sus aspiraciones personales y se le brinda recomendaciones valederas para que mejore su desempeño en el proceso enseñanza-aprendizaje.

- c. El perfeccionamiento profesional del docente, su sólida formación profesional, su capacitación y actualización permanente, son factores que determinan un desempeño profesional de alta calidad.
- d. La supervisión debe contemplar el asesoramiento en la programación y ejecución curricular, métodos y procedimientos utilizados e instrumentos didácticos que permitan un servicio educativo de calidad.

2.2 BASES TEÓRICO - CIENTÍFICAS

2.2.1 La supervisión educativa a nivel internacional

La acción supervisora tiene como propósito, ayudar a optimizar el funcionamiento de las instituciones, los procesos administrativos y mejorar la calidad de la educación considerando los ámbitos donde se desarrolla la supervisión.

Gonzales (2007) menciona, que los supervisores son los asesores pedagógicos y realizan su trabajo en: planificación cuyo fin es aprovechar las oportunidades, organización donde se relacionan personas, coordinación para sincronizar las acciones, dirección donde se circunscribirá el ámbito de la interacción y de control. Desde 1987 a la fecha; existe un proceso de transformación de calidad de la educación a escala nacional e internacional, señala que ésta es la clave del éxito en la educación, porque apoya e impulsa la innovación en los niveles y modalidades del sistema educativo.

Asimismo señala que dicho proceso de transformación, viene acompañado de elementos y componentes que se presentan como funciones de supervisión en algunos países como: Argentina, México, Costa Rica, Panamá, Colombia, España, Chile, Nueva Zelanda, Francia, Unión Soviética, Estados Unidos de Norteamérica y Venezuela. Por ejemplo, en Argentina las funciones de supervisión apuntan hacia las funciones básicas, ello permite promover la igualdad de oportunidades, que sirven como instrumentos de formación para cambiar, activar y fomentar la participación del supervisor en los procesos de descentralización. En Chile, las funciones del supervisor son: técnico- pedagógico, de control, administrativo y social. En Francia, expresa las siguientes funciones: pedagógicas, administrativas y de control. Del mismo modo, en la Unión Soviética tiene como función: el control, pedagógicas y administrativas tales como: elevar el nivel de enseñanza, participar en cursos y conferencias y estimular la participación de los padres en la escuela con orientación a los maestros. En los Estados Unidos de Norteamérica, la supervisión dirige el asesoramiento como perfeccionamiento y orientación técnica del educador.

En ese sentido el autor hace referencia que la supervisión educativa a nivel mundial posee funciones básicas como **administrativas, de control, sociales y técnico pedagógicas**, ésta última función tiene mucha incidencia en mejorar la calidad educativa así como la labor docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje de los **estudiantes**; de tal modo que se está implementando en nuestro país con la puesta

en marcha del nuevo Manual de Supervisión Pedagógica desde el año 2009; pero es un trabajo muy lento y poco difundido, puesto que muchos directores de Instituciones Educativas de la zona rural no la conocen, tampoco las UGELES hacen algo por implementar tal norma.

2.2.2 La supervisión educativa en el Perú

En nuestro país la Supervisión Educativa estuvo funcionando por muchísimos años, desde el año 1982 bajo el término de Supervisión Educativa, dispositivo legal DS. N° 050 ED-82 hoy derogado, donde las funciones del supervisor estaban relegadas mayormente a los aspectos administrativos e institucionales que en aspectos pedagógicos dentro de las Instituciones Educativas, y el director era un inspector o jefe más que un supervisor.

En la actualidad el Manual de Supervisión Pedagógica, RVM N° 038 – 2009 ED en el contexto educativo del siglo XXI; la supervisión aparece ampliamente impregnada por la concepción de lo que conocemos como **acompañamiento pedagógico**, en tanto “acción de asesoramiento”; o por la concepción de **monitoreo**, que supone “**acciones de recojo sistemático de información**”. Sin embargo, no son conceptos de la misma jerarquía sino que tanto el acompañamiento como el monitoreo, son funciones de la supervisión pedagógica, que al igual que la función de control, se ejercen en forma sincrónica y de acuerdo a objetivos previamente determinados.

Según el (MINEDU, 2009) en el Perú no se ha implementado dicha normatividad porque no hay una política de estado seria, descentralizada, comprometida con la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y desempeño docente, así lo evidencia los resultados de las evaluaciones censales de 2° grado de primaria y 5° grado de secundaria (PISA), han pasado más de 5 años desde su creación y la mayoría de instituciones educativas del país desconocen tal norma y por lo tanto no la aplican.

2.2.3 La supervisión educativa a nivel local

A nivel local la supervisión pedagógica está bastante descuidada, debido a que no hay una política seria y permanente de parte de la UGEL-SI, hay intentos de poder realizar monitoreos al docente y directores en las instituciones educativas del ámbito provincial de San Ignacio pero ello no cubre todas las expectativas al 100 %. Existe muchas limitaciones, una es el aspecto económico, el presupuesto otorgado a la UGEL-SI, no es suficiente para realizar acciones de supervisión pedagógica externa, el otro aspecto es el escaso personal especializado que cuenta la UGEL; uno o dos especialistas por cada nivel en el área de técnico pedagógico, para atender a más de 600 instituciones educativas en toda la provincia de San Ignacio; por ello priorizan su atención a instituciones educativas focalizadas para realizar acciones de monitoreo y acompañamiento.

Con respecto a la supervisión interna de las instituciones educativas locales y redes educativas es muy escaso y casi nula, debido a que los directores desconocen y no aplican la supervisión pedagógica a sus docentes y en la mayoría de IE, no cuentan con un Plan Anual de Supervisión Pedagógica.

2.2.4 La supervisión pedagógica

Existen varios conceptos de supervisión pedagógica; uno de ellos, está centrada en el mejoramiento continuo de los procesos de aprendizaje, el desempeño profesional de los docentes, y el ofrecimiento de la oportuna y consistente información, para una acertada toma de decisiones.

La supervisión pedagógica es un proceso intencionado, sistemático y técnico de orientación y asesoramiento para optimizar las actividades pedagógicas en las instituciones educativas. (MINEDU, 2009).

La finalidad de la **supervisión** es la mejora del sistema educativo, en lo institucional, administrativo y pedagógico; sin embargo, la **supervisión pedagógica** tiene mayor énfasis en el aspecto pedagógico, con el propósito de mejorar el proceso total de enseñanza - aprendizaje; por ello mejora el crecimiento y desarrollo del estudiante, y la actuación profesional del docente.

Mediante la Supervisión pedagógica se ha podido observar que es muy importante y significativa para el docente y estudiante, se apreció, la confianza, disposición y responsabilidad en ambos sujetos, observar sus debilidades y fortalezas para lograr aprendizajes en sus estudiantes que sean eficientes, eficaces y competentes.

Según, (Nérici, 1992, p, 51) es un servicio de asesoramiento de todas las actividades que influyen en el proceso de enseñanza aprendizaje con miras a realizar un mejor planeamiento, una mejor coordinación y ejecución de las mismas, para que se atienda en forma más eficiente a las necesidades y aspiraciones del estudiante y la comunidad educativa, así como para que se

lleven a efecto más plenamente los objetivos generales de la educación y los objetivos específicos de la escuela.

Según la autora no deja de tener la razón por que la supervisión, así como es monitoreo, también es asesoramiento que significa acompañar al docente en el aula, sobre todo en sus debilidades que presenta; tal es el caso de escasas estrategias de lecto-escritura, razonamiento matemático, utilización de materiales didácticos, tecnológicos, científicos adecuados, en las diferentes áreas, para lograr aprendizajes significativos pertinentes y contextualizados, logrando así, objetivos generales y específicos que la comunidad educativa se sentirá muy satisfecha.

2.2.4.1 funciones de la supervisión pedagógica

Tenemos las siguientes funciones:

a. Función de Control.

Es la función administrativa de la supervisión, caracterizada por la aplicación de proceso de verificación del cumplimiento de la normatividad que rige para las entidades educativas y las funciones de los profesionales de la educación, orientado a garantizar el adecuado desarrollo del año escolar.

El control es muy necesario, para verificar y juzgar las prácticas en función de políticas educativas y normas legales pertinentes; procesos de aprendizaje en el aula e instrumentos pedagógicos; propuestas metodológicas; uso de materiales educativos;

cumplimiento de horas efectivas de clase y cumplimiento del Plan Anual de Supervisión. (MINEDU, 2009)

b. Función de Monitoreo.

Es la función que consiste en el recojo, análisis y procesamiento de datos que, interpretados, se convierten en información útil para la toma de decisiones, mejora de los procesos pedagógicos a nivel de aula y obtención de resultados.

c. Función de Acompañamiento.

Orientada a fortalecer el desempeño docente por medio de la asistencia técnica; se basa en intercambiar experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad ni jerarquía. Se requiere una interacción auténtica de relaciones horizontales que se produce a través del diálogo y a partir de la observación y el análisis del trabajo en el aula. Incluye algunas consultas a los estudiantes. El Acompañamiento responde a las necesidades específicas identificadas para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, evidenciados en sus resultados.

2.2.4.2 Dimensiones de la supervisión pedagógica

Se ha determinado ciertas **dimensiones** que involucra directamente al aspecto Pedagógico tal como se evidencia en el Plan Anual de Supervisión Pedagógica de la UGEL San Ignacio.

Así tenemos (UGEL, 2012). Planificación curricular Anual, Programación de unidades didácticas, Planificación de la sesión de aprendizaje, Organización del aula, Procesos pedagógicos, Materiales Educativos, Clima del aula y Evaluación.

a. Planificación curricular Anual.- Es una previsión general o distribución tentativa por bimestres, trimestres o semestres de las capacidades, conocimientos y actitudes prevista en el PCIE.

(MINEDU, 2008). El objetivo es presentar una visión global de los aprendizajes que los estudiantes lograrán durante el año. Se realiza antes de la iniciación del año lectivo, considerando el tiempo disponible, intereses y necesidades de aprendizaje de los niños.

b. Programación de unidades didácticas.- Son programaciones de organización del trabajo curricular que definen el nombre de la unidad, selección de competencias, capacidades, conocimientos y actitudes previstas en la Programación Curricular Anual, formular indicadores para la evaluación, diseñar actividades, estrategias metodológicas, prever tiempos y recursos. Existen varios tipos de unidades didácticas entre ellas señalamos: Proyectos de Aprendizaje, Unidades de Aprendizaje y Módulos de Aprendizaje.

c. Planificación de la sesión de aprendizaje.- Son la expresión más específica de la programación curricular, planifica de manera dosificada los elementos que permiten avanzar progresivamente en el desarrollo de las capacidades y competencias previstas.

Para programar una sesión de aprendizaje hay que:

- ❖ Seleccionar y desarrollar indicadores con los que verificaremos si es que los niños han logrado los aprendizajes previstos.
- ❖ Decidir qué estrategias, recursos y materiales utilizaremos durante la sesión para lograr los aprendizajes propuestos.

d. Organización del aula.- Son sectores o espacios para el aprendizaje, es un lugar de encuentro con los estudiantes, en donde interactúan una importante cantidad de horas juntas y por ello es de gran importancia el pensar en su organización para la tranquilidad. El aula es el espacio pedagógico por esencia, pero además puede ser un ambiente exterior del aula si lo organizamos para desarrollar una acción educativa.

Los sectores constituyen una buena oportunidad para proponer a los estudiantes realizar actividades significativas, involucrar la participación de las familias, y la sociedad en general.
(MINEDU, 2013)

e. Procesos pedagógicos.- Son actividades que desarrolla el docente con el objetivo de mediar en el aprendizaje significativo del estudiante.

Requejo (2009) señala que los procesos pedagógicos son procesos permanentes y recurrentes, se acude a ellos en cualquier momento que sea necesario; los procesos pedagógicos son:

1. **Motivación:** Es el proceso permanente mediante el cual el docente crea las condiciones, despierta y mantiene el interés del estudiante por aprender.
 2. **Recuperación de los saberes previos:** son aquellos conocimientos que el estudiante trae consigo, se activan al comprender o aplicar un nuevo conocimiento con la finalidad de organizarlo y darle sentido, algunas veces suelen ser erróneos o acertados.
 3. **Conflicto cognitivo:** Es el desequilibrio de las estructuras mentales, se produce cuando la persona se enfrenta con algo desconocido o no puede descifrar mentalmente.
 4. **Procesamiento de la información:** Proceso central del desarrollo del aprendizaje, se desarrollan las operaciones mentales, ejecutadas mediante tres fases: Entrada - Elaboración - Salida.
 5. **Aplicación:** Ejecución de la capacidad en situaciones nuevas para el estudiante.
 6. **Reflexión:** Proceso mediante el cual el estudiante reconoce sobre lo aprendido, los pasos que realizó y cómo puede mejorar su aprendizaje.
 7. **Evaluación:** Proceso que permite reconocer los aciertos y errores para mejorar el aprendizaje.
- f. **Materiales Educativos.-** También llamados materiales de enseñanza que son un conjunto de instrumentos que se utilizan para el desarrollo curricular.

“Ello significa que los materiales curriculares se diferencian de otros tipo de materiales por que se diseñan y se usan para cumplir funciones específicamente educativas, (...). En el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje ya sea en el aula u otro espacio educativo” (Tenutto el at. 2004, p. 919). Los materiales de enseñanza son producidos para que los docentes favorezcan el aprendizaje.

g. Clima del aula.- El clima de trabajo en el aula es fundamental para el docente, otorgar al grupo de alumnos confianza que resulte una mezcla de la teoría y la práctica, su participación será muy activa.

Ontiveros, (2011) menciona que la continua inclusión del niño en cada tema a desarrollar, la permanente invitación a opinar y debatir en clase es necesario para que el clima de trabajo sea cordial, dinámico e interesante.

h. Evaluación.- Proceso pedagógico inherente a la enseñanza y al aprendizaje permite observar, recoger, analizar e interpretar información relevante acerca de las necesidades, posibilidades, dificultades y logros de aprendizaje de los estudiantes, con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones.

Según el MINEDU, (2008) menciona que se evalúa la competencia a partir de las capacidades, conocimientos y actitudes previstos en

la programación. Se formulan indicadores de logro, para establecer los niveles de logro alcanzados por los estudiantes.

2.2.4.3 Principios de la supervisión pedagógica

La supervisión pedagógica se sustenta en los principios de la educación peruana: ética, equidad, inclusión, calidad, democracia, interculturalidad, conciencia ambiental, creatividad e innovación.

El MINEDU (2004) plantea principios particulares de la supervisión pedagógica que regulan y dan unidad a las prácticas supervisoras, con un enfoque de desarrollo humano. Estos principios son:

- a. Cooperación.- La supervisión pedagógica debe desenvolverse con un espíritu de colaboración entre el supervisor, el supervisado y demás agentes que contribuyen al logro de los aprendizajes previstos.
- b. Concertación.- Promueve la participación, concertación en la toma de decisiones estratégicas en todas las instancias de gestión educativa; respetando y valorando la personalidad y las diferencias individuales.
- c. Oportunidad.- Constituye una actividad permanente del proceso educativo, ello permite identificar y anticipar necesidades específicas para brindar estrategias y lograr los objetivos.

- d. Objetividad.- Amerita planear y desarrollar algún tipo de investigación científica, el conocimiento y la información se fundamente en hechos comprobados recurriendo preferentemente a la investigación acción.
- e. Practicidad.- Se concretiza en el campo, mediante la observación directa de los procesos pedagógicos, verificar si el docente está enseñando lo que tiene que enseñar y si el alumno está aprendiendo lo que tiene que aprender.

2.2.4.4 Características de la supervisión pedagógica

La Supervisión Pedagógica asume las siguientes características: (MINEDU, 2009) hacemos mención algunas de ellas.

- a. Formativa y motivadora.- No busca errores para sancionar, es una acción enriquecedora y formativa, de ideas que impulsen información confiable para la toma de decisiones, ofreciendo orientación y asesoría para fortalecer su práctica pedagógica.
- b. Abierta y participativa.- Facilita un trato horizontal y humano con todos los agentes y actores educativos
- c. Permanente e integral.- Atiende los aspectos del proceso educativo, incorporando el **monitoreo y el acompañamiento pedagógico** para contribuir con el mejoramiento de la calidad educativa.

d. Sistemática.- Ser administrada, la misma que mantiene concordancia entre sus etapas, técnicas, procedimientos e instrumentos. La supervisión se apoya en la **investigación acción** y la sistematización.

f. Flexible.- Se ofrece a sus exigencias y adaptación a la realidad local; da pase a la creatividad y criticidad, obedece al contexto social al cual va dirigido sin perder de vista los lineamientos básicos de las normas educativas.

2.2.4.5 Clases de supervisión pedagógica

Según el (MINEDU, 2009). Manifiesta la siguiente clasificación:

a. Por la amplitud con que se efectúan

- Generales: Cuando se supervisan aspectos esenciales de carácter técnico-pedagógico que realiza la entidad supervisora en las diferentes etapas, niveles y modalidades.

- Específicas o especializadas: Cuando se supervisa determinados aspectos técnico-pedagógicos en un nivel o modalidad. Esta supervisión la realizan las Direcciones Pedagógicas del MINEDU, de acuerdo a los programas a su cargo, en coordinación con las Direcciones Regionales de Educación, y Unidades de Gestión Educativa Locales.

b. Por la oportunidad en que se realizan

- Previstas: Se realizan en cumplimiento de lo programado en el Plan Operativo de la entidad que realiza la supervisión, aprobado mediante una resolución.

- No previstas: Se efectúan sin estar programadas en el Plan Operativo y a solicitud del titular de una entidad o por las necesidades de verificación y asesoramiento.

c. Por el conocimiento de los supervisados

- Notificadas: Cuando se da a conocer formalmente al titular de la entidad supervisada o docente, mediante documento oficial.

- Inopinadas: Se realizan sin aviso a la entidad o docente.

2.2.4.6 Perfil del supervisor pedagógico

El supervisor pedagógico influye dentro de un grupo determinado a través del dominio de hechos, técnicas, habilidad consultiva, persuasión y capacidad para exhortar, demostrando eficiencia profesional y conducta basada en los principios de la supervisión pedagógica (MINEDU, 2009). Sostiene las siguientes características del supervisor pedagógico:

a. Colaborador. La supervisión como un servicio de apoyo y orientación al supervisado y los demás agentes que contribuyen al logro de los aprendizajes. Trabaja en equipo, reconociendo errores y acogiendo sugerencias y aportes.

- b. Asertivo y empático. Tener habilidades comunicativas y sociales favorables con los actores educativos, sabe ponerse en el lugar del supervisado para comprender su manera de pensar y actuar haciéndolo sentirse importante.
- c. Motivador. Asume liderazgo participativo y transformador; para intercambiar roles y delegar responsabilidades.
- d. Concertador y persuasivo. Es democrático y sabe generar consensos. Aplica su capacidad para exhortar y persuadir a los actores educativos, procurando mantener altas expectativas de aprendizaje en los estudiantes.
- e. Eficiente y oportuno. Posee capacidad para verificar el avance en la ejecución de metas, utilización de recursos y logro de objetivos planteados en su plan de supervisión.
- f. Actualizado. Estar en constante actualización, capacitación y especialización permanente; manejar tecnología curricular, corrientes pedagógicas contemporáneas y las teorías del aprendizaje que sustentan los principios sicopedagógicos.
- g. Investigador e innovador. Conocer y aplicar procesos de **investigación científica** para determinar, sin especulaciones, los problemas, resultados e impactos de la labor educativa, recurriendo a la **investigación acción** y a

la sistematización de experiencias para el mejoramiento del proceso enseñanza – aprendizaje.

- h. Práctico. Tener habilidades para la observación directa de los procesos pedagógicos en el aula y extraer información útil y relevante para la toma de decisiones.
- i. Ético. Posee solvencia moral en todas sus dimensiones. Practica y promueve el respeto a los derechos del niño, adolescente y jóvenes; la justicia, solidaridad, lealtad y verdad; no admite sobornos ni favoritismos, su autonomía e inteligencia emocional respaldan su autoridad en el servicio.

2.2.5 Desempeño docente

Existen muchas concepciones del término; al respecto (Montenegro, 2003, P.18) señala que el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.

Además, podemos mencionar que el desempeño está evocado en mejorar la calidad educativa y no en sancionar al docente ni menos realizar una evaluación docente punitiva, sino formativa; el desempeño docente depende de varios factores externos como es el contexto socio-cultural, ambiente del aula, infraestructura y materiales educativos.

2.2.5.1 Rol del docente

Varios autores hablan de dos tipos de roles del docente; docente innovador y docente contemporáneo.

a. Rol del Docente Innovador.- Señala que según la competencia, profesionalismo y dedicación del docente hace que tenga una gran responsabilidad con los estudiantes; por ello, es primordial que asumamos un nuevo rol que implica una serie de funciones tal como podemos mencionar algunas de ellas:

a. Planificar actividades de aprendizaje que respondan a los intereses de los estudiantes.

b. Propiciar un ambiente de respeto y confianza.

c. Facilitar que los estudiantes aprendan a aprender.

e. Valorar el esfuerzo de los estudiantes.

b. Rol del Docente Contemporáneo,- Señala que el rol del docente contemporáneo se clasifican en dimensiones: (Bravo, 2006, p.124)

A. Dimensión profesional.- Es una serie de actividades que el docente tiene en cuenta en lo pedagógico; mencionamos algunas de ellas.

❖ Planificar adecuadamente el proceso educativo que responde a intereses y necesidades de los alumnos.

❖ Contribuir a un adecuado clima de trabajo en el aula.

- ❖ Utilizar una variedad de estrategias para lograr aprendizajes de calidad.

B. Dimensión Personal.- El docente tiene en cuenta las siguientes actividades:

- ❖ Asumir una actitud innovadora, crítica, creativa, y perseverante en el aula, institución educativa y comunidad.
- ❖ Comunicarse asertivamente en todos los niveles de relación.
- ❖ Preocuparse por desarrollar permanentemente su autoconocimiento, el conocimiento de su tarea educativa.

C. Dimensión Social.- Sostiene el autor que el docente tendrá en cuenta algunas actividades como:

- ❖ Identificarse con la comunidad donde labora, siendo participe de sus proyectos y apoyo en la solución de los problemas que afrontan.
- ❖ Ser ejemplo de trabajo y perseverancia dentro de su comunidad.
- ❖ Fomentar las expresiones culturales, deportivas y recreativas.

2.2.5.2 Dimensiones del desempeño docente.

Existen varias dimensiones del desempeño docente según el (MINEDU, 2013). Señala tres dimensiones específicas de desempeño docente.

a. La dimensión pedagógica. Es el núcleo de la profesionalidad docente. Referido a un saber específicamente pedagógico que es la enseñanza, exige capacidad, interés y compromiso con los estudiantes para que aprendan a formarse. Se consideran tres aspectos fundamentales: **El juicio pedagógico**, supone tener criterios variados, multidisciplinarios, interculturales para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender en cada estudiante. **El liderazgo motivacional**, implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas. **La vinculación**, Etimológicamente, “vínculo” significa “atadura” y “compromiso”, debe existir intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro.

b. Dimensión Cultural. Necesidad de conocimientos amplios para enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e

internacional en que surgen, adquirir aprendizajes contextualizados que la sociedad exige a las generaciones más jóvenes.

- c. Dimensión política. Compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino como ciudadanos orientados a la transformación social desde un enfoque de justicia y equidad, para constituirnos como país, sociedades menos desiguales, más justas y libres, ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente. (MINEDU, 2013, p.20)

2.2.5.3 Dominios para el desempeño docente

Se entiende por dominio al ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes.

Esto significa, que de los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en prestar un servicio público en el desarrollo integral de los estudiantes. En ese contexto, se han identificado cuatro dominios: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula, el tercero se refiere a la gestión escolar con las familias y

la comunidad, y el cuarto comprende a la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad. (MINEDU, p.24).

2.2.5.4 Competencias del desempeño docente

Se entiende por competencia al conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado; según el (MINEDU, 2013).

Considera nueve competencias docentes:

- a. Conoce y comprende las características de sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, para promover capacidades y su formación integral del estudiante.
- b. Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, uso de recursos disponibles y la evaluación.
- c. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos.
- d. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares, uso de estrategias y recursos pertinentes, para que los estudiantes aprendan a

resolver problemas relacionados con sus experiencias e intereses.

- e. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.
- f. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.
- g. Ejerce su profesión con ética de respeto a los derechos humanos, demostrando: honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso.
- h. Participa activamente, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional.
- h. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, comunidad, instituciones del Estado y sociedad civil. (MINEDU, 2013, p.26).

2.2.5.5 Fundamentos teóricos del desempeño docente

El artículo aborda los fundamentos teóricos de desempeño docente desde un **enfoque integral y contextualizado**, en el mismo se precisan los principios de un enfoque curricular integrador del proceso pedagógico. Se hace una caracterización de los principales componentes del proceso con este enfoque. En éste se presentan las conceptualizaciones en el abordaje del desempeño docente desde un enfoque integrador y contextualizado; además se analizan las direcciones de la actividad pedagógica del docente y por último se abordan las competencias profesionales y su contenido.

Pla (2009) sostiene: que los procesos integradores que se desarrollan en las ciencias como resultado de tendencias del desarrollo económico, social y cultural influyen de forma significativa en los objetivos, contenidos y métodos de enseñanza. La escuela es decisiva en la formación de los futuros trabajadores, técnicos y profesionales que enfrentarán con éxito los nuevos retos del desarrollo con una visión más integradora del mundo y una preparación cultural capaz de resistir la ofensiva ideológica del imperialismo y mantener la identidad nacional de los pueblos. Las tendencias del desarrollo de la escuela cubana apuntan a un modelo mucho más **centrado en el**

estudiante, en el que su aprendizaje en los planos instructivo, educativo y de desarrollo se produzca desde una actividad pedagógica más integrada respondiendo a la dinámica de las ciencias y de la vida.

El estudiante es componente personal del proceso pedagógico que asume la condición de sujeto del mismo en la medida que es consciente y protagonista de su formación (instrucción, educación y desarrollo).

El docente es un componente personal del proceso pedagógico que asume la condición de sujeto en la medida que posee la preparación profesional, para diseñar, orientar, controlar y evaluar la educación de los estudiantes.

De lo mencionado por el autor sobre éstas tendencias, en el Perú, más específicamente en el ámbito de la UGEL San Ignacio no tienen asidero positivo dado que la educación está más centrado en el docente que en los estudiantes, se enseña mucho contenidos, conocimientos, instrucción y poca educación, valores y desafíos de la globalización toda vez que la mayoría de I.E., no cuentan con el servicio de internet para poder investigar e interconectarse con el mundo en tiempo real; poco se prepara al estudiante para apoyar sus necesidades sociales, para la vida y sean futuros trabajadores, técnicos y/o profesionales competentes.

2.2.6 Calidad educativa

Es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida.

El MINEDU, (2004) refiere que hay varios factores que intervienen para el logro de dicha calidad así tenemos:

- a. Lineamientos generales del proceso educativo con relación a los principios y fines de la educación peruana establecidos en la ley general de educación.
- b. Currículos básicos comunes, articulados en todos los niveles y modalidades; diversificados para su atención del contexto a nivel regional, local e instituciones educativas.
- c. Inversión mínima por alumno que comprenda la atención de salud alimentación y provisión de materiales educativos.
- d. Formación inicial y permanente de docentes y autoridades educativas.
- e. Carrera pública docente que incentive el buen desempeño laboral.
- f. Infraestructura, equipamiento, servicios y materiales educativos adecuados a las exigencias técnico-pedagógicas de cada lugar.
- g. Investigación e innovación educativa
- h. Clima organizacional y relaciones humanas armoniosas.

Dado la referencia tenemos que en nuestra IE. N° 16471 de acuerdo a las políticas educativas de la ley de reforma magisterial, convocó a concursos de ascenso de escala, se inscribieron 7 docentes y lograron ingresar 5 docentes a la III y IV escala magisterial.

En cuanto al rendimiento escolar se ha superado muy satisfactoriamente el año 2014 con el 94 % de estudiantes aprobados, superando 4 puntos con respecto al año 2013 (90 %).

Así se evidencia en el presente cuadro.

CRITERIOS/ GRADOS	1°	2°	3°	4°	5°	6°	TOTAL	% 2014	% 2013
Aprobados	39	31	45	38	40	51	244	94	90
Desaprobados	0	4	0	1	2	1	8	3	7
Retirados	4	0	0	2	0	6	6	2.5	1
Trasladados	1	0	0	0	0	1	1	0.5	2
TOTAL GENERAL	44	35	45	41	42	53	260	100	100

Fuente: Actas de evaluación final 2013- 2014.

2.2.7 Bases legales

- Constitución Política del Perú.
- Ley General de Educación N° 28044.
- Nueva Ley de reforma magisterial N° 29944
- Decreto Supremo N° 015-2002-ED Reglamento de Organización del MINEDU.
- Plan Anual de Supervisión Pedagógica 2012- UGEL San Ignacio.
- Marco de Buen Desempeño Docente RM N° 0547-2012 ED.
- Manual de Supervisión Pedagógica RVM N° 038-2009-ED.

En la actualidad, presionados por las exigencias de las reformas magisteriales, la necesaria actualización para ir acorde a los avances científico-tecnológicos contemporáneos y además el asumir las responsabilidades familiares sea como padres, madres o ambos conllevan a que los maestros terminen por descuidar su salud.

Soria y Chiroque, (2004) afirman que el 52% de los docentes a nivel nacional han presentado algún daño en su salud, especialmente los docentes del área rural; que el maestro está expuesto al esfuerzo vocal y al polvo de tiza causantes de enfermedades del aparato fonético (disfonía), seguidas de faringitis y laringitis.

Adicionalmente, las infecciones del aparato digestivo y luego del genitourinario son de alta frecuencia, no olvidar respecto a esto último, que la mayor parte del profesorado son maestras.

La profesión docente, exige una gran parte del tiempo profesional y personal del docente, dedicación que excede los límites de su resistencia física y emocional: en consecuencia incide negativamente en desgaste físico, mental y emocional; en consecuencia, la disminución progresiva del bienestar docente, su salud repercute con mucha seguridad en su desempeño laboral y los resultados de las metas propuestas.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:

Desempeños: Proviene del inglés Performance o perform, que significa actuar, representar, rendimiento; en efecto, desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia y tiene que ver con los aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

Desempeño docente: Según, (Montenegro, 2003, P.18), señala que el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el

desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

Para mí el concepto de desempeño docente, no está en el cumplimiento de sus funciones y nada más sino; en asumir con mucha responsabilidad y profesionalismo y ética en formar integralmente personas, cabezas bien formadas y no cabezas bien llenas; por ello estaremos hablando que tal docente tiene un buen desempeño de acuerdo a su preparación profesional y ética, para con sus estudiantes.

Docente: Según, (Orellana, 2003, P. 54) señala que el docente es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte. Para Orellana el docente es una persona profesional que ha sido formada y especializada para poder enseñar a los alumnos un determinado conocimiento o área de la ciencia, humanística o arte. Igualmente ha sido formado para facilitar técnicas o métodos de trabajo que debe desarrollar el alumno para el logro del aprendizaje.

Elementos del desempeño: Según el (MINEDU, 2013). Los desempeños tienen tres elementos.

- a. Actuación.- Es el comportamiento observable y medible.
- b. Responsabilidad.- Referente a las funciones generales de la profesión.

c. Resultados.- Determinación de logros generales y específicos.

Manual de supervisión pedagógica: Según el (MINEDU, 2009). Es un instrumento técnico normativo que contiene orientaciones concordantes con los lineamientos y estrategias generales para la supervisión pedagógica, formuladas con una perspectiva de apoyo a las instancias de gestión educativas del país. En él encontramos el marco conceptual de la supervisión pedagógica, las bases legales vigentes, la propuesta de organización del proceso de supervisión pedagógica y el estándar metodológico y procedimental de la supervisión pedagógica que favorecerá el empleo de un lenguaje común de los contenidos de la supervisión y sus procedimientos recomendables, planteados sin rigidez para adecuar a los contextos actuales y diversos de la realidad educativa de las regiones y localidades.

Marco de buen desempeño docente: El Marco de Buen Desempeño Docente es una guía para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia” (MINEDU, 2013, p.7). Este nuevo instrumento de política educativa está al servicio de las tres políticas priorizadas por el Ministerio de Educación al 2016: aprendizajes de calidad y cierre de brechas, desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia, y modernización y descentralización de la gestión educativa.

Supervisión: Existen muchos conceptos de supervisión así tenemos:

Según la Real Academia Española de la Lengua tenemos que supervisión se entiende como “acción y efecto de supervisar”; y supervisar como “ejercer la inspección superior en trabajos realizados por otros”.

Por otro lado, extraigo a continuación las definiciones que encontramos en el Diccionario de Trabajo Social sobre supervisión y la acción de supervisar. (Fernandez, 1997, p.42).

Supervisión: Actividad o conjunto de actividades que desarrolla una persona al supervisar y/o dirigir el trabajo de un grupo de personas, con el fin de lograr de ellas su máxima eficacia y satisfacción mutua. Se trata, de un proceso sistemático de control, seguimiento, evaluación, orientación, asesoramiento y formación; de carácter administrativo y educativo; que lleva a cabo una persona en relación con otras, sobre las cuales tiene una cierta autoridad dentro de la organización; a fin de lograr la mejora del rendimiento del personal, aumentar su competencia y asegurar la calidad de los servicios.

Supervisar: Ejercer la inspección o vigilancia sobre una tarea o labor. Ateniéndonos a la significación que se deriva de la estructura verbal de la palabra, supervisar significa “mirar desde arriba”, “mirar desde lo alto” (del latín super, “sobre”). Es decir, supervisar hace referencia al acto de observar o estudiar algo con una visión global y a una cierta distancia.

La autora señala que la palabra **supervisión** procede del latín super y videre, que significa “ver por encima”, y que en los diccionarios se define la supervisión como la actividad de vigilancia e inspección superior de una actividad. Ésta sería la raíz etimológica del concepto supervisión.

Supervisión educativa: Desde el punto de vista Internacional la supervisión educativa requiere en forma expedita, de una significativa y vital reingeniería para conseguir una real transformación de la escuela. De ello se señala como: un sistema de supervisión como un canalizador de información, de demandas y de respuestas a las mismas; un sistema de supervisión que se encuentre en el aprendizaje (Shelmelkez, 2001). Un supervisor que conozca su zona y las escuelas dentro de ellas con sus desiguales, fortalezas y debilidades.

Supervisión escolar: Epistemológicamente, la supervisión escolar se fundamenta en el **enfoque humanista**, el cual, define al hombre como una entidad superior, además que establece el desarrollo y la actividad científica libre de directrices, confía en la razón, el método y la ciencia.

Gonzales (2009) manifiesta que, el humanismo contribuye conjuntamente con la supervisión, a transformar los procesos de supervisión y aplicar el asesoramiento pedagógico para mejorar los contornos del sistema educativo.

Supervisión pedagógica: Existen varios conceptos de supervisión pedagógica. Es un proceso intencionado y sistemático de carácter técnico, de orientación y asesoramiento, instituido, para optimizar las actividades pedagógicas en las instancias de gestión educativa descentralizada.

Está centrada en mejorar los procesos de aprendizaje, el desempeño docente, y la oportuna y consistente información, para una acertada toma de decisiones. (MINEDU, 2009)

Es un servicio de asesoramiento de todas las actividades que influyen en el proceso de enseñanza aprendizaje con miras a realizar un mejor planeamiento,

una mejor coordinación y ejecución de las mismas, para que se atienda en forma más eficiente a las necesidades y aspiraciones del alumno y la comunidad educativa. (Nérici, 1992, p, 51).

Según mi concepto de **Supervisión Pedagógica**, es un proceso sistemático de encuentro entre dos docentes que buscan información detallada sobre las actividades pedagógicas diarias que se dan en el aula, con la finalidad de observar detalladamente las fortalezas del docente y si hay debilidades convertirlas en fortalezas y así superar los logros de aprendizajes de todos los estudiantes.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1.1 Hipótesis central:

La aplicación de la Supervisión Pedagógica del Director mejora el desempeño docente de la IE. N° 16471 “José Martín Cuesta” del distrito, La Coipa, provincia San Ignacio, Región Cajamarca.

3.2 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

3.2.1. Variable X

Supervisión Pedagógica

3.2.2. Variable Y

Desempeño Docente

3.3 DEFINICIÓN DE VARIABLES

3.3.1 Supervisión pedagógica

Es un proceso intencionado y sistemático de carácter técnico, de orientación y asesoramiento, instituido, para optimizar las actividades pedagógicas en las instancias de gestión educativa descentralizada. Está centrada en el mejoramiento continuo de los procesos de aprendizaje, el desempeño profesional de los docentes, y el ofrecimiento de la oportuna y consistente información, para una acertada toma de decisiones. (MINEDU, Manual de Supervisión Pedagógica, 2009).

3.3.2 Desempeño docente

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares de base para llevar a cabo el proceso de evaluación. (Montenegro, 2003, P.18)

3.4 MATRÍZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE: SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA

DIMENSIONES	INDICADORES	INST. VER.
<p>Programación curricular anual. Es una previsión general de distribución de las capacidades, conocimientos y actitudes prevista en el PCIE.</p>	<p>01.Docentes que elaboran su programación curricular anual debidamente diversificada y en coherencia con el PCI.</p> <p>02.Docentes que han previsto en la PCA el trabajo de temas transversales en relación con los problemas de la comunidad.</p> <p>03.Docentes que han establecido claramente en la PCA criterios e indicadores de evaluación.</p>	
<p>Unidades didácticas Es un esquema de organización del trabajo curricular que pasa por definir el tema eje o nombre de la unidad, seleccionar las capacidades, conocimientos y actitudes previstas en la PCA.</p> <p>Sesión de aprendizaje Son la expresión más específica de la programación nos permite avanzar progresivamente en el desarrollo de las capacidades.</p>	<p>04.Docentes que cuentan con unidades didácticas en coherencia con su PCA.</p> <p>05.Docentes que elaboran sus unidades didácticas tomando en cuenta diversas estrategias metodológicas acordes con las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>06.Docentes que elaboran sus unidades didácticas incorporando el uso de los materiales educativos de la zona o donados por el MED de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.</p> <p>07.Docentes que formulan indicadores de evaluación en la UD. en coherencia con los aprendizajes esperados.</p> <p>08.Docentes que elaboran sus unidades didácticas integrando diversas áreas curriculares.</p> <p>09.Docentes que demuestran preparación científica y dominio de los conocimientos desarrollados en la sesión de aprendizaje.</p> <p>10. Las estrategias y secuencia didáctica prevista en la sesión de aprendizaje guarda coherencia con el desarrollo de capacidades y actitudes previstas en la misma.</p> <p>11.Docentes que cuentan con sesiones de aprendizaje en coherencia con la unidad didácticas.</p>	<p>Ficha de observación.</p>

	12.Docentes que programan la sesión de aprendizaje considerando el trabajo de los temas transversales.	
Organización del aula. Son sectores o espacios para el aprendizaje, es un lugar de encuentro para los estudiantes, en donde interactúan entre ellos.	13.Docentes que tienen organizada su biblioteca de aula.	
	14.Docentes que cuentan con sectores organizados en el aula que contribuyen al desarrollo de las capacidades y conocimientos previstos.	
	15.Docentes que organizan el mobiliario de acuerdo con las actividades a desarrollar y las necesidades de los estudiantes.	
	16.Docentes que cuentan con ambientación del aula de manera que favorezca el desarrollo de la unidad didáctica programada y los valores previstos.	
Procesos pedagógicos Actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el objeto de mediar en el aprendizaje significativo del estudiante.	17.Docentes que mantienen el interés y la motivación de sus estudiantes.	
	18.Docentes que consideran los saberes previos y las potencialidades de sus alumnos.	
	19.Docentes que se comunica en forma clara y sencilla utilizando diferentes lenguajes.	
	20. Docentes que propicia la interacción permanente en el aula y el aprendizaje cooperativo.	
	21.Docentes que administra adecuadamente el tiempo en función de las características y necesidades de los estudiantes.	
	22.Docentes que atienden a los estudiantes de acuerdo a sus diferentes ritmos y estilos de aprendizaje.	
	23.Docentes que promueve la aplicación o transferencia de lo aprendido.	
	24. Docentes que promueve el conflicto cognitivo en sus estudiantes.	
	25.Docentes que realiza actividades de organización y sistematización de información con sus estudiantes.	
	26.Docentes que desarrolla actividades que llevan al estudiante a la reconceptualización y de la información presentada.	

	27. Docentes que promueven los procesos de autoevaluación y/o metacognición en sus estudiantes.	Ficha de observación
Materiales educativos Son instrumentos de comunicación en el proceso enseñanza-aprendizaje.	28. Docentes que utilizan materiales manipulativos y/o concretos en sus actividades de enseñanza aprendizaje.	
	29. Docentes que hacen uso adecuado de los textos y cuadernos de trabajo y otros materiales entregados por el MED y Gobierno Regional y otros materiales educativos en la sesión de aprendizaje.	
	30. Docentes que utilizan materiales de ciencias en las sesiones de aprendizaje.	
	31. Docentes que usan las laptop XO, kit de robótica y computadoras de la I.E. como herramientas tecnológicas para promover diversos aprendizajes en los estudiantes.	
	32. Docentes que promueven el uso de la biblioteca de aula o de la I.E. en sus sesiones de aprendizaje.	
Clima del aula. El clima de trabajo en el aula debe estar signado por la convergencia de la teoría con la práctica de docente-estudiante.	33. Docentes que elaboran con sus estudiantes normas de convivencia que promueva una interacción respetuosa y armoniosa.	
	34. Docentes que usan estrategias que promueven interacciones favorables para la convivencia armoniosa.	
	35. Docentes que muestran control de sus impulsos y emociones durante el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje.	
Evaluación. Proceso pedagógico inherente a la E-A, permite observar, recoger, analizar e interpretar información relevante, para tomar decisiones.	36. Docentes que evalúan los procesos de aprendizaje en función de indicadores previstos.	
	37. Docentes que utilizan estrategias de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación en función de los indicadores de la unidad o sesión de aprendizaje.	
	38. Docentes que usan diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	
	39. Docentes que brindan retroalimentación en función a los resultados de la evaluación.	
	40. Docentes que evalúan actitudes.	

FUENTE: Adecuado del Plan Anual de Supervisión Pedagógica-UGEL-SI-2012

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIONES	INDICADORES	INSTR.
<p style="text-align: center;">I</p> <p style="text-align: center;">Dimensión pedagógica.</p> <p>Constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica.</p>	<p>01. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.</p> <p>02. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.</p> <p>03. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.</p> <p>04. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.</p> <p>05. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.</p> <p>06. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.</p> <p>07. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.</p> <p>08. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.</p> <p>09. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.</p> <p>10. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.</p> <p>11. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>12. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes</p>	<p style="text-align: center;">Ficha de observación.</p>

	<p>13. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.</p> <p>14. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</p> <p>15. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</p>	
<p>II Dimensión cultural.</p> <p>Se refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales.</p>	<p>16. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.</p> <p>17. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.</p> <p>18. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.</p> <p>19. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.</p> <p>20. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</p> <p>21. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>22. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</p> <p>23. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances.</p> <p>24. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes</p> <p>25. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño.</p>	Ficha de observación.
<p>III Dimensión política</p> <p>Referido al compromiso del docente con la formación de sus</p>	<p>26. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales, con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</p> <p>27. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.</p>	

<p>estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos.</p>	<p>28. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.</p> <p>29. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>30. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.</p> <p>31. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje.</p> <p>32. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades</p> <p>33. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</p> <p>34. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.</p> <p>35. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.</p> <p>36. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p> <p>37. Interactúa con sus pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p> <p>38. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y la escuela.</p> <p>39. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</p> <p>40. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.</p>	<p>Ficha de observación.</p>
--	--	------------------------------

FUENTE: Adecuado del marco de buen desempeño docente-RM N° 0547-2012-ED

3.5 UNIDAD DE ANÁLISIS

Docentes de la IE. N° 16471 “JMC” – La Coipa.

3.6 TIPO DE INVESTIGACIÓN

En referencia al tipo de investigación usado para el presente estudio, podemos mencionar lo siguiente:

Según su finalidad.- La presente investigación es aplicada.- Porque los conocimientos sirven para orientar a resolver algún problema específico.

Según su alcance temporal.- Es Transversal, porque se ha levantado información primaria en un momento determinado del año 2014.

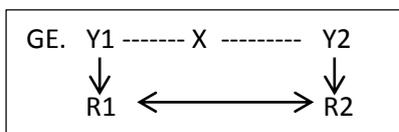
Según su profundidad.- Es descriptiva-analítica, de tipo pre experimental; descriptiva- analítica porque, hemos hecho una descripción y al mismo tiempo el respectivo análisis de las variables Supervisión Pedagógica y Desempeño Docente; y pre experimental por que se ha hecho dos observación a un mismo grupo de estudio, una de entrada y otra de salida.

Según su carácter de medida.- Es Cualitativa –Cuantitativa

Cualitativa porque está orientada hacia la descripción y dirigido hacia las experiencias laborales de los docentes. Cuantitativa porque se ha cuantificado las variables seleccionadas a través de sus dimensiones, indicadores e índices respectivos (utilizando una adecuación de la escala de Likert).

3.7 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es pre experimental y se tiene en cuenta el siguiente esquema.



Donde:

GE = Grupo de Estudio.

X = Variable X (supervisión pedagógica)

Y1 = Evaluación de entrada (del desempeño docente antes de la aplicación de la supervisión pedagógica)

Y2 = Evaluación de salida (del desempeño docente después de la aplicación de la supervisión pedagógica)

R1 = Resultado 1.

R2 = Resultado 2

3.8 POBLACIÓN Y MUESTRA: (Grupo de estudio)

La población y muestra fue representada por un grupo de estudio, porque la unidad de observación fue una sola institución educativa, constituida por 14 docentes en la I.E. N° 16471 “José Martín Cuesta”, del distrito La Coipa, provincia de San Ignacio.

3.9 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.9.1 Técnica de Recopilación y Procesamiento de Datos

La evaluación de entrada y salida: en primer lugar se aplicó la evaluación de entrada sobre el desempeño docente para observar su nivel de desempeño de todos los docentes de la IE.; luego se aplicó la supervisión pedagógica del director mediante el Plan Anual de Supervisión Pedagógica de la IE, por medio de sensibilizaciones, capacitaciones, monitoreo y acompañamiento a todos los docentes, para mejorar sus debilidades y rescatar sus fortalezas. Asimismo, recopilados los datos de las fichas de observación se procedió a procesar mediante los cuadros de recojo de información en cifras absolutas y relativas.

Además se utilizaron técnicas de observación, entrevista y como instrumentos las fichas de monitoreo y acompañamiento, fichas de observación del trabajo de los docentes, (APÉNDICE 01).

3.9.2 Técnica de Análisis e Interpretación de Resultados

Para el análisis e interpretación de resultados se elaboraron cuadros en cifras absolutas y relativas de las variables seleccionadas con sus respectivas dimensiones e indicadores.

En las tablas se menciona los resultados relativos (porcentuales), de acuerdo a los valores de cada ítem, y los sub totales de cada valor se ha utilizado la regla de tres simple.

Luego se realizó la graficación respectiva, por cada dimensión para facilitar la descripción de los resultados.

3.10 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Los instrumentos fueron validados a través de juicio de dos (2) expertos, un Doctor en educación, con calificativo de Bueno y un Magister en educación, con calificativo de Muy Bueno, así se pudo contar con un instrumento pertinente para la investigación. Están estructurados por dos variables: La primera variable: supervisión pedagógica, consta de 8 dimensiones y 40 indicadores; La segunda variable: desempeño docente; contiene 3 dimensiones y 40 indicadores, ver (ANEXO 01).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 DATOS GENERALES DEL DOCENTE

TABLA 01: Datos generales de los docentes de la LE N° 16471 “JMC” La Coipa

VALOR	SEXO		TOTAL	CONDICIÓN		TOTAL	TIPO DE SUPERVISIÓN			TOTAL	TÍTULO Y/O GRADOS					TOTAL	ESPECIALIDAD			TOTAL
	HOMBRE	MUJER		NOMBRADO	CONTRATADO		NOTIFICADA	INOPINADA	TIT.PED.INSTIT.		LICENCIADO	BACHILLER	MAGISTER	DOCTOR	PRIMARIA		ED. FÍSICA	TECCOMPUT		
ABSOLUTA	5	9	14	11	3	14	10	4	14	7	3	3	1	0	14	12	1	1	14	
RELATIVA %	36	64	100	79	21	100	71	29	100	50	21	21	8	0	100	86	7	7	100	

FUENTE: Ficha de observación aplicada.

Sexo: De 14 docentes, 9 son mujeres (64 %), 5 son hombres (36 %).

Condición: Del total de actores, 11 son nombrados (79 %) y 3 son contratados (21 %).

Tipo de supervisión: Diez docentes (71 %), han sido notificados para la supervisión y 4 docentes (29 %), se realizó una supervisión inopinada.

Títulos y/o grados: Siete docentes cuentan con título profesional pedagógico (50 %), tres docentes tienen título de licenciatura (21 %), tres docentes cuentan con bachiller (21 %) y un docente cuenta con grado de maestría (8 %).

Especialidad: Doce docentes son de la especialidad primaria (86 %), un docente de la especialidad de educación física (7 %) y un docente técnico en computación (7 %).

4.2 RESULTADOS POR DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DE ENTRADA.

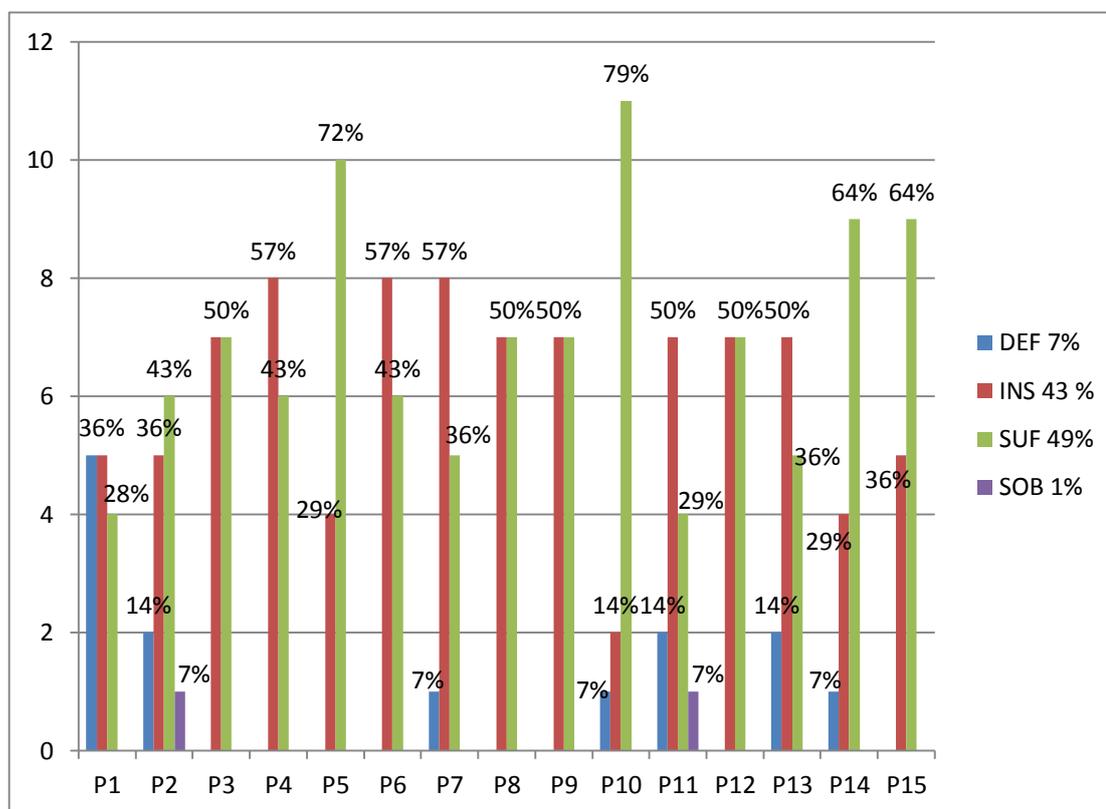
4.2.1 Dimensión pedagógica

TABLA 02: Dimensión pedagógica – Evaluación de entrada - (cifras relativas).

Nº	INDICADOR	DEF 1	INS 2	SUF 3	SOB 4	T. %
1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área que enseña.	36	36	28	--	100
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	14	36	43	7	100
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula y características de los estudiantes.	--	50	50	--	100
4	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	--	57	43	--	100
5	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	--	28	72	--	100
6	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	--	57	43	--	100
7	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	7	57	36	--	100
8	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	--	50	50	--	100
9	Controla permanentemente su programación observando el nivel de impacto e interés de los estudiantes como en sus aprendizajes.	--	50	50	--	100
10	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	7	14	79	--	100
11	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	14	50	29	7	100
12	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	--	50	50	--	100
13	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	14	50	36	--	100
14	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	7	29	64	--	100
15	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	--	36	64	--	100
SUB TOTAL		7	43	49	1	100

FUENTE: Ficha de monitoreo aplicada.

GRÁFICO 01: Dimensión pedagógica (cifras relativas).



FUENTE: Elaboración propia en base a la tabla 02.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN: La dimensión pedagógica, significa que el 50 % de docentes están en el nivel suficientes y sobresalientes. El 50 % de docentes están en el nivel de insatisfactorios y deficientes. Ello permitió a mejorar con dichos docentes en sensibilizar, capacitar, realizar jornadas de reflexión y aplicar el plan de supervisión pedagógica para revertir dichas debilidades en fortalezas. Así menciona, (Zavala, 2011). Que la supervisión estimula al docente, lo invita al logro de sus aspiraciones personales y mejora su desempeño en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. Su sólida formación profesional, su capacitación y actualización permanente, son factores que determinan un desempeño profesional docente de alta calidad.

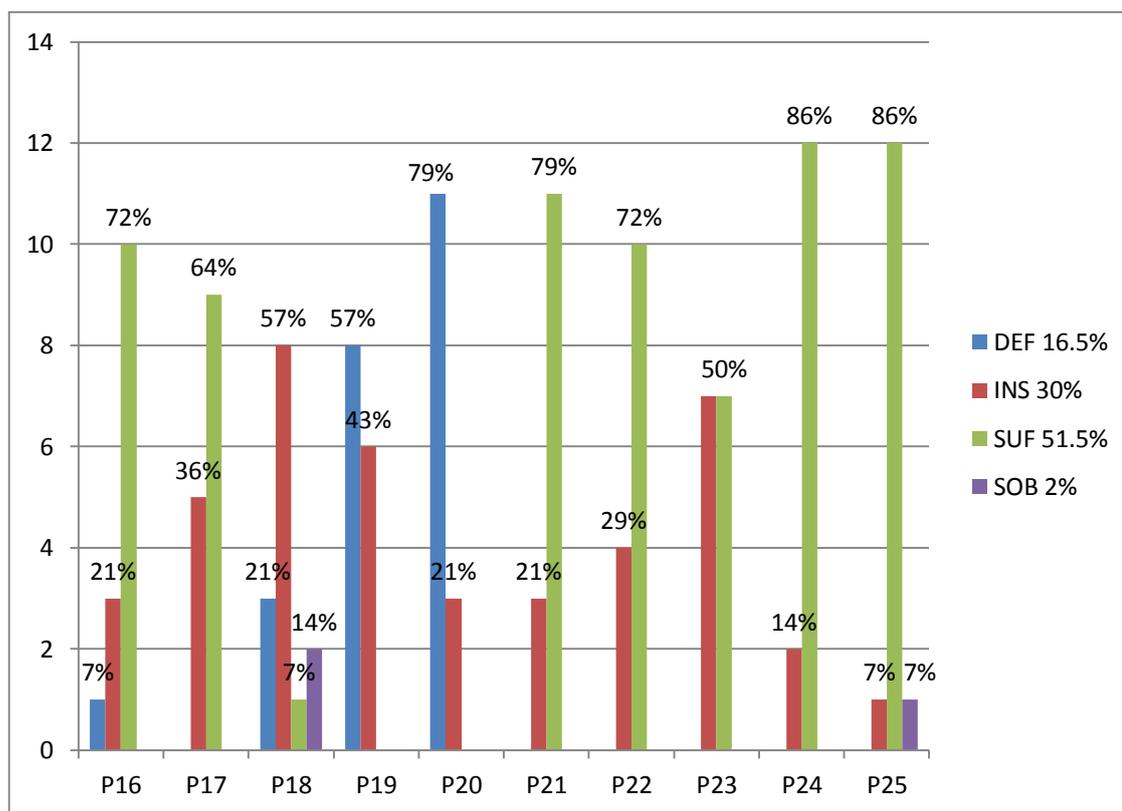
4.2.2 Dimensión cultural

TABLA 03: Dimensión cultural – Evaluación de entrada (cifras relativas)

N°	INDICADOR	DEF	INS	SUF	SOB	T.%
16	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	7	21	72	--	100
17	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	--	36	64	--	100
18	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	22	57	7	14	100
19	Participa en la gestión del PEI, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	57	43	--	--	100
20	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.	79	21	--	--	100
21	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	--	21	79	--	100
22	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	--	29	71	--	100
23	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	--	50	50	--	100
24	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	--	14	86	--	100
25	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	--	7	86	7	100
SUB TOTAL		16.5	30	51.5	2	100

FUENTE: Ficha de monitoreo aplicada.

GRÁFICO 02: Dimensión cultural – (cifras relativas %).



FUENTE: Elaboración propia en base a la tabla 03.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN: Significa que el 53.5 % de docentes están en el nivel suficientes y sobresalientes. El 46.5 % de docentes están en el nivel de insatisfactorios y deficientes. Para mejorar éstas debilidades se capacitó y aplicó el plan de supervisión pedagógica y convertirlas en fortalezas. Así lo evidencia el autor (Zavala, 2011) que la supervisión estimula al docente, lo invita al logro de sus aspiraciones personales y mejora su desempeño en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. Su sólida formación profesional, su capacitación y actualización permanente, son factores que determinan un desempeño profesional docente de alta calidad.

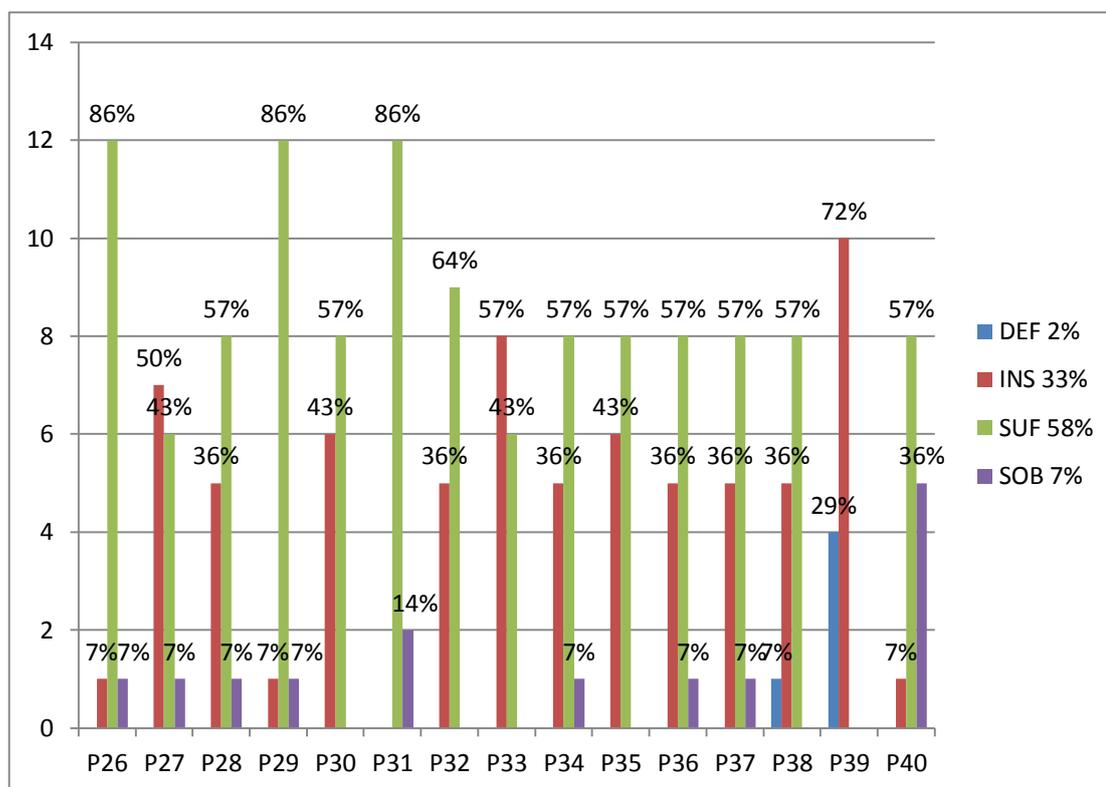
4.2.3 Dimensión política

TABLA 04: Dimensión política – Evaluación de entrada (cifras relativas).

N°	INDICADOR	DEF	INS.	SUF	SOB	TOT
		1	2	3	4	%
26	26. El docente construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales, con los estudiantes mediante las normas de convivencia.	--	7	86	7	100
27	27. El docente orienta su práctica a conseguir logros en sus estudiantes, y comunica altas expectativas de aprendizaje del propósito de la sesión.	--	50	43	7	100
28	28. El docente promueve un ambiente acogedor en el aula, para el logro de aprendizajes.	--	36	57	7	100
29	29. El docente brinda atención y soporte de los estudiantes con NN.EE.	--	7	86	7	100
30	30. El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de las normas de convivencia.	--	43	57	--	100
31	31. El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	--	--	86	14	100
32	32. El docente realiza la tutoría, con sus estudiantes, sobre: discriminación, exclusión, etc. y desarrolla actitudes y habilidades.	--	36	64	--	100
33	33. El docente propicia exposiciones en público, debates, exhibiciones para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	--	57	43	--	100
34	34. El docente constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje, mediante los instrumentos de evaluación.	--	36	57	7	100
35	35. En la sesión de aprendizaje se aprecia contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, y comprensible para todos los estudiantes.	--	43	57	--	100
36	36. Comunica oportunamente los resultados de evaluaciones con los estudiantes, sus familias y dirección, para generar compromisos sobre logros de aprendizaje.	--	36	57	7	100
37	37. Se integra en equipos de trabajo, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima armonioso y democrático en la escuela.	--	36	57	7	100
38	38. Participa en capacitaciones, cursos, jornadas, etc. de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de los estudiantes y de la escuela.	7	36	57	--	100
39	39. Participa en la elaboración del PCEI, PEI, RI, PAT, PEL, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas.	29	71	--	--	100
40	40. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de acuerdo al reglamento interno de la institución educativa.	--	7	57	36	100
SUB TOTAL		2	33	58	7	100
TOTAL		7	36	53	4	100

FUENTE: Elaboración propia en base a la ficha de monitoreo aplicada.

GRÁFICO 03: Dimensión política (cifras relativas %).



FUENTE: Elaboración propia en base a la tabla 04.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN: Ésta dimensión, significa que el 65 % de docentes están en el nivel 3 y 4. El 35 % están en el nivel 1 y 2, debido a que no cumplen con los indicadores previstos; ello conllevó en aplicar el plan de supervisión pedagógica para revertir dichas debilidades y mejorar en un 100 % con los indicadores no logrados de tal dimensión. Así lo evidencia el autor (Zavala, 2011). Que la supervisión estimula al docente, lo invita al logro de sus aspiraciones personales y mejora su desempeño en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. Su sólida formación profesional, su capacitación y actualización permanente, son factores que determinan un desempeño profesional docente de alta calidad.

4.3 RESULTADOS POR DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DE SALIDA

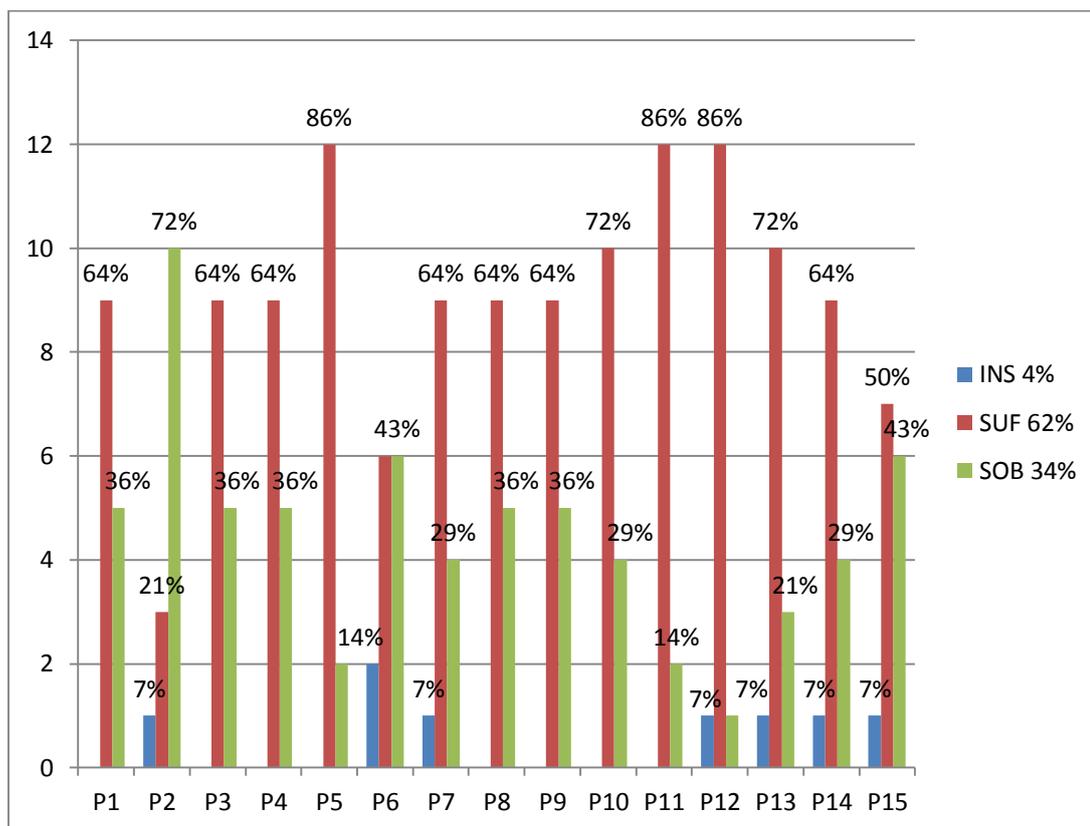
4.3.1 Dimensión pedagógica

TABLA 05: Dimensión pedagógica – evaluación de salida- (cifras relativas).

N°	INDICADOR	DEF	INS	SUF.	SOB.	T.%
		1	2	3	4	
01	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	--	--	64	36	100
02	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	--	7	21	72	100
03	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	--	--	64	36	100
04	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	--	--	64	36	100
05	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	--	--	86	14	100
06	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	--	14	43	43	100
07	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	--	7	64	29	100
08	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	--	--	64	36	100
09	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	--	--	64	36	100
10	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	--	--	71	29	100
11	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	--	--	86	14	100
12	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	--	7	86	7	100
13	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	--	7	72	21	100
14	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	--	7	64	29	100
15	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	--	7	50	43	100
SUB TOTAL		-	4	62	34	100

FUENTE: Ficha de monitoreo aplicada.

GRÁFICO 04: Dimensión pedagógica – evaluación de salida (cifras relativas %).



FUENTE: Elaboración propia en base a la tabla 05

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN: La dimensión significa que el 96 % de docentes están en el nivel suficientes y sobresalientes. El 4 % de docentes están en el nivel de insatisfactorios, debido a que cumplen medianamente los indicadores. Ello conllevó en proporcionarles mayor acompañamiento pedagógico para revertir dichas debilidades en fortalezas. Lo que podemos reafirmar según, (Balzán, 2008), que entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño del docente hay una relación significativa muy alta lo que significa que en la medida que aumenta el valor de acompañamiento pedagógico del supervisor, la variable desempeño docente aumenta de manera alta y significativa.

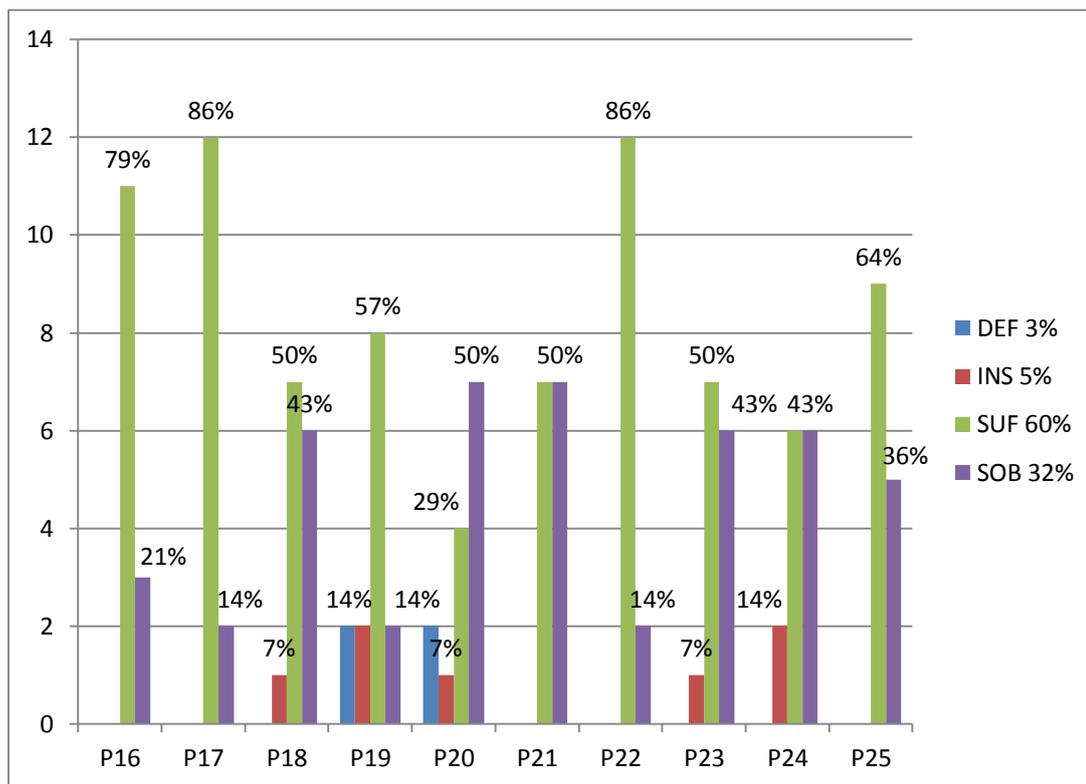
4.3.2 Dimensión cultural

TABLA 06: Dimensión cultural – evaluación de salida (cifras relativas %).

N°	INDICADOR	DEF	INS	SUF	SOB	Total
		1	2	3	4	%
16	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	--	--	79	21	100
17	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	--	--	86	14	100
18	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	--	7	50	43	100
19	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	14	14	58	14	100
20	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.	14	7	29	50	100
21	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	--	--	50	50	100
22	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	--	--	86	14	100
23	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	--	7	50	43	100
24	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	--	14	43	43	100
25	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	--	--	64	36	100
SUB TOTAL		3	5	60	32	100

FUENTE: Ficha de monitoreo aplicada.

GRÁFICO 05: Dimensión cultural – evaluación de salida- (cifras relativas %).



FUENTE: Elaboración propia en base a la tabla 06.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN: Significa que el 92 % de docentes están en el nivel 3 y 4. El 8 % de docentes están en el nivel 1 y 2, debido a que no ha participado en la ejecución de proyectos educativos ni en redes educativas. Por ello se brindó mayor acompañamiento pedagógico para revertir dichas debilidades en fortalezas. El autor, (Balzán, 2008), afirma que entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño del docente hay una relación significativa muy alta lo que significa que en la medida que aumenta el valor de acompañamiento pedagógico del supervisor, la variable desempeño docente aumenta de manera alta y significativa.

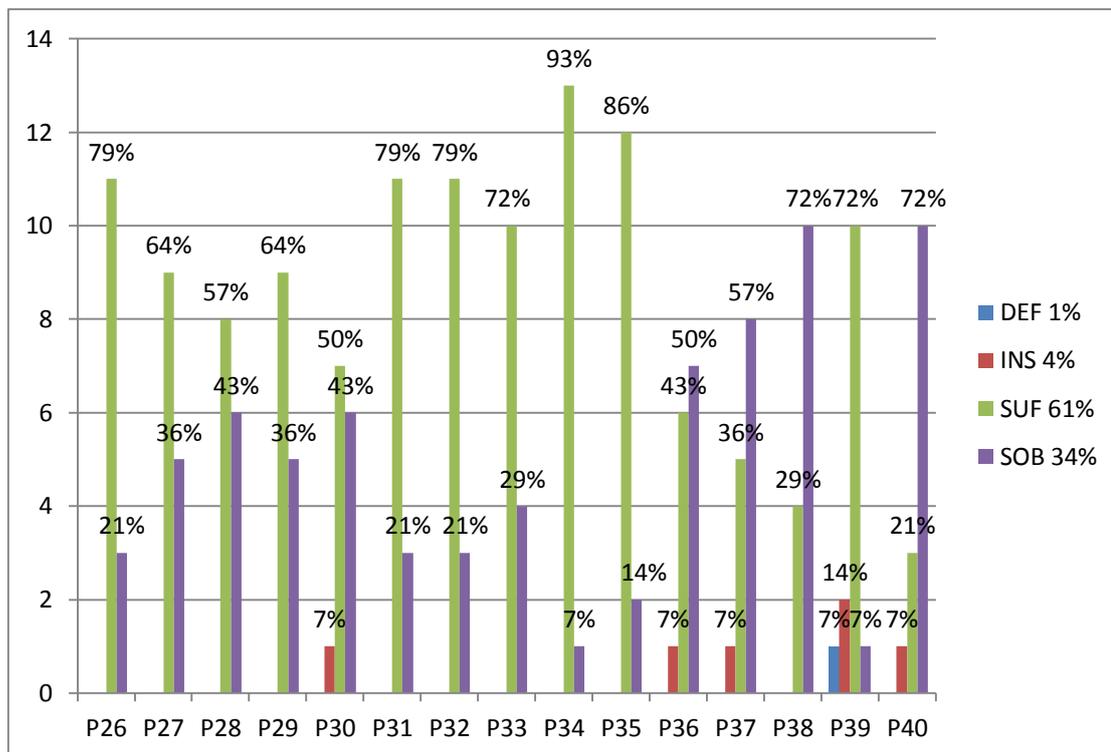
4.3.3 Dimensión política

TABLA 07: Dimensión política – evaluación de salida- (cifras relativas %).

N°	INDICADOR	DEF	INS	SUF	SOB	Total %
26	26. El docente construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales, con los estudiantes mediante las normas de convivencia.	--	--	79	21	100
27	27. El docente orienta su práctica a conseguir logros en sus estudiantes, y comunica altas expectativas de aprendizaje del propósito de la sesión.	--	--	64	36	100
28	28. El docente promueve un ambiente acogedor en el aula, para el logro de aprendizajes.	--	--	57	43	100
29	29. El docente brinda atención y soporte de los estudiantes con NN.EE.	--	--	64	36	100
30	30. El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de las normas de convivencia.	--	7	50	43	100
31	31. El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	--	--	79	21	100
32	32. El docente realiza la tutoría, con sus estudiantes, sobre: discriminación, exclusión, etc. y desarrolla actitudes y habilidades.	--	--	79	21	100
33	33. El docente propicia exposiciones en público, debates, exhibiciones para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	--	--	71	29	100
34	34. El docente constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje, mediante los instrumentos de evaluación.	--	--	93	7	100
35	35. En la sesión de aprendizaje se aprecia contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, y comprensible para sus estudiantes.	--	--	86	14	100
36	36. Comunica oportunamente los resultados de evaluaciones con los estudiantes, sus familias y dirección, para generar compromisos sobre logros de aprendizaje.	--	7	43	50	100
37	37. Se integra en equipos de trabajo, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima armonioso y democrático en la escuela.	--	7	36	57	100
38	38. Participa en capacitaciones, cursos, jornadas, etc. de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de los estudiantes y de la escuela.	--	--	29	71	100
39	39. Participa en la elaboración del PCEI, PEI, RI, PAT, PEL, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas.	7	14	72	7	100
40	40. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de acuerdo al reglamento interno de la IE.	--	7	21	72	100
SUB TOTAL %		1	3	61	35	100
TOTAL %		1	4	61	34	100

FUENTE: Ficha de monitoreo aplicada.

GRÁFICO 06: Dimensión política – evaluación de salida- (cifras relativas %).



FUENTE: Elaboración propia en base a la tabla 07.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN: Significa que el 95 % de docentes están en el nivel 3 y 4 debido a que cumplen satisfactoriamente con los indicadores previstos. El 5 % de docentes están en el nivel 1 y 2 debido a que no participan en políticas educativas a nivel local (elaboración del PEI). Por ello se brindó mayor frecuencia de monitoreo y acompañamiento pedagógico para revertir dichas debilidades y mejorar en un 100 % con los indicadores no logrados de tal dimensión. Balzán (2009) menciona, que entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño del docente hay una relación significativa muy alta lo que significa que en la medida que aumenta el valor de acompañamiento pedagógico del supervisor, la variable desempeño docente aumenta de manera alta y significativa.

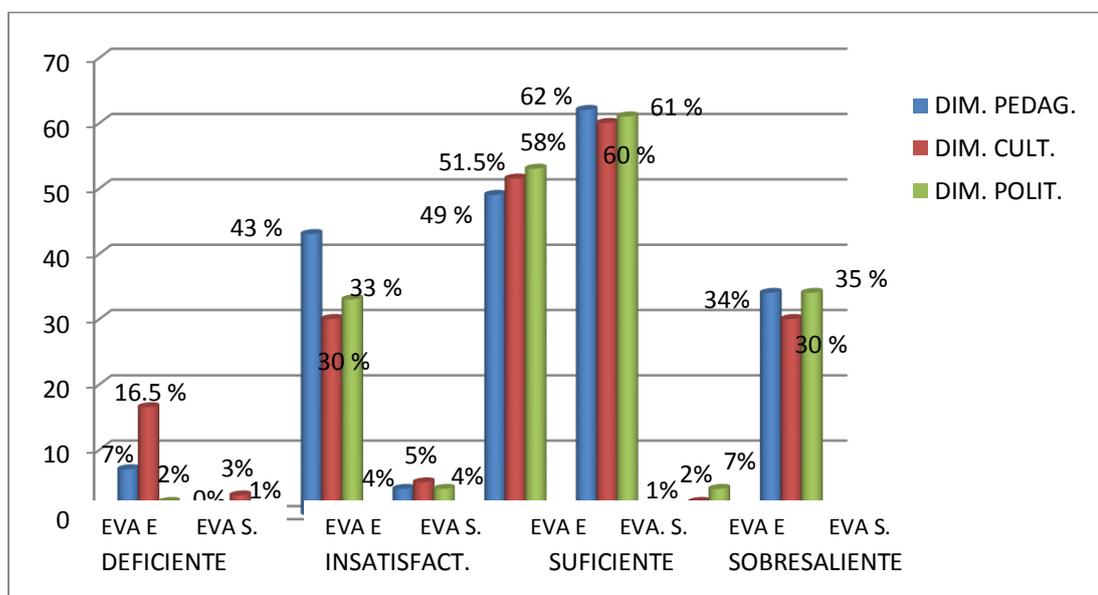
4.4 COMPARACIÓN DE RESULTADOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE: EVALUACIÓN DE ENTRADA Y DE SALIDA.

TABLA 08: Comparación de resultados (evaluación de entrada y salida) cifras %

DIMENSIONES	DEFICIENTE		INSATISFAC-TORIO		SUFICIENTE		SOBRESALIENTE		TOTAL %
	Eval de entrada	Eval de salida	Eval de entrada	Eval de salida	Eval de entrada	Eval de salida	Eval de entrada	Eval de salida	
Pedagog	7	0	43	4	49	62	1	34	100
Cultural	16.5	3	30	5	51.5	60	2	30	100
Política	2	1	33	3	58	61	7	35	100
TOTAL GEN. %	7	1	36	4	53	61	4	34	100

FUENTE: ELABORACIÓN EN BASE A LOS CUADROS 1.1 y 2.1

GRÁFICO 07: Comparación de resultados en cifras %



FUENTE: Elaboración propia en base a la tabla 08

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN: El desempeño docente mejoró en sus tres dimensiones. El valor deficiente, en la evaluación de entrada arrojó el 7 % y en la evaluación de salida disminuyó 1 %; en el valor insatisfactorio en la evaluación de entrada arrojó el 36 % y en la evaluación de salida disminuyó al 4%; el valor de suficiente en la prueba de entrada arrojó el 53 % en la prueba de salida aumentó al 61 %; en el valor de sobresaliente en la prueba de entrada arrojó el 4% en la evaluación de salida aumentó al 34 % Todo indica que la aplicación de la supervisión pedagógica mejora el desempeño docente. Callomamani (2013) menciona, que la supervisión pedagógica influye en el desempeño docente, el monitoreo y acompañamiento pedagógico influye significativamente en el desempeño laboral del docente.

CONCLUSIONES

1. Se ha realizado un diagnóstico del desempeño docente, mediante una ficha de monitoreo (evaluación de entrada), antes de la aplicación de la Supervisión Pedagógica en la IE N° 16471 “José Martín Cuesta” La Coipa; encontrándose docentes en el nivel de deficientes e insatisfactorios, debido al desconocimiento de la supervisión pedagógica de parte del director supervisor.
2. Se ha aplicado la Supervisión Pedagógica del Director, para determinar el impacto en el desempeño docente (evaluación de salida) de la IE N° 16471 “José Martín Cuesta” La Coipa. Mediante un Plan de Supervisión Pedagógica, según cronograma de actividades desarrolladas; ello determinó un alto nivel de docentes con valores suficiente y sobresaliente.
3. En el análisis de la comparación de la evaluación de entrada y salida del Desempeño Docente después de la aplicación de la Supervisión Pedagógica en la IE N° 16471 “José Martín Cuesta” La Coipa se determinó un mejoramiento del desempeño docente, aumentando la mayoría de docentes suficientes y sobresalientes. Asimismo tenemos en la evaluación de entrada varios docentes eran deficientes e insatisfactorios lo cual disminuyó muchísimo en la evaluación de salida. Concluyendo así que la aplicación de la supervisión pedagógica del director mejoró el desempeño docente en nuestra IE. N° 16471 “JMC” La Coipa. Callomamani (2013) hace mención, que la supervisión pedagógica influye significativamente en el desempeño laboral docente.

SUGERENCIAS

1. Para mejorar el desempeño docente es necesario que se aplique un plan de supervisión pedagógica anual en todas las instituciones educativas locales y del país ello es responsabilidad única del director de cada Institución Educativa, UGEL y MINEDU. Además tener en cuenta nuestro trabajo de investigación que se ha realizado en la IE. N° 16471 “José Martín Cuesta” – La Coipa, sobre la línea base de investigación: gestión y desarrollo institucional, eje temático: modelos de supervisión educativa para el mejoramiento del sistema educativo regional; por ende mejorar la gestión de la educación en nuestra provincia.
2. Al Director de la UGEL San Ignacio, manifestar que este trabajo de investigación sirvió para determinar el impacto de la aplicación de la supervisión pedagógica del director y mejorar el desempeño docente, porque se ha encontrado un bajo nivel de desempeño docente y con la aplicación de la supervisión pedagógica se logró superar. Los beneficiarios directos serán los estudiantes y docentes de nuestra Institución Educativa, en segundo lugar, a nivel de Red educativa y tercero, la comunidad educativa local, regional y nacional interesados en la problemática de cómo influye la supervisión pedagógica del director en el desempeño docente.

LISTA DE REFERENCIAS

- Balzán, Y. (2008). Tesis de maestría, *Acompañamineto pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica*. Maracaibo: s.e.
- Bravo, C. (2006, p.124). Seminario de Didáctica General. Lima: San Marcos.
- Callomamani, R. (2013). Tesis, de maestría *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. Lima: s/e.
- Casassús, J. (2003). *La Escuela y la desigualdad e igualdad*. Santiago de Chile: Santiago.
- Fernandez, J. (1997, 42). Diccionario de trabajo social sobre supervisión. Barcelon.Paidós.
- García, J. (2008). Tesis doctoral, *La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM*. Lima: s.e.
- Gonzales, E. (2007). *Un Modelo de Supervisión Educativa*. Laurus, Vol.13, Núm.25, 11.37.
- Montenegro, I. (2003, p.18). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá.
- Maldonado, F. (2004). Tesis de maestría, *“Incidencia de la formación académica del supervisor educativo en el mejoramiento del docente en el nivel primario en la zona sur del departamento de San Marcos”*. Guatemala: s/e.
- Mapp, I. y. (2012). *Una mirada hacia la supervisión educativa en la región de Darién*. Darién-Panamá: s/e.
- MINEDU, (2008). *Diseño Curricular Nacional*. Lima: World Color Perú S,A,.
- MINEDU, (2009). *Manual de Supervisión Pedagógica*. Lima: s/e.
- MINEDU, (2004). *Ley General De Educación*. Lima: MAS.
- MINEDU, (2013). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: s/e.
- MINEDU, (2013). *Rutas del Aprendizaje-Fascículo 1*. Lima: navarrete SA.
- Mogollón, A. (2004). Tesis doctoral, *Modelos para la supervisión educativa en Venezuela*. *Ciencias de la Educación.*, 29-46.
- Montenegro, I. (2003, 18). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá.
- Nérici, I. (1992, p, 51). *Introducción a la Supervisión Escolar*. Buenos Aires: Kapelusz.

- Núñez, E. (2009). *Manual De Calidad Para Optimizar El Rol De Supervisor Del Director De La Organización Escolar*. Mérida-venezuela: EAE.
- Ontiveros, D. (2011). *Reflexión Académica en diseño y Comunicación*. Buenos Aires.
- Orellana, O. (2003, 54). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima: San Marcos.
- Pla, R. (2005). *Fundamentos Teóricos del Desempeño Docente desde un Enfoque integral y contextualizado*. Educación y Sociedad.
- Ramírez, D. (2011). Tesis de maestría "*Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia*, Lima, 2011. Lima: UNMSM.
- Requejo, C. (2009). Procesos pedagógicos en el aula. *Derrama Magisterial*, 15.
- Rincón, J. (2005). Tesis, "*Relación entre el estilo del liderazgo del director y el desempeño docente del valle del Chumbao en la provincia de Andahuaylas*. Lima: UNMSM.
- Rincón, J. L. (1997). *Revista de de Confederación Interamericana de Educación Católica - CIEC*. Educación Hoy, 8 y 9.
- Soria, J. y Chiroque, J. (2004). *Salud del maestro peruano: salud ocupacional docente*. Informe N° 23. Instituto Peruano de Pedagogía Popular. Lima.
- Tenutto, M; Klinoff, A; Boan,S; Redak,S; Antolín,M; Sipes,M; y otros. (2004). *Escuela para Maestros*. Buenos Aires. Argentina. by Círculo Latino Latino s.a.
- UGEL, S. I. (2012). Plan Anual de Supervisión Pedagógica. San Ignacio.s/e.
- Zárate, D. (2011). Tesis, *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia*, Lima. Lima- Perú: s/e.
- Zavala, A. (2011). Tesis, "*Efectos de la supervisión educativa en la calidad profesional del docente a nivel de los colegios particulares*". Lima: s/e.
- Zuñiga, L. (2005). Tesis, "*Impacto de la supervisión en el mejoramiento de la calidad de la gestión de las instituciones educativas del nivel secundario de la Región Cusco-Perú*". Cusco: s/e.

APÉNDICES/ANEXOS

I.E.P N° 16471 “JOSÉ MARTÍN CUESTA”

LA COIPA - SAN IGNACIO – CAJAMARCA

Creación: 10-04-1951 R.M N° 2180-51-ED

PLAN DE SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA – MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO- 2014



NUESTRO LEMA:

**AMOR, ESTUDIO
Y DISCIPLINA**

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 06-2014-IE N° 16471” JOSÉ MARTÍN
CUESTA” LA COIPA**

La Coipa, 21 de abril del 2014

VISTO:

El Plan de Supervisión Pedagógica del Director de la Institución Educativa N° 16471- “José Martín Cuesta” del Distrito de la Coipa, Provincia de San Ignacio, Región Cajamarca:

CONSIDERANDO:

Que, es necesario normar la planificación, organización, ejecución y evaluación de las acciones de responsabilidad en Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 16471 “José Martín Cuesta” del distrito de la Coipa, provincia de San Ignacio, Región Cajamarca, en el marco de la RVM N° 038-2009-ED “Manual de Supervisión Pedagógica” y Plan Anual de Supervisión Pedagógica UGEL San Ignacio 2012.

Que, teniendo en cuenta que es necesario asumir la responsabilidad en la GESTIÓN EDUCATIVA en el ámbito de la Supervisión Pedagógica del Director con la finalidad de brindar el monitoreo y acompañamiento en la Institución Educativa, asimismo participar activamente en este proceso pedagógico de consolidación y mejoramiento de la calidad educativa, a partir de la puesta en marcha de un sistema de supervisión, que permita diagnosticar, recoger y analizar información relevante y oportuna del proceso de aprendizaje y desempeño docente para un asesoramiento pertinente y mejora de las prácticas pedagógicas y de gestión educativa de todos los maestros de la Institución.

De conformidad a la Constitución Política del Perú, Ley General de Educación N° 28044, Decreto Ley N° 25762; Ley Orgánica del Ministerio de Educación, modificado por la Ley N° 26510. Decreto Supremo N° 015-2002-ED Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, Resolución Ministerial N° 0348-2012-ED Directiva para el desarrollo del año escolar. RM N° 0622-2013 Normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar 2014 en la EBR. Resolución Vice Ministerial N° 038-2009-ED. Manual de supervisión pedagógica. Plan Anual de Supervisión Pedagógica UGEL- San Ignacio.

SE RESUELVE:

Artículo 1° APROBAR, el Plan de Supervisión Pedagógica (monitoreo y acompañamiento) de la Institución Educativa N° 16471 “José Martín Cuesta” distrito de la Coipa, provincia de San Ignacio, Región Cajamarca.

Artículo 2° DISPONER y Elevar un ejemplar del presente documento al órgano superior inmediato para su conocimiento y fines.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE y ARCHÍVESE.

.....
Lic. Santos LARREÁTEGUI ARANDA
DIRECTOR

LA COIPA - SAN IGNACIO – CAJAMARCA
Creación: 10-04-1951 R.M N° 2180-51-ED

=====

“AÑO DE LA PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA RESPONSABLE Y DEL COMPROMISO CLIMÁTICO”

PLAN DE SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA – MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO I.E. N° 16471 - “JMC” LA COIPA - 2014

I. DATOS GENERALES :

- 1.1 DRE : CAJAMARCA
1.2 UGEL : SAN IGNACIO
1.3 II.EE : N° 16471- “JOSÉ MARTÍN CUESTA”
1.4 LUGAR : LA COIPA
1.5 DIRECTOR : Lic. Santos Larreátegui Aranda

II. FUNDAMENTACIÓN:

El presente PLAN DE SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA busca a partir del monitoreo y acompañamiento pedagógico continuo a los docentes mejorar los niveles de desempeño docente del nivel primario, de la Institución Educativa N° 16471 “José Martín Cuesta” La Coipa.

La supervisión Pedagógica del director (Monitoreo y Acompañamiento) de la Institución Educativa propone participar activamente en este proceso pedagógico de consolidación y mejoramiento de la calidad educativa, a partir de la puesta en marcha de un sistema de supervisión, que permita diagnosticar, recoger y analizar información relevante y oportuna del proceso de aprendizaje de los estudiantes y desempeño docente para un asesoramiento pertinente y mejora de las prácticas pedagógicas y de gestión educativa de los maestros de nuestra institución.

III BASES LEGALES:

- Constitución Política del Perú
- Ley General de Educación N° 28044.
- Decreto Ley N° 25762; Ley Orgánica del Ministerio de Educación, modificado por la Ley N° 26510.
- Decreto Supremo N° 015-2002-ED Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación.
- Resolución Vice Ministerial N° 038-2009-ED. Manual de supervisión pedagógica.
- Plan Anual de supervisión pedagógica UGEL San Ignacio.

IV OBJETIVO GENERAL:

1. Recabar de manera sistemática y continua, información relevante y actualizada sobre el desempeño docente de la I.E.
2. Brindar la Supervisión Pedagógica planificada, continua, contextualizada e interactiva para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, el desempeño docente y la gestión educativa.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Observar la calidad del proceso pedagógico (práctica y desempeño docente) y sus resultados, para tomar decisiones oportunas de carácter técnico, que aseguren el logro de resultados.
2. Monitorear la gestión escolar, función docente, clima de trabajo, planificación, organización y ejecución de las acciones educativas.
3. Realizar el acompañamiento a docentes que presenten bajos indicadores de logro.

V MATRIZ CATEGORIAL:

Permitirá medir el estado inicial de:

- 1 Los aprendizajes de los niños(as) y adolescentes
- 2 Los saberes previos de los niños(as) en el ámbito académico.
- 3 Las prácticas pedagógicas del docente en el aula.
- 4 Las prácticas de gestión escolar.

N°	DIMENSIONES	VARIABLES/ LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	FUENTES DE VERIFICACIÓN
01	LOGROS EDUCATIVOS (Aprendizajes esperados)	Identidad personal, familiar y comunitaria.	% de estudiantes que reconocen y valoran sus características físicas y afectivas, respetando las diferencias.	Prueba diagnóstica DCN
		Expresión Creativa: Lingüística y matemática	% de estudiantes que reconoce y valora la vida de las personas, las plantas y animales, las características generales de su medio ambiente.	
			% de estudiantes que comprenden e interpretan mensajes de diferentes imágenes y textos verbales de su entorno, expresando con claridad y espontaneidad sus ideas.	
			% de estudiantes que producen textos empleando trazos grafismos o formas convencionales de escritura de manera libre y espontánea con sentido de lo que quiere comunicar.	
02	Saberes Previos	Capacidades y Conocimientos	% de estudiantes que establecen y comunican relaciones espaciales de ubicación, identificando formas.	Portafolio docente. Fichas de Observación Informes PEI y PCI.
		Proyecto Curricular Institucional	% de estudiantes que formulan conceptos y definiciones.	
			% de estudiantes que identifican las formulas básicas.	
			% de estudiantes que producen textos de acuerdo a su nivel.	
			% de docentes en cuyo PCI las necesidades de aprendizaje responden a la problemática pedagógica priorizada.	
			% de docentes en cuyo diseño curricular diversificado incorpora contenidos, capacidades y valores propios de la región.	

03	Prácticas Pedagógicas		% de docentes cuyos temas transversales están relacionados con la problemática institucional detectada en el diagnóstico.	
			% de docentes cuyos planes de estudios responden y se sustentan debidamente con el DCN, PCR, PEL y/o las demandas y necesidades educativas del contexto.	
		Programación y Planificación Curricular Docente.	% de docentes que cuentan con PCA, UA y Sesiones de aprendizaje debidamente organizados.	
			% de docentes que cuentan con PCA coherente con el PCI	
			% de docentes que cuentan con Unidades Didácticas coherentes con la programación curricular anual.	
			% de docentes cuyas unidades didácticas contienen aprendizajes esperados coherentes al logro de capacidades del área.	
			% de docentes que formulan en sus unidades didácticas indicadores de evaluación coherentes con los aprendizajes esperados.	
			% de docentes que cuentan con sesiones de aprendizaje basado en capacidades, conocimientos y actitudes previstas en la unidad didáctica y el proyecto curricular institucional.	
			% de docentes que plantea en las sesiones de aprendizaje estrategias didácticas coherentes al desarrollo de las capacidades del grado. (apreciación crítica, solución de problemas)	
				% de docentes que tiene implementado acciones de investigación e innovación

04	Prácticas de Gestión	Investigación e innovación educativa	vinculados al desarrollo pedagógico.	PAT Fichas de Observación	
			% de docentes que en los últimos 03 años ha implementado y ejecutado algunas experiencias de innovación pedagógica exitosa.		
			% de docentes que tiene previsto acciones de investigación a la gestión y participación de la comunidad.		
		% de docentes que tiene conformado los grupos de investigación u otros similares.			
		Enfoque Ambiental	% de docentes que tiene implementado el comité ambiental.		Informes
			% de docentes que tiene establecido organizaciones escolares de carácter ambiental (fiscalías escolares)		
			% de docentes que tienen planificado acciones del enfoque ambiental en el PAT y/o acciones pedagógicas.		
		Gestión de Riesgo.	% de docentes que tienen implementado la Comisión de Gestión de Riesgos.		
			% de docentes que tiene previsto acciones pedagógicas de gestión de riesgos.		
			% de docentes que tienen implementado en su PAT actividades de simulacros de sismo.		
			% de docentes que cuentan con un plan de evacuación frente a los desastres naturales.		
			% de docentes que cuentan con un plan de evacuación frente a los desastres naturales.		

		Acciones educativas productivas	% de docentes que tiene implementado planes de contingencia contra las bajas temperaturas de la región.	
			% de docentes que cuentan con plan de contingencia contra VIH y el SIDA	
			% de docentes que han incorporado contenidos de enfermedades de transmisión sexual y el friaje en el PCI	
			% de docentes que tiene implementado el aula de Innovación Pedagógica.	
		Tecnologías educativas para mejorar los aprendizajes	% de docentes que promueven el desarrollo de capacidades fundamentales y contenidos de las áreas curriculares a través de las TIC.	
			% de docentes que tiene establecido el Centro de Recursos Tecnológicos CRT.	
			% de docentes que tiene implementado sistemas de recopilación, selección y compilación de materiales educativos digitales.	
		Organización del aula e implementación del CRE y biblioteca escolar.	% de docentes cuyas aulas cuentan con mobiliario de acuerdo a las características físicas de los niños y los adolescentes.	
			% de docentes cuyas aulas se encuentran organizados por sectores (juegos tranquilos, dramatizaciones, construcción, biblioteca y/o áreas Curriculares)	
			% de docentes cuyas aulas cuentan con figuras, rótulos y materiales que reflejan la participación de los niños (as) y adolescentes en la elaboración de los mismos.	
			% de docentes que cuentan con textos debidamente organizados y ambiente adecuado que motiva la lectura.	
			% de docentes que hacen uso de los textos del MED en las acciones pedagógicas cotidianas de los docentes.	
			% de docentes que cuentan con plan anual de tutoría y sesiones de tutoría debidamente organizados.	

		Tutoría y Orientación Educativa	<p>% de docentes que tiene conformado su comité de tutoría.</p> <p>% de docentes que tiene implementado su plan de tutoría.</p> <p>% de II.EE que tienen implementado los siguientes programas de tutoría: Educación sexual Integral, Educación para la prevención de infecciones de Transmisión sexual, VIH y el SIDA, promoción para una vida sin drogas, DD.HH, Convivencia y disciplina escolar y Educación Vial.</p>	
		Supervisión y Monitoreo	<p>% de docentes que conocen plan de supervisión y monitoreo.</p> <p>% de docentes cuyo plan evidencia acciones integrales de recojo de información a fin de adoptar soluciones pertinentes a la gestión educativa de la institución.</p> <p>% de docentes que tiene formulado sus instrumentos de supervisión y monitoreo propios.</p> <p>% de docentes que evidencian al momento acciones de supervisión y monitoreo a los docentes y administrativos.</p>	

I. METAS:

MODALIDAD	GRADOS 1° a 6°	DOCENTES
Primaria	254 estudiantes	14

II. ACTIVIDADES:

ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	CRONOGRAMA										
		M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Reunión de coordinación y planificación del Plan de supervisión pedagóg.	Jornada Pedagógica		X									
Formulación del Plan de mejora Supervisión Pedagógica.	Taller Pedagógico		X	X								
Sensibilización sobre el Plan de Supervisión Pedagógica.	Taller de capacitación y asesoramiento a docentes			X								
Observación del desempeño docente.	Instrumento de monitoreo pre test y pos test				X	X		X				
Aplicación del Plan de supervisión pedagógica.	Instrumento de monitoreo y asesoramiento.					X	X					
Interpretación de datos análisis y discusión de evidencias.	Uso de la base de datos y medios estadísticos.				X	X		X	X			
Sistematización, informe y comunicación de resultados.	Análisis, conclusiones y sugerencias de los resultados.				X		X		X			
Informe Final.	Reunión de docentes.										X	

III. PRESUPUESTO:

La Institución educativa financiará el aspecto económico con recursos financieros.

ACTIVIDADES	COSTO S.
Reunión de coordinación y planificación de acciones de implementación y demandas docentes.	10.00
Formulación del Plan de mejora de Supervisión Pedagógica.	40.00
Capacitación y Asesoramiento a Docentes.	100.00
Monitoreo y acompañamiento al docente.	100.00
Aplicación de matriz categorial.	50.00
Encuesta a estudiantes	10.00
Sistematización, Informe y comunicación de resultados.	40.00
Informe Final	40.00
TOTAL	380.00

INSTRUMENTO DE MONITOREO N° 01 (evaluación de entrada)

I	FICHA DE OBSERVACIÓN AL DOCENTE	DRE	
		UGEL	
		ÁREA CURRICULAR	

FINALIDAD: La presente ficha de observación tiene por finalidad evaluar el **DESEMPEÑO del DOCENTE** nombrado y contratado, Para determinar las debilidades y convertirlas en fortalezas y así elevar la calidad del servicio educativo de nuestra IE. N° 16471- “José Martín Cuesta” - La Coipa.

DATOS INFORMATIVOS:

Nombre del docente			SEXO	CONDICIÓN	
			H	M	Nombr.()
Institución Educativa),T.P.()	GRADOS	Bachiller(),Magister()		
Grado y Sección			Turno		
Tipo de supervisión	Notificada : Hombres :	Inopinada: Mujeres :	Total		
Fecha	Hora de inicio:		Hora de término:		
Tiempo de permanenc. en la	DÍA	MES	AÑO	ESPECIALIDAD:	
Sesión de					
Competenciao capacidadada					

Escala De Valoración	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
SOBRESALIENTE	Cumple con el indicador más de lo Previsto	4
SUFICIENTE	Cumple completamente con el indicador	3
INSATISFACTORIO	Cumple medianamente con el indicador	2
DEFICIENTE	No cumple con el indicador/no presenta	1

Marque con un aspa la valoración que corresponda al indicador, de acuerdo con la tabla de equivalencia.

I. DIMENSIÓN PEDAGÓGICA DEL DOCENTE

INDICADORES	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
1. El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
2. El docente demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
3. El docente elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
4. El docente selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
5. El docente diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos				
6. El docente crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
7. El docente diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
8. El docente diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.				
9. El docente controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				
10. El docente desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				
11. El docente maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a estudiantes con necesidades educativas especiales.				
12. El Docente utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes				
13. El docente elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
14. El docente sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
15. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
PUNTAJE PARCIAL				

II. DIMENSIÓN CULTURAL DEL DOCENTE.

INDICADORES	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
16. El docente demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
17. El docente contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base de los intereses, estilos de aprendizaje de sus estudiantes				
18. El docente utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
19. El docente participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
20. El docente desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica, productivos, tecnológicos en mejora de la calidad del servicio educativo.				
21. El docente fomenta el trabajo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes en jornadas y encuentros pedagógicos.				
22. El docente integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
23. El docente comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico en los días de logros.				
24. El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes en jornadas de REI-“MI”				
25. El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño (a), mediante el registro anecdótico.				
PUNTAJE PARCIAL				

III. DIMENSIÓN POLÍTICA DEL DOCENTE.

INDICADORES	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
26. El docente construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales, con los estudiantes mediante las normas de convivencia del aula				
27. El docente orienta su práctica a conseguir logros en sus estudiantes, y comunica altas expectativas de aprendizaje del propósito de la sesión.				
28. El docente promueve un ambiente acogedor en el aula, para el logro de aprendizajes.				
29. El docente brinda atención y soporte de los estudiantes con NN.EE.				
30. El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de las normas de convivencia.				
31. El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.				
32. El docente realiza la tutoría, con sus estudiantes, sobre: discriminación, exclusión, etc. y desarrolla actitudes y habilidades.				
33. El docente propicia exposiciones en público, debates, exhibiciones para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
34. El docente constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje, mediante los instrumentos de evaluación.				
35. En la sesión de aprendizaje se aprecia contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, y comprensible para todos los estudiantes.				
36. Comunica oportunamente los resultados de evaluaciones con los estudiantes, sus familias y dirección, para generar compromisos sobre logros de aprendizaje.				
37. Se integra en equipos de trabajo, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima armonioso y democrático en la escuela.				
38. Participa en capacitaciones, cursos, jornadas, etc. de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de los estudiantes y de la escuela.				
39. Participa en la elaboración del PCEI, PEI, RI, PAT, PEL, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
40. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de acuerdo al reglamento interno de la institución educativa.				
PUNTAJE PARCIAL				

FUENTE: Elaboración propia en base al MDBDD – R.M N° 0547-2012-ED.

OBSERVACIÓN:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
FIRMA DEL PROFESOR MONITOREADO

ENCARGADO DEL MONITOREO	APELLIDOS Y NOMBRES	
CARGO	FIRMA	

ESTRATEGIAS DE SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA

I	FICHA DE OBSERVACIÓN AL DOCENTE	DRE	
		UGEL	
		ÁREA CURRICULAR	

FINALIDAD: La presente ficha de observación tiene por finalidad aplicar SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR, para evaluar el DESEMPEÑO del DOCENTE nombrado y contratado, luego determinar las debilidades y convertirlas en fortalezas y así elevar la calidad del servicio educativo de nuestra IE.N° 16471- “José Martín Cuesta” - La Coipa.

DATOS INFORMATIVOS:

Nombre del docente			SEXO		CONDICIÓN	
			H	M	Nombr.()	Contrat
Institución Educativa		GRADOS ACADÉMICOS	Bach.(),Mag(),Lic.()T.P.() II espec.() Diplom (),otros ()			
			Turno			
Tipo de supervisión	Notificada : Hombres :	Inopinada: Mujeres :	Total			
Fecha	Hora de inicio:		Hora de término:			
Tiempo de permanenc. en	DÍA	MES	AÑO	ESPECIALIDAD:		
Sesión de						
Competenciao capacidad						

Escala De Valoración	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
SOBRESALIENTE	Cumple con el indicador más de lo previsto	4
SUFICIENTE	Cumple completamente con el indicador	3
INSATISFACTORIO	Cumple medianamente con el indicador	2
DEFICIENTE	No cumple con el indicador/no presenta	1

Marque con un aspa la valoración que corresponda al indicador, de acuerdo con la tabla de valores.

I.- PROGRAMACIÓN CURRICULAR ANUAL

INDICADORES	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
1.-Elabora su programa curricular anual debidamente diversificada y en coherencia con el PCI.				
2.-Prevee en la PCA el trabajo de temas transversales en relación con los problemas de la comunidad.				
3.- Estableció claramente en la PCA criterios e indicadores de evaluación.				
PUNTAJE PARCIAL				

II.- UNIDADES DIDÁCTICAS

INDICADORES	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
4.-Cuenta con unidades didácticas en coherencia con su PCA.				
5.-Elabora sus unidades didácticas tomando en cuenta diversas estrategias metodológicas acordes con las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes.				
6.-Elabora sus unidades didácticas incorporando el uso de los materiales educativos de la zona o donados por el MED de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.				
7.- Formula indicadores de evaluación en la Un. en coherencia con los aprendizajes esperados.				
8.-Elabora sus unidades didácticas integrando diversas áreas curriculares.				
PUNTAJE PARCIAL				

III.- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE

INDICADORES	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
9.-Las estrategias y secuencia didáctica prevista en la sesión de aprendizaje guardan coherencia con el desarrollo de capacidades y actitudes previstas en la misma.				
10.-Cuenta con sesiones de aprendizaje en coherencia con la unidad didáctica.				
11.-Programa la sesión de aprendizaje considerando el trabajo de los temas transversales.				
12.-Demuestra preparación científica y dominio de los conocimientos desarrollados en la sesión de aprendizaje.				
PUNTAJE PARCIAL				

IV. ORGANIZACIÓN DEL AULA:

INDICADORES	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
13. Tiene organizada su biblioteca de aula, y hace uso de ella en las sesiones de aprendizaje.				
14.-Cuenta con sectores organizados en el aula que contribuyen al desarrollo de las capacidades y conocimientos previstos.				
15.-Organiza el mobiliario de acuerdo con las actividades a desarrollar y las necesidades de los estudiantes.				
16.- Cuenta con ambientación del aula de manera que favorezca el desarrollo de la unidad didáctica programada y los valores previstos.				
PUNTAJE PARCIAL				

V. PROCESOS PEDAGÓGICOS:

INDICADORES	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
17.-Mantiene el interés y la motivación de sus estudiantes.				
18.- Considera los saberes previos y las potencialidades de sus estudiantes.				
19.-Comunica en forma clara y sencilla utilizando diferentes lenguajes.				
20.-Propicia la interacción permanente en el aula y el aprendizaje cooperativo.				
21.-Administra adecuadamente el tiempo en función de las características y necesidades de los estudiantes.				
22.-Atienden a los estudiantes de acuerdo a sus diferentes ritmos y estilos de aprendizaje.				
23.-Promueve la aplicación o transferencia de lo aprendido.				
24.-Promueve el conflicto cognitivo en sus estudiantes.				
25.-Realiza actividades de organización y sistematización de información con sus estudiantes.				
26.-Desarrolla actividades que llevan al estudiante a la reconceptualización y de la información presentada.				
27. Promueven los procesos de autoevaluación y/o metacognición en sus estudiantes.				
PUNTAJE PARCIAL				

VI. MATERIALES EDUCATIVOS:

INDICADORES	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
28.-Utiliza materiales manipulativos y/o concretos en sus actividades de enseñanza aprendizaje.				
29. Hace uso adecuado de los textos y cuadernos de trabajo y otros materiales entregados por el MED y Gobierno Regional y otros materiales educativos en la sesión de aprendizaje.				
30. Utiliza materiales de ciencias en las sesiones de aprendizaje.				
31 Usa las TIC. laptopXO, TV, Proyector Multimedia, kit de robótica y computadoras de la I.E. como herramientas tecnológicas para promover diversos aprendizajes en los estudiantes.				
32. Promueve el uso de la biblioteca de la I.E. en sus logros de aprendizaje de los niños.				
PUNTAJE PARCIAL				

VII. CLIMA DEL AULA:

INDICADORES	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
33. Elabora con sus estudiantes normas de convivencia que promueva una interacción respetuosa y armoniosa.				
34. Usa estrategias que promueven interacciones favorables para la convivencia armoniosa.				
35. Muestra control de sus impulsos y emociones durante el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje.				
PUNTAJE PARCIAL				

VIII. EVALUACIÓN:

INDICADORES	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
36. Evalúa los procesos de aprendizaje en función de indicadores previstos.				
37. Utiliza estrategias de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación en función de los indicadores de la unidad o sesión de aprendizaje.				
38. Usa diversas técnicas e instrumentos de evaluación.				
39. Brinda retroalimentación en función a los resultados de la evaluación.				
40. Evalúa actitudes.				
PUNTAJE PARCIAL				

FUENTE: Elaboración propia en base al Plan Anual de Supervisión Pedagógica.- UGEL – San Ignacio

.....
DOCENTE MONITOREADO

ENCARGADO DEL MONITOREO	APELLIDOS Y NOMBRES		
CARGO		FIRMA	

INSTRUMENTO DE MONITOREO N° 02 (evaluación de salida)

I	FICHA DE OBSERVACIÓN AL DOCENTE	DRE	
		UGEL	
		ÁREA CURRICULAR	

FINALIDAD: La presente ficha de observación tiene por finalidad evaluar el **DESEMPEÑO DOCENTE** nombrado y contratado, después de aplicado la supervisión pedagógica del director, para determinar las debilidades y convertirlas en fortalezas y así elevar la calidad del servicio educativo de nuestra IE. N° 16471- “José Martín Cuesta” - La Coipa.

DATOS INFORMATIVOS:

Nombre del docente			SEXO		CONDICIÓN	
			H	M	Nombr.()	Contrat ()
Institución Educativa			GRADOS ACADÉMICOS		Bachiller(),Magister(),T.P.() II espec.() Diplom (),otros ()	
Grado y Sección			Turno			
Tipo de supervisión	Notificada : Hombres :	Inopinada: Mujeres :			Total	
Fecha	Hora de inicio:		Hora de término:			
Tiempo de permanenc. en la	DÍA	MES	AÑO	ESPECIALIDAD:		
Sesión de						
Competencia o capacidad						

Escala De Valoración	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
SOBRESALIENTE	Cumple con el indicador más de lo Previsto	4
SUFICIENTE	Cumple completamente con el indicador	3
INSATISFACTORIO	Cumple medianamente con el indicador	2
DEFICIENTE	No cumple con el indicador/no presenta	1

Marque con un aspa la valoración que corresponda al indicador, de acuerdo con la tabla de equivalencia.

I. DIMENSIÓN PEDAGÓGICA DEL DOCENTE

INDICADORES	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
1. El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
2. El docente demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
3. El docente elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
4. El docente selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
5. El docente diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos				
6. El docente crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
7. El docente diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
8. El docente diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.				
9. El docente controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				
10. El docente desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				
11. El docente maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a estudiantes con necesidades educativas especiales.				
12. El Docente utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes				
13. El docente elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
14. El docente sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
15. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
PUNTAJE PARCIAL				

II. DIMENSIÓN CULTURAL DEL DOCENTE.

INDICADORES	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
16. El docente demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
17. El docente contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base de los intereses, estilos de aprendizaje de sus estudiantes				
18. El docente utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
19.El docente participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
20.El docente desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica, productivos, tecnológicos en mejora de la calidad del servicio educativo.				
21.El docente fomenta el trabajo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes en jornadas y encuentros pedagógicos.				
22. El docente integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
23. El docente comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico en los días de logros.				
24. El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes en jornadas de REI-“MI”				
PUNTAJE PARCIAL				

III. DIMENSIÓN POLÍTICA DEL DOCENTE.

INDICADORES	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
25. El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño (a), mediante el registro anecdótico.				
26. El docente construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales, con los estudiantes mediante las normas de convivencia del aula				
27. El docente orienta su práctica a conseguir logros en sus estudiantes, y comunica altas expectativas de aprendizaje del propósito de la sesión.				
28. El docente promueve un ambiente acogedor en el aula, para el logro de aprendizajes.				
29. El docente brinda atención y soporte de los estudiantes con NN.EE.				
30. El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de las normas de convivencia.				

31. El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.				
32. El docente realiza la tutoría, con sus estudiantes, sobre: discriminación, exclusión, etc. y desarrolla actitudes y habilidades.				
33. El docente propicia exposiciones en público, debates, exhibiciones para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
34. El docente constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje, mediante los instrumentos de evaluación.				
35. En la sesión de aprendizaje se aprecia contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, y comprensible para todos los estudiantes.				
36. Comunica oportunamente los resultados de evaluaciones con los estudiantes, sus familias y dirección, para generar compromisos sobre logros de aprendizaje.				
37. Se integra en equipos de trabajo, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima armonioso y democrático en la escuela.				
38. Participa en capacitaciones, cursos, jornadas, etc. de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de los estudiantes y de la escuela.				
39. Participa en la elaboración del PCEI, PEI, RI, PAT, PEL, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
40. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de acuerdo al reglamento interno de la institución educativa.				
PUNTAJE PARCIAL				

FUENTE: Elaboración propia en base al MDBDD – R.M N° 0547-2012-ED.

OBSERVACIÓN:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FIRMA DEL PROFESOR MONITOREADO

ENCARGADO	APELLIDOS Y NOMBRES		
DEL MONITOREO			
CARGO	FIRMA		

APÉNDICE 02

CUADRO 01

RESUMEN DE RECOJO DE INFORMACIÓN SOBRE –DESEMPEÑO DOCENTE –EVALUACIÓN DE ENTRADA- IE. N° 16471- “JMC”-2014

(CIFRAS ABSOLUTAS)

N°	Indicador	D 1	I 2	S 3	S 4	Total
01	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	5	5	4		14
02	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	2	5	6	1	14
03	Elabora la PC. Analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.		7	7		14
04	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad.		8	6		14
05	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.		4	10		14
06	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.		8	6		14
07	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	8	5		14
08	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.		7	7		14
09	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.		7	7		14
10	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	1	2	11		14
11	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	2	7	4	1	14
12	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes		7	7		14

	esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes					
13	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	2	7	5		14
14	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	4	9		14
15	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.		5	9		14
16	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	3	10		14
17	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.		5	8		14
18	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	3	8	1	2	14
19	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	8	6			14
20	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	11	3			14
21	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.		3	11		14
22	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.		4	10		14
23	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.		7	7		14
24	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.		2	12		14
25	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.		1	12	1	14
DIMENSIÓN POLÍTICA						
26	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales, con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.		1	12	1	14

27	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.		7	6	1	14
28	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.		5	8	1	14
29	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.		1	12	1	14
30	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas, contenidos teóricos y de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.		6	8		14
31	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.			12	2	14
32	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades.		5	9		14
33	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.		8	6		14
34	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.		5	8	1	14
35	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.		6	8		14
36	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre logros de aprendizaje.		5	8	1	14
37	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático.		5	8	1	14
38	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	5	8		14
39	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	1 0			14
40	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.		1	8	5	14

FUENTE: Elaboración propia en base a la ficha de observación aplicada.

CUADRO 1.1

RESUMEN DEL RECOJO DE INFORMACIÓN –DESEMPEÑO DOCENTE –
(EVALUACIÓN DE ENTRADA) I.E. N° 16471-“JMC”-2014.

(CIFRAS RELATIVAS)

N°	Indicador	D	I	S	S	Total %
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA						
01	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	36	36	28		100
02	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	14	36	43	7	100
03	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.		50	50		100
04	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.		57	43		100
05	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.		28	72		100
06	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.		57	43		100
07	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	7	57	36		100
08	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.		50	50		100
09	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.		50	50		100
10	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	7	14	79		100
11	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	14	50	29	7	100
12	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes		50	50		100

13	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	14	50	36		100
14	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	7	29	64		100
15	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.		36	64		100
SUB TOTAL		99	650	737	14	1500
DIMENSIÓN CULTURAL						
16	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	7	21	72		100
17	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.		36	64		100
18	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	22	57	7	14	100
19	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	57	43			100
20	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	79	21			100
21	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.		21	79		100
22	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.		29	71		100
23	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.		50	50		100
24	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.		14	86		100
25	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.		7	86	7	100
SUB TOTAL		165	299	515	21	1000
DIMENSIÓN POLÍTICA						
26	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales, con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.		7	86	7	100
27	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.		50	43	7	100

28	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.		36	57	7	100	
29	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.		7	86	7	100	
30	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas, contenidos teóricos y de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.		43	57		100	
31	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.			86	14	100	
32	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades.		36	64		100	
33	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.		57	43		100	
34	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.		36	57	7	100	
35	Desarrolla, cuando corresponda disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.		43	57		100	
36	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje		36	57	7	100	
37	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.		36	57	7	100	
38	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	7	36	57		100	
39	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	29	71			100	
40	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.		7	57	36	100	
SUB TOTAL			36	501	864	99	1500
TOTAL			300	1450	2116	134	4000

FUENTE: Elaboración propia en base al cuadro 01

APÉNDICE 03

CUADRO 02

RESUMEN DE RECOJO DE INFORMACIÓN SOBRE –DESEMPEÑO
DOCENTE- EVALUACIÓN DE SALIDA - I.E. N° 16471- “JMC”-2014

(CIFRAS ABSOLUTAS)

N°íte	INDICADOR	D 1	I 2	S 3	S 4	Total
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA						
01	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.			9	5	14
02	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña		1	3	10	14
03	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.			9	5	14
04	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.			9	5	14
05	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			12	2	14
06	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.		2	6	6	14
07	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.		1	9	4	14
08	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.			9	5	14

09	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.			9	5	14
10	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.			10	4	14
11	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.			12	2	14
12	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes		1	12	1	14
13	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.		1	10	3	14
14	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.		1	9	4	14
15	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.		1	7	6	14
DIMENSIÓN CULTURAL						
16	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.			11	3	14
17	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.			12	2	14
18	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.		1	7	6	14
19	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	2	2	8	2	14
20	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	2	1	4	7	14

21	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			7	7	14
22	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			12	2	14
23	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.		1	7	6	14
24	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.		2	6	6	14
25	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			9	5	14
DIMENSIÓN POLÍTICA.						
26	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales, con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			11	3	14
27	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.			9	5	14
28	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.			8	6	14
29	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.			9	5	14
30	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas, contenidos teóricos y de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.		1	7	6	14
31	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.			11	3	14
32	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades.			11	3	14

33	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			10	4	14
34	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.			13	1	14
35	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.			12	2	14
36	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre logros de aprendizaje.		1	6	7	14
37	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.		1	5	8	14
38	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.			4	10	14
39	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	2	10	1	14
40	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.		1	3	10	14

FUENTE: Elaboración propia en base a la ficha de monitoreo aplicada.

CUADRO 2.1

RESUMEN DEL RECOJO DE INFORMACIÓN –DESEMPEÑO DOCENTE (evaluación de salida) I.E. N° 16471

(CIFRAS RELATIVAS)

N°	INDICADOR	D	I	S	S	Total %
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA						
01	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas en el área curricular que enseña.			64	36	100
02	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña		7	21	72	100
03	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.			64	36	100
04	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.			64	36	100
05	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			86	14	100
06	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.		14	43	43	100
07	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.		7	64	29	100
08	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.			64	36	100
09	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.			64	36	100
10	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.			71	29	100
11	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.			86	14	100
12	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes		7	86	7	100

13	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.		7	72	21	100
14	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.		7	64	29	100
15	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.		7	50	43	100
SUB TOTAL		0	56	893	481	1440
DIMENSIÓN CULTURAL						
16	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.			79	21	100
17	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.			86	14	100
18	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.		7	50	43	100
19	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos.	14	14	58	14	100
20	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.	14	7	29	50	100
21	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			50	50	100
22	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			86	14	100
23	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.		7	50	43	100
24	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.		14	43	43	100
25	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			64	36	100
SUB TOTAL		28	49	595	328	1000
DIMENSIÓN POLÍTICA						
26	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales, con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			79	21	100
27	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.			64	36	100
28	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.			57	43	100

29	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales-NEE.			64	36	100
30	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas, contenidos teóricos y de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.		7	50	43	100
31	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.			79	21	100
32	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades.			79	21	100
33	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			71	29	100
34	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.			93	7	100
35	Desarrolla, cuando corresponda disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.			86	14	100
36	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje		7	43	50	100
37	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza en la escuela.		7	36	57	100
38	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de los niños y escuela.			29	71	100
39	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	7	14	72	7	100
40	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.		7	21	72	100
SUB TOTAL		7	42	659	392	1090
TOTAL		35	147	2150	1201	3530

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE AL CUADRO N° 02

<p>P2 ¿Cómo es el desempeño docente después de aplicar el Plan de Supervisión Pedagógica en la IE. N° 16471 “JMC” La Coipa?</p>	<p>02.- Aplicar el plan de Supervisión Pedagógica para determinar el impacto en el desempeño docente de la institución educativa N° 16471 “José Martín Cuesta” La Coipa, provincia de San Ignacio.</p> <p>03.- Analizar el desempeño docente después de la aplicación de la Supervisión Pedagógica en la institución educativa N° 16471 “José Martín Cuesta” La Coipa, provincia de San Ignacio.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Materiales educativos. - Clima del aula. - Evaluación. <p>II. Variable “Y”</p> <p>. Desempeño Docente</p> <p>El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación. (Montenegro, 2003, P.18)</p> <p>*Sub Variables.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensión pedagógica del docente. - Dimensión cultural del docente. - Dimensión política del docente. 	<p>H. EVALUACIÓN.</p> <p>Se medirá con los ítems adecuada a la escala de Likert del 36 al 40.</p> <p>II VARIABLE “Y”</p> <p>. DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>*DIMENSIÓN PEDAGÓGICA. Se medirá con los ítems adecuada a la escala de Likert, del 1 al 15.</p> <p>*DIMENSIÓN CULTURAL Se medirá con los ítems adecuada a la escala de Likert, del 16 al 25.</p> <p>*DIMENSIÓN POLÍTICA. Se medirá con los ítems adecuada a la escala de Likert 15 indicadores, del 26 al 40.</p>	<p>Y2 = Evaluación de salida del desempeño docente después de la aplicación de la supervisión pedagógica)</p> <p>R1= Resultado 1 del desempeño docente. R2= Resultado 2 del desempeño docente.</p> <p>5.4. Población y Muestra: . Población: Institución Educativa N° 16471- “José Martín Cuesta”- Nivel Primario. . Grupo de Estudio.- Por que la población es relativamente pequeña, 14 docentes en la I.E.</p> <p>5.5. Elección de Técnicas e Instrumentos de Evaluación.</p> <p>5.5.1. Técnicas: Observación, Encuesta, Test.</p> <p>5.4.2. Instrumento: fichas de Monitoreo y acompañamiento.</p> <p>5.4.3. Procedimiento: Participación-directa-director y docente.</p>
---	--	--	--	--	---

PLAN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO: "APLICACIÓN DE LA SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA IE. N° 16471 - "JOSÉ MARTÍN CUESTA" DEL DISTRITO LA COIPA, PROVINCIA SAN IGNACIO, REGIÓN CAJAMARCA-2014"

DATOS DEL EXPERTO:

APELLIDOS Y NOMBRES: Palacios Contreras, Pedro Gonzalo

DNI: 16466065

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: Av. Cajamarca 315 José Olaya - CAICILLO
CELULAR: 943877060

EMAIL: palacios@unot.edu.pe

GRADO ACADÉMICO:

Bachiller.

Licenciado

Segunda especialidad

Diplomado

Magister

Doctor

D. INSTITUCIÓN DE TRABAJO: Universidad Católica "Santo Toribio de Mogrovejo"

San Ignacio, 19 de Julio del 2014

DNI 16466065



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POST GRAD
MAESTRIA: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**



**PLAN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
INFORME SOBRE EL JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

1.1. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:** *Palacios Contreras, Pedro Gonzalo*

1.2. **INSTITUCIÓN DONDE LABORA:** Institución Educativa "*Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*"

II. TÍTULO DE LA TESIS: "APLICACIÓN DE LA SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA IE. N° 16471 – "JOSÉ MARTÍN CUESTA" DEL DISTRITO LA COIPA, PROVINCIA SAN IGNACIO, REGIÓN CAJAMARCA-2014"

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																X				
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.															X					
ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica.																	X			
SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																	X			
INTENCIONALIDAD	Es adecuado para evaluar el aprendizaje																	X			

PLAN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO: "APLICACIÓN DE LA SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA IE. N° 16471 - "JOSÉ MARTÍN CUESTA" DEL DISTRITO LA COIPA, PROVINCIA SAN IGNACIO, REGIÓN CAJAMARCA-2014"

DATOS DEL EXPERTO:

APELLIDOS Y NOMBRES: *DÍAZ CABRERA, WILDIR*

DNI: *27732528*

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: *CAJAMARCA*

CELULAR: *# 942495464*

EMAIL: *Wivi.diaz@yahoo.es*

GRADO ACADÉMICO:

Bachiller.

Licenciado

Segunda especialidad

Diplomado

Magister

Doctor

D. INSTITUCIÓN DE TRABAJO: *UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA*

San Ignacio, *20 de Julio* del 2014

..... 

DNI *27732528*



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POST GRAD
MAESTRIA: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**



**PLAN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
INFORME SOBRE EL JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: DÍAZ CABRERA, WALDIR

1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Institución Educativa "UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA"

II. TÍTULO DE LA TESIS: "APLICACIÓN DE LA SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA IE. N° 16471 – "JOSÉ MARTÍN CUESTA" DEL DISTRITO LA COIPA, PROVINCIA SAN IGNACIO, REGIÓN CAJAMARCA-2014"

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X
ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					X
ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica.																					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																					X
INTENCIONALIDAD	Es adecuado para evaluar el aprendizaje																					X

