



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO

**SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN EL INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO CIBERTEC PERÚ S.A.C. (SEDE
BELLAVISTA-CALLAO), AÑO 2018**

PRESENTADA POR

ANGELO MARCO CAVAGNARO RIOS

ASESOR

CARLOS AUGUSTO ECHAIZ RODAS

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

LIMA – PERÚ

2019



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

La autora sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CIBERTEC PERÚ S.A.C.
(SEDE BELLAVISTA-CALLAO), AÑO 2018**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADO POR:
ANGELO MARCO CAVAGNARO RIOS**

**ASESOR:
Dr. CARLOS AUGUSTO ECHAIZ RODAS**

LIMA, PERÚ

2019

**SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CIBERTEC PERÚ S.A.C.
(SEDE BELLAVISTA-CALLAO), AÑO 2018**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dr. Carlos Augusto Echaiz Rodas

PRESIDENTE DEL JURADO:

Dr. Oscar Rubén Silva Neyra

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. Vicente Justo Pastor Santiváñez Limas

Dr. Miguel Fernández Avila

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mis queridos padres Leticia y Vittorio quienes me han guiado siempre con su espíritu y ejemplo de trabajo, fortaleciéndome para seguir cada día con esfuerzo y así superarme para crecer como profesional y como persona. Su energía y constancia siempre serán la mejor herencia que me pudieron dejar.

AGRADECIMIENTOS

Al Dr. Idel Vexler, quien me convenció de seguir la Maestría en el fascinante tema de la educación. Sus oportunas recomendaciones y orientación profesional en el ambiente académico serán siempre mi guía para ayudar a toda persona que dedique su tiempo al proceso enseñanza – aprendizaje. Él será siempre mi Maestro.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	7
1.1 Antecedentes de la investigación	7
1.2 Bases teóricas de la investigación	13
1.2.1 Supervisión pedagógica	13
1.2.2 Desempeño docente	17
1.2.3 Competencias del docente	21
1.2.4 Roles del docente	25

1.3	Definición de términos básicos	28
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES		32
2.1	Formulación de hipótesis principal y derivadas	32
2.1.1	Hipótesis general	32
2.1.2	Hipótesis derivadas	32
2.2	Variables de investigación y su definición operacional	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		37
3.1	Diseño metodológico	37
3.2	Diseño muestral	41
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
3.4	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	44
3.5	Aspectos éticos	46
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		47
4.1	Presentación de la encuesta, tablas y figuras	47
4.2	Análisis e interpretación de los datos	57
4.2.1	Nivel descriptivo	57
4.2.2	Nivel inferencial	58
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN		66
CONCLUSIONES		73
RECOMENDACIONES		76
FUENTES DE INFORMACIÓN		78
ANEXOS		82
	Anexo 1: Matriz de consistencia	83
	Anexo 2: Instrumento para la recolección de datos	84
	Anexo 3. Constancia de la institución en la que se realizó la investigación	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de variables	35
Tabla 2.	Rangos para las variables y sus dimensiones	36
Tabla 3.	Frecuencias de la variable 1: Supervisión pedagógica	49
Tabla 4.	Frecuencias de la dimensión 1: Monitoreo	50
Tabla 5.	Frecuencias de la dimensión 2: Acompañamiento	51
Tabla 6.	Frecuencias de la variable 2: Desempeño docente	52
Tabla 7.	Frecuencias de la dimensión 1: Mediación de aprendizajes	53
Tabla 8.	Frecuencias de la dimensión 2: Actitud y valores	54
Tabla 9.	Frecuencias de la dimensión 3: Evaluación de aprendizajes	55
Tabla 10.	Frecuencias de las respuestas a la pregunta 19	56
Tabla 11.	Estadísticos descriptivos	57
Tabla 12.	Correlaciones entre variables y dimensiones	58
Tabla 13.	Tipos de variables y dimensiones	59
Tabla 14.	Resultados de las pruebas de Kolgomorov-Smirnov	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Gráfico de barras de la variable 1: Supervisión pedagógica	49
Figura 2.	Gráfico de barras de la dimensión 1: Monitoreo	50
Figura 3.	Gráfico de barras de la dimensión 2: Acompañamiento	51
Figura 4.	Gráfico de barras de la variable 2: Desempeño docente	52
Figura 5.	Gráfico de barras de la dimensión 1: Mediación de aprendizajes	53
Figura 6.	Gráfico de barras de la dimensión 2: Actitud y valores	54
Figura 7.	Gráfico de barras de la dimensión 3: Evaluación de aprendizajes	55

RESUMEN

La presente tesis se titula: “Supervisión Pedagógica y Desempeño Docente en el Instituto Superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. (sede Bellavista – Callao) año 2018” y tuvo como objetivo determinar la relación significativa y positiva entre las variables Supervisión pedagógica y Desempeño docente.

Asimismo, esta tesis utilizó un método con enfoque cuantitativo, con alcance correlacional de diseño no experimental y transversal. Por medio del análisis, cuestionamiento y comparación de las variables y sus dimensiones, se establecieron las relaciones antes indicadas.

Para obtener los datos de las variables y sus dimensiones, se realizó una encuesta virtual que se llevó a cabo entre la finalización del primer ciclo y el inicio de segundo ciclo del año 2018, aprovechando la disponibilidad de los docentes. Este instrumento fue validado por los expertos que laboran en el área de Desarrollo Docente y la Dirección Académica de la misma Institución. Para la prueba estadística se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman el cual mide el grado de relación existente entre las variables de tipo no normales el cual

es nuestro caso. Cabe indicar que, para el caso de variables numéricas, se utiliza el coeficiente de correlación de Pearson.

A través del desarrollo de la investigación, se obtuvo como resultado que existe una correlación significativa, positiva y alta, habiéndose obtenido un valor de correlación en la escala de Spearman de (0,829) entre las variables Supervisión pedagógica y Desempeño docente.

De esta manera, se demostró la relación entre las dimensiones Supervisión pedagógica con el Desempeño docente, según los siguientes resultados obtenidos:

- 48.1% indica que percibe un nivel alto de monitoreo
- 48.1% indica que se percibe un nivel alto de acompañamiento
- 76.7% indica que percibe a la Supervisión pedagógica entre mediana y alta.

Respecto al Desempeño docente, alrededor del 67.5% de los docentes lo consideraron entre mediano y alto teniendo en cuenta, además, las dimensiones con los valores siguientes:

- 58.4% de los docentes perciben un nivel alto de la dimensión Mediación de aprendizajes
- 42.7% de los docentes perciben un nivel alto de la dimensión Actitud y valores
- 58.4% de los docentes perciben un nivel alto de la dimensión Evaluación de aprendizajes

En la tesis también se determinó que la dimensión Acompañamiento de la variable Supervisión pedagógica tiene un valor alto de correlación en la escala de Spearman de (0,814) en relación a la variable de Desempeño docente.

Adicionalmente, por el lado de la dimensión Monitoreo de la Supervisión pedagógica, se obtuvo un valor de correlación alto de Spearman de (0,755) en relación al Desempeño docente. Este último resultado, ligeramente inferior a los anteriores, se debió a la falta de recursos en el área de Desarrollo Docente del Instituto Superior Tecnológico Cibertec S.A.C. en la sede de Bellavista para el período estudiado. Los escasos recursos asignados no fueron suficientes para monitorear a todos de docentes, durante el período estudiado.

Existiendo una relación positiva entre las variables de estudio Supervisión pedagógica y Desempeño docente, evidenciada con la encuesta realizada en la sede de Bellavista-Callao, se exhorta al Instituto Superior Tecnológico Cibertec S.A.C. para que mejore el servicio de soporte y monitoreo a docentes y que se mantenga el programa de acompañamiento de sus docentes. Esto se lograría asignando los recursos financieros adecuados desde el inicio del ciclo académico para la programación de sesiones de monitoreo y acompañamiento.

Finalmente, se recomienda a todos los Institutos Superior Tecnológicos del Perú, utilizar la Matriz de Observación de aula (rúbricas) como instrumento para la evaluación del Desempeño docente, tal como lo pide el Ministerio de Educación.

Palabras clave: Supervisión, Desempeño, Monitoreo, Acompañamiento

ABSTRACT

This thesis is titled: "Pedagogical supervision and Teaching performance at the Instituto Superior Tecnológico Cibertec Peru S.A.C. (Headquarters Bellavista - Callao) year 2018" and aims to determine the significant and positive relationship between the variables Pedagogical supervision and Teaching performance.

Furthermore, this thesis has a quantitative approach, with correlational scope of non-experimental and cross design. Through analysis, questioning and comparing the variables and their dimensions, the above relations were established.

To obtain the data of the variables and their dimensions, was a virtual survey which was carried out between the end of the first cycle and the beginning of the second cycle of the year 2018, taking advantage of the availability of teachers. This instrument was validated by experts working in the area of development education and the academic direction of the same institution. The correlation coefficient Spearman Rho which measures the degree of relationship between ordinal variables of type which is our case was used for the statistical test. It should be noted that, for the case of numerical variables, the Pearson correlation coefficient is used.

Through the development of research, it was determined that there is a significant, positive and high correlation having obtained a value of correlation on the scale of Spearman's (0,829) between the Pedagogical supervision and teaching performance variables.

In this way, demonstrates the relationship between the dimensions of pedagogical Supervision with the teaching performance, according to the following results:

- 48.1% indicates perceived a high level of monitoring
- 48.1% indicated that you perceived a high level of support
- 76.7% indicates perceived the pedagogical Supervision between medium and high.

Regarding the teaching performance, around the 67.5% of the teachers saw it as between medium and high taking into account, in addition, the dimensions with the following values:

- 58.4% of the teachers perceive a high level of mediation of learning dimension
- 42.7% of the teachers perceive a high level of dimension attitude and values
- 58.4% of the teachers perceive a high level of dimension evaluation of learning

The thesis also determines that the accompaniment of the Pedagogical supervision variable dimension has a high correlation value on the scale of Spearman's (0,814) in relation to the variable of Teaching performance.

Finally, by the side of the monitoring of the Pedagogical supervision dimension, a high value of correlation of Spearman (0,755) in relation to the Teaching performance was obtained. This last result, slightly lower than the previous ones, is due to the lack of resources in the area of development teacher of the Institute

higher technological Cibertec S.A.C. in the Bellavista headquarters for the period studied. It is worth mentioning that the scarce resources allocated were not enough to monitor all of the teachers, mostly former, during the study period. It concludes in encourage the technological top Institute Cibertec S.A.C. to improve support and monitoring teachers and maintains the constant accompaniment of their teachers programme. This would be achieved by allocating the financial resources since the beginning of the academic cycle for constant programming of sessions of monitoring and accompaniment.

Key words: Supervision, Performance, Monitoring, Accompaniment

INTRODUCCIÓN

La finalidad de la presente investigación fue la de ayudar a resolver una problemática identificada en la organización del Instituto Superior Tecnológico Cibertec S.A.C. durante nuestra permanencia desarrollando un puesto directivo en una de sus sedes. El escaso recurso financiero asignado al área de Desarrollo Docente causaba impacto negativo en el desempeño de los docentes. La mayor parte del tiempo en el cual el docente no estaba en aula, estaba enfocado en labores administrativas requeridas por la Institución (registros, evaluaciones, autoevaluaciones, capacitaciones virtuales, etc.), en lugar de dedicarse a labores pedagógicas, por lo que era necesario reforzar algunas dimensiones de la Supervisión pedagógica, como son el Monitoreo y el Acompañamiento.

Nuestro objetivo fue el de demostrar la existencia de una relación directa, basada en un argumento teórico que debería observarse en la realidad: a mayor supervisión pedagógica, mejor el desempeño docente.

Por esta problemática es que nos planteamos la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la Supervisión Pedagógica y el Desempeño Docente en el Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C. sede Bellavista-Callao, año 2018?

Como hipótesis principal se planteó que existe una relación significativa entre la supervisión pedagógica y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C. sede Bellavista-Callao. Las hipótesis derivadas están basadas en las dimensiones de la variable supervisión pedagógica y son las que se mencionan a continuación:

- El Acompañamiento pedagógico, se relaciona significativamente con el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C. sede Bellavista-Callao.
- El Monitoreo pedagógico, se relaciona significativamente con el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C. sede Bellavista-Callao.

El método utilizado para establecer esta relación, consiste en un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y transversal a nivel correlacional como alcance de la investigación.

Para analizar la situación descrita, se realizó una encuesta virtual a la población docente de una de las sedes ubicada en el distrito de Bellavista.

Con los resultados principales de la encuesta, se ha demostrado que existe una relación significativa y positiva de importancia entre la Supervisión pedagógica y el Desempeño docente.

Otros resultados obtenidos, señalaban que la mayoría de los docentes percibía que el tiempo lectivo asignado para las clases era escaso y les dificultaba cumplir con el plan curricular. Algo adicional que les incomodaba era, que más de la mitad de las aulas fueron diseñadas para aforos de 40 y, en algunos casos, de hasta 60 alumnos, lo que imposibilitaba una mejor atención académica a cada alumno.

Finalmente, la encuesta también evidenció que el docente observó el uso de múltiples estrategias didácticas utilizadas pero con una falta de uniformidad en la aplicación para el mismo curso, lo que desordenaba la aplicación de las estrategias de enseñanza – aprendizaje.

Por otro lado, la importancia para realizar esta investigación es que no se ha encontrado ninguna caracterización de los problemas generados cuando se aplica algún modelo de Supervisión pedagógica ni procesos efectivos para la actualización y la capacitación del docente. Tampoco encontramos muchos estudios sobre el tema planteado aplicados a instituciones particulares de nivel técnico, el cual es nuestro caso.

Se ha recomendado contar con un plan validado por la dirección académica para implementar una efectiva y eficiente Supervisión pedagógica que considere sus dimensiones de monitoreo y acompañamiento de manera sostenible para que ayuden a resolver las situaciones observadas. Se espera que una correcta implementación tenga un impacto positivo en las actitudes y comportamientos del docente que lo ayuden a mejorar la mediación y la evaluación de los aprendizajes.

Las principales limitaciones para la realización del estudio fueron, por un lado, la restricción de acceso a la información acerca del Plan de Supervisión que programa las reuniones de acompañamiento entre el área de Desarrollo Docente de Cibertec y sus docentes y por otro lado, no haber podido realizar entrevistas personales con algunos docentes dada la política interna de la Institución. Sin embargo, esto no afectó la validez de los resultados ni el alcance de la tesis.

Por lo indicado por los coordinadores del área de Desarrollo Docente de Cibertec en la sede Bellavista, se trabajó con una reducción de presupuesto para

actividades de soporte administrativo en la sede; sin embargo, sí se recibió apoyo constante para la realización del estudio. Se contó, además, con recursos económicos, materiales y tiempo disponible para su realización.

Respecto al instrumento o **encuesta** estuvo constituido por 39 preguntas, 24 de ellas con opciones múltiples con una escala del tipo Likert del 1 al 5. Las preguntas se agruparon en cuatro rubros: datos del docente, ambiente didáctico, relación con colegas y relación con alumnos.

Los resultados de la encuesta efectuada a los docentes sirvieron para medir su percepción acerca de las variables planteadas. Estos resultados evidencian que sí se perciben las acciones de acompañamiento y, en menor grado, las acciones de monitoreo como dimensiones de la variable Supervisión pedagógica.

Es importante resaltar que esta tesis al haber utilizado un **método** con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y transversal, siendo el alcance de la investigación a nivel correlacional para las variables, esto permitió medir el grado de relación que existe entre ellas. El corte fue transversal entre dos semestres académicos estudiados y el grupo de estudio son los docentes de toda la sede asignados a distintos turnos que dictan en diferentes carreras que ofrece la Institución.

Habiendo tenido una **población** de 93 docentes, se contó con una participación mayoritaria de 77 docentes. Siendo este número válido por ser estadísticamente significativo (mayor a 75), no se determinó alguna muestra específica. Asimismo, se consideró la disponibilidad del docente para contestar.

La tesis está estructurada en los siguientes capítulos:

Capítulo 1: Marco teórico. Se basó en un conocimiento existente para la mejor

comprensión del problema e incluye un análisis de investigaciones previas provenientes de otros estudios locales y tesis además de las conclusiones y resultados a los que llegaron otros autores para luego compararlas en el capítulo de Discusión. Se complementa esta parte con algunas definiciones de ambas variables.

Capítulo 2: Hipótesis y variables. Se explica lo que se quiere comprobar mediante la hipótesis principal y las derivadas y se definen, además, las variables de estudio con sus dimensiones y cómo se relacionan con cada una de las preguntas de la encuesta que contengan valoraciones en la escala tipo Likert.

Capítulo 3: Metodología de la investigación. Detallamos el diseño metodológico utilizado y cómo la población encuestada es estadísticamente significativa, además se mencionan los detalles de la técnica utilizada para la recolección de los datos y los instrumentos estadísticos para el procesamiento de la información que usamos. Finalmente, indicamos los aspectos éticos considerados.

Capítulo 4: Resultados. Se presentaron e interpretaron tanto tablas de datos como gráficos relacionados a los resultados de la encuesta realizada para las variables y dimensiones. Estos resultados se utilizaron para dar respuesta a la problemática identificada y al cumplimiento del objetivo de la tesis.

Capítulo 5: Discusión. Se compararon nuestros resultados con los resultados de estudios y conclusiones de otros trabajos, con la intención de buscar similitudes y/o diferencias que sigan aportando a mejorar la solución a la problemática inicialmente planteada.

Las Conclusiones están basadas tanto en los resultados obtenidos de la encuesta para cada una de nuestras variables y dimensiones como en la discusión, que se

relacionan directamente con la problemática, objetivo y las hipótesis de la investigación.

Finalmente, las Recomendaciones han sido dirigidas de manera específica a los directivos corporativos del Instituto Superior Tecnológico Cibertec S.A.C. y de manera general a todos los Institutos Superiores Tecnológicos del Perú para que implementen la Matriz de Observación de aula (rúbricas) para la evaluación del Desempeño docente.

Estas recomendaciones están directamente relacionadas con las conclusiones obtenidas en esta investigación.

En las Fuentes de información, se han ordenado todos los libros, revistas, artículos y enlaces electrónicos según su origen y autor, cumpliendo con los formatos y recomendaciones de American Psychological Association (APA).

Finalmente, se presentaron Anexos con información relacionada con la investigación.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

A continuación, presentamos el análisis de investigaciones previas provenientes de otros estudios locales y tesis además de las conclusiones y resultados a los que llegaron otros autores.

Pain, (2010). “Sistematización y evaluación de las experiencias de implementación de la estrategia de acompañamiento pedagógico en Huánuco y Apurímac: Lecciones aprendidas y recomendaciones para el 2010”. Pontificia Universidad Católica del Perú.

El diseño de la muestra del estudio está basado en las regiones de Apurímac y Huánuco, cuyo universo es de 1,765 Instituciones Educativas de niveles Inicial y Primaria (distribuidas en Apurímac 530 y en Huánuco 1,235).

Los instrumentos utilizados fueron las guías de entrevistas a funcionarios, acompañantes, docentes y padres de familia.

Los resultados más relevantes fueron: a) la implementación del acompañamiento pedagógico (en adelante APE) que requirió del

compromiso y dedicación de los funcionarios y los acompañantes pedagógicos, b) la sensación de satisfacción por la mayoría de los docentes acompañados, con el APE (89% en Apurímac y el 95% en Huánuco), c) sensación de respeto en el trato (93% y 96%), d) saben escuchar (83% y 90%), e) están motivados (71% y 83%), f) el acompañamiento les ayuda a mejorar su desempeño (84% y 91%) y g) valoran el aporte del APE. En general, el 96% quiere continuar ser acompañado.

Por otro lado, las principales dificultades encontradas fueron a) la sobrecarga de los funcionarios, b) la asignación de instituciones educativas (IIEE), c) la resistencia de algunos docentes, d) la insatisfacción con repetición de contenidos en el APE y e) la falta de recursos materiales para las actividades de acompañamiento. Además, en menor proporción se encontraron atrasos en pagos, grandes distancias para visitar las Instituciones Educativas y la organización administrativa del APE que presenta sobrecarga y funcionalidad de los equipos técnicos, disponibilidad, programación y ejecución presupuestal (viáticos, talleres, sueldos) y algunas dificultades de comunicación con la comunidad educativa.

Una autocrítica que hacen los APE es que, más de la mitad no está satisfecho con su desempeño como acompañante y requiere más capacitación, asesoría y apoyo. La posible causa sería que el 59% de los acompañantes en Apurímac y el 98% en Huánuco no tienen experiencia como APE.

Callomamani, R. (2003) en su tesis “La Supervisión pedagógica y el Desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores” tuvo como objetivo determinar si la supervisión

pedagógica influye en el desempeño laboral de los docentes. Para el análisis de la consistencia interna se utilizó el alfa de Cronbach y los valores fueron 0,831 para el cuestionario de medición de la Supervisión pedagógica y 0,874 para el cuestionario de medición del Desempeño laboral del docente lo que indica una buena consistencia interna. Para la prueba estadística se utilizó el análisis de regresión, el cual permite medir el grado de relación que existe entre variables. Según este modelo se obtuvo 0.863, lo que indica la influencia significativa de la Supervisión pedagógica en el Desempeño laboral del docente; es decir, a mayor supervisión pedagógica, mayor desempeño laboral del docente.

En el caso de Callomamani, una buena parte (46,4%) de los docentes califica al monitoreo pedagógico como regular. En cuanto al acompañamiento pedagógico, más de la mitad (el 58%) de los docentes lo califican como regular. Lo que respecta al desempeño laboral de los docentes, los resultados evidencian que, a nivel de planificación, integración de teoría con la práctica y actitudes valores del docente, la mayoría lo califica como bueno.

En el estudio se observa un nivel regular al desempeño laboral de los docentes en dominio de contenidos, mediación de aprendizaje y evaluación de aprendizajes.

Báez, G. (2017). "Supervisión pedagógica y Desempeño docente en los procesos pedagógicos en la institución educativa emblemática Mariano Melgar Breña- 2016" (Tesis de Maestría en Administración de la Educación Universidad César Vallejo). Este trabajo tuvo como objetivo principal el determinar la relación que existe entre la Supervisión pedagógica y la

variable Desempeño docente en los procesos pedagógicos de la institución.

La investigación se realizó con un enfoque cuantitativo y método deductivo hipotético con un tipo de investigación básica a nivel descriptivo y correlacional. El diseño de investigación fue no experimental, con corte transversal, y el muestreo fue no probabilístico. Por su parte, la muestra estuvo constituida por 101 docentes. Se aplicó un cuestionario con escala Likert para medir la variable independiente Supervisión pedagógica y la variable dependiente Desempeño docente.

Asimismo, se optó por el estadístico Rho de Spearman que determina la correlación entre indicadas variables y donde se evidencia que existe una correlación directa, positiva y significativa entre la variable independiente y la dependiente relacionados a los procesos pedagógicos que rigen la institución. Los principales resultados del estudio fueron los siguientes:

- a) Existe una relación positiva alta y significativa entre la Supervisión pedagógica y el Desempeño docente en los procesos pedagógicos en la Institución Educativa Emblemática Mariano Melgar, Breña (en adelante IEMB), ya que se obtuvo un resultado de correlación de 0,805 y valores de $p = 0,000$ (menos a 0,05) en la escala de Spearman.
- b) Se demostró una relación positiva, pero moderada y significativa entre la Supervisión pedagógica y el Uso pedagógico del tiempo del Desempeño docente en los procesos pedagógicos en la IEMB, al obtenerse como coeficiente de Spearman 0,568 y al evidenciar que el valor de $p = 0,000$ (igual que el caso anterior).
- c) Es evidente la existencia de una relación alta, positiva y por tanto muy significativa entre la Supervisión pedagógica y la variable Uso de

herramientas pedagógicas del desempeño docente en los procesos pedagógicos en la IEMB al obtenerse como coeficiente de correlación de Spearman de 0,760 con valor de $p= 0,000 (< 0,05)$.

- d) Existe también una relación positiva y moderada - pero significativa - entre la Supervisión pedagógica y el Uso de materiales y recursos educativos del desempeño docente en los procesos de la (IEMB) al obtenerse $p= 0,000 (< 0,05)$ y 0,583 como coeficiente de correlación de Spearman.
- e) Finalmente, se demuestra una relación positiva moderada y significativa entre la variable Supervisión pedagógica y la variable de estudio Gestión del clima escolar dimensión del Desempeño docente en los procesos pedagógicos al obtenerse como valor de Spearman un coeficiente de 0,487 mientras que el indicador de $p= 0,000$, menor a 0,05.

En la tesis de Maestría en Educación titulada “Supervisión Pedagógica y Desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Emblemática Toribio Rodríguez de Mendoza – San Nicolás, 2014”, de la Universidad Nacional de Trujillo, Calvo (2016) tuvo como propósito determinar la relación existente entre las variables Supervisión pedagógica y Desempeño profesional docente. Dentro de la metodología que se utilizó se consideró un enfoque cuantitativo de tipo básico y con un diseño no experimental y el nivel de contraste correlacional.

La muestra estuvo conformada por 103 docentes que laboran en la institución educativa y los resultados fueron analizados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial, según las hipótesis que el autor formuló.

En el nivel descriptivo, se utilizaron las medidas de tendencia central y dispersión estadística; en cambio, en el nivel inferencial, se hizo uso de la estadística aplicada, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson.

Los resultados obtenidos por Calvo permitieron establecer que existe una relación directa y significativa entre la variable independiente supervisión pedagógica y la variable dependiente desempeño profesional docente mediante el análisis de los datos. A los datos agrupados se les calculó el coeficiente de correlación de Pearson y se obtuvo un valor es 0,892 con un valor significativo de $p = 0,00$. Al ser menor a 0.05, se demuestra que es estadísticamente significativa.

La investigación también muestra en sus resultados la obtención de relaciones directas y positivas considerables entre lo siguiente:

- La verificación y control pedagógico con la variable desempeño profesional docente con un coeficiente alto de 0.810
- La variable monitoreo pedagógico y desempeño profesional docente, con un valor muy alto de 0.881
- La variable acompañamiento pedagógico con su contraparte el desempeño profesional docente, también con un muy alto valor de 0.892

La tesis de Calvo concluye que, si de manera proporcional, se refuerza y aumenta la función de supervisión pedagógica en los procesos internos de la institución, se incrementará de igual manera y casi en la misma proporción el nivel de Desempeño Profesional Docente, lo que incide directamente en la mejora de la calidad de la educación impartida a los alumnos.

1.2 Bases Teóricas de la investigación

1.2.1 Supervisión pedagógica

En los Lineamientos y Estrategias Generales para la Supervisión Pedagógica y en el Programa de Acompañamiento Pedagógico del Ministerio de Educación se precisa que la supervisión pedagógica es la verificación del cumplimiento de la normatividad, mientras que el monitoreo es el registro organizado de datos para el seguimiento de indicadores. Por su parte el acompañamiento consiste en una asesoría continua y asistencia técnica.

Con este marco, definimos que la Supervisión Pedagógica es el proceso de orientación respecto a la obtención de resultados numéricos que cumplen con los objetivos y metas trazadas, pero también es el asesoramiento necesario para optimizar las actividades pedagógicas que efectúa el docente desde una perspectiva humana, tratando de entender su vivencia interior y cómo implica eso en su actitud en el proceso enseñanza-aprendizaje. La supervisión está centrada en el mejoramiento continuo de los procesos de aprendizaje como fin supremo. En cambio, el desempeño de los docentes, tanto personal como profesional, vendría a ser una consecuencia positiva para una acertada toma de decisiones en beneficio de la mejora de la calidad educativa. Esto puede tener como condicionante la intervención del área de Desarrollo Docente de la institución siempre y cuando sea oportuna y adecuada.

Adicionalmente, para que la supervisión pedagógica se realice como un proceso que asegure la mejor calidad del servicio educativo, se necesita como condiciones las mencionadas a continuación:

- Obtener relevante información sobre la gestión educativa y sus resultados durante cada ciclo educativo. Es necesario integrar coherentemente los datos de los diversos contextos educativos de manera oportuna.
- Se requiere establecer procesos que ayuden a los docentes a mejorar cualquier intervención en clase, esto en relación a los estándares educativos de la institución a través de su involucramiento y participación constante, para lo cual el nivel de motivación debe ser alto.
- Se deben tomar decisiones oportunas y estratégicas en todas las funciones y momentos de la gestión educativa, las cuales deben estar orientadas a mejorar la calidad de la supervisión pedagógica sobre la base de un cuadro que identifique las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) que ayuden a tomar acciones para lograr resultados e impactos importantes en el desarrollo de la función educativa.

Citando la definición de Supervisión Educativa en el contexto de la Academia-Universidad Autónoma de Guadalajara, es un “Servicio de ayuda y asistencia al educador, destinado a lograr el mejoramiento de los resultados del proceso enseñanza-aprendizaje (...)”. Otros autores también consideran que la supervisión debe entenderse como las acciones efectuadas por la institución educativa con el objetivo de llevar a los docentes que tienen a su cargo el desarrollo y la conducción del proceso educativo, a ejercer un fuerte liderazgo que ayude al mejoramiento continuo. (Nerici, 1985).

Encontramos una definición con significado complementario para la supervisión educativa y otras para las funciones de la supervisión pedagógica: “La supervisión educativa es un proceso único e integral, democrático, respetuoso de las diferencias individuales, de la iniciativa y de la propia libertad. Es una actividad orientadora, estimulante y cooperativa, una fuerza de cambio (...)” (Tejeda, 2017, p.19).

Funciones de la Supervisión Pedagógica

Función de monitoreo. El monitoreo es una estrategia de seguimiento (mas no de control) implementado para identificar la calidad de desempeño de un proceso educativo y para verificar el avance en la ejecución del cumplimiento de los objetivos. Debe además considerar la utilización eficiente de los recursos para lograr los objetivos deseados en el proceso y detectar defectos, problemas o necesidades que se presentan para definir y ejecutar los ajustes correctivos específicos y oportunos que, de no hacerlo, representan pérdidas de recursos para la institución.

Función de acompañamiento. Destinada a dar soporte a la labor docente por medio de la asistencia comprobada técnico-profesional. Está basada en el compartir mutuamente las experiencias entre el acompañante (coordinador, especialista, supervisor) y el docente o acompañado sin considerar diferencias de edad, género o jerárquica. Es muy necesario que se evidencie una interacción auténtica, honesta y sincera en un ambiente de aprendizaje mutuo. Este proceso se produce a través del diálogo horizontal, las observaciones de lo ocurrido en el aula, así como un análisis objetivo de las ocurrencias. Puede incluir consultas a los alumnos u otros procedimientos relacionados a la investigación pedagógica. Además, debe

considerarse como un servicio destinado a ofrecer profesionalmente asesorías planificadas, que se dé de manera interactiva y de mutuo respeto de los saberes de los interlocutores. Normalmente, se tiene asignado personal especializado y con experiencia educativa y académica práctica (es decir, con horas de clase efectivas) pero también puede ejecutarse por directores, especialistas psicopedagogos, otros docentes de mucha experiencia y coordinadores de programas de Desarrollo Docente. Esta asistencia técnica se enfoca en reconocer el valor de la práctica pedagógica para lograr motivación y se implemente y mantengan un proceso de mejora continua.

La supervisión pedagógica entonces, constituye un proceso vivo pero sistemático que promueve los conceptos de inclusión, diversidad, calidad y centra su radio de acción en los procesos pedagógicos que ayudan a promover el crecimiento integral de los alumnos (Tejeda, 2017).

En este punto, debemos indicar que, si bien muchos autores consideran que otra función de la Supervisión pedagógica es el control debido a indicaciones de los representantes de la institución que corresponden a una política interna, no se ha considerado para esta investigación. Sin embargo, resaltamos a continuación su importancia:

Función de control. Se encarga de verificar el cumplimiento de las normas que rigen dentro de las entidades educativas y es considerada como una función administrativa de la supervisión pedagógica. Está orientada también a garantizar el desarrollo completo y correcto del definido ciclo educativo. Adicionalmente contribuye a verificar y evaluar la certeza en la aplicación de las políticas educativas instauradas por la institución y el cumplimiento legal

de las normas. Finalmente, se encarga de garantizar que todos los procesos de enseñanza-aprendizaje que deben ocurrir en el salón de clases se efectúen de manera satisfactoria, así como el uso correcto de instrumentos pedagógicos y de materiales de estudio, el cumplimiento de horas lectivas pero efectivas de cada clase y el cumplimiento del plan de supervisión para todos los docentes.

Políticas de la Supervisión pedagógica

Es clave considerar que los ejes centrales para administrar las políticas de Supervisión pedagógica según lo recomendado por el Ministerio de Educación se basan en la Mejora de la calidad, la Inclusión educativa y la Atención a la diversidad. Esto garantiza tener las siguientes salidas esperadas:

- Recabar información relevante y actualizada sobre la gestión educativa y sus resultados, e integrar de manera coherente los datos de los diversos contextos educativos.
- Tomar decisiones estratégicas en todas las instancias de gestión educativa descentralizada orientadas a mejorar la calidad de la supervisión pedagógica sobre la base de un mapa integral de los problemas, resultados e impactos de la labor educativa.

1.2.2 Desempeño docente

Es el proceso que se centra en la investigación continua de su propia actuación, tomando conciencia de las situaciones pedagógicas que se presentan, lo cual puede devenir en una autoevaluación. Esta evaluación de desempeño puede también ser ejecutada por el director general, el director o coordinador académico, el jefe de Recursos Humanos o el supervisor de

Desarrollo Docente, considerándose como una estrategia de motivación y crecimiento profesional.

La evaluación de la práctica docente como función formativa, busca identificar aquellos aspectos en los que el docente tiene que mejorar. Por ello se debe tener en simultáneo y activado un sistema de formación y capacitación que pueda ayudarle. Cuando la evaluación y el apoyo mediante la formación educativa y profesional se encuentran bien articulados, la evaluación puede llegar a percibirse como una real y honesta ayuda, lo cual favorece que se vaya reforzando en la cultura de la institución y del profesorado desde su inicio para todos los niveles educativos.

Respecto al docente, Klingner y Nabaladian (2002) indican que es un trabajador profesional de la educación, por lo que, las teorías del desempeño están referidas a entender los factores que inciden en el proceso. Esto se evidencia en la siguiente cita: “Las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento” (p. 243).

Adicionalmente, la motivación y gratificación del docente es la de ser reconocido por su labor y aportes a la institución al desempeñar tareas significativas y como elemento motivador hacia el progreso y desarrollo institucional. En la medida que se incentiva a los docentes, la institución se encaminará al éxito, y su sentido de identificación y pertenencia será más arraigada. Otra motivación importante son los términos salariales y de contratación (Tejeda, 2017, p. 17).

Es así que, regresamos al contexto regulatorio emitido por el Ministerio de Educación: “(...) se ha exigido al Estado precisar políticas, estrategias y

mecanismos que garanticen el derecho a una educación de calidad para todos. En esta exigencia se ha hecho presente la interrogación por la calidad, la pertinencia y la eficacia del trabajo docente (...)" (Ministerio de Educación, 2009, p. 7-8).

Para el Estado, responder a la exigencia específica sobre la función del magisterio genera el reto de realizar cambios en la profesión docente, en su identidad profesional, en su autoestima, en la formación académica recibida y en su cultura. Por ello, es muy importante saber identificar los paradigmas y falsas creencias que en algunos casos guían sus prácticas pedagógicas. Los motivos del cambio deben ser estructurales y profundos porque responden a transformaciones en la sociedad, en la cultura, en la generación de saberes y en la necesidad de contribuir al fortalecimiento de la sociedad para que sea más, democrática, equitativa y con altos niveles de desarrollo humano.

Entonces, son muy necesarios cambios profundos en la práctica de la enseñanza, pero con enfoque de aprendizaje como resultado. Este es el desafío que el Estado, los promotores o dueños de instituciones educativas, los docentes y la sociedad en general requieren afrontar de manera concertada, articulada, colaborativa y sostenida. Es necesario definir y desplegar desde el inicio una visión prospectiva de la profesión docente con los diversos actores involucrados en el ejercicio y teniendo como centro el desarrollo y crecimiento educativo del estudiante.

Un buen desempeño docente se evidencia en una buena enseñanza y se convierte en un proceso de conversación y discusión asertiva para el logro de acuerdos sobre las características que debe tener una enseñanza dirigida

para que los alumnos logren aprendizajes sustanciales, de valor y fundamentales durante el proceso de su educación. Este enfoque debe ser desplegado desde la educación básica regular hasta la educación superior, ya que pretende movilizar a todo el magisterio sea cual sea su nivel y precedencia, para el logro de un desarrollo profesional que garantice estos aprendizajes en todos sus niveles educativos.

Analicemos el artículo “Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos”. Barber y Mourshed (2009, describen las experiencias de los sistemas educativos exitosos en el mundo, como por ejemplo el de Singapur en el cual resaltan la importancia de tres aspectos: 1) conseguir a las personas más adecuadas para ejercer la docencia, 2) desarrollar al personal de manera permanente hasta transformarlos en docentes efectivos pero eficientes y 3) asegurar de manera sostenible que el sistema educativo es capaz de ofrecer la mejor calidad de educación que sea posible y de manera inclusiva para todos los alumnos. Adicionalmente indican que para mejorar los resultados, se deben considerar tres principios importantes: a) la calidad de un sistema educativo no será superior a la calidad profesional y humana de sus docentes, b) la única manera de mejorar los resultados académicos es mejorando la docencia, entendiendo su desarrollo y desempeño permanente y c) el logro de muy buenos resultados para todos los estudiantes sólo será posible si se ponen en práctica mecanismos, políticas, procedimientos, etc. que aseguren que las instituciones educativas brinden a todos los estudiantes una educación de alta calidad.

1.2.3 Competencias del docente

Las competencias profesionales en general son el conjunto de conocimientos, habilidades y valores necesarios para realizar actividades que resuelven situaciones requeridas, y esto no es ajeno a los profesionales docentes para ejercer una docencia de calidad. Esto significa lo que saben, lo que deben saber hacer y lo que quieren hacer los docentes para gestionar de manera satisfactoria la problemática relacionada al complejo proceso de enseñanza -aprendizaje que tiene, además, matices dependiendo del nivel y edad del público objetivo.

Para el autor Zabalza (2007) afirma "(...) la competencia es una zona de intersección en la que actúan los conocimientos y las habilidades para realizar acciones bien fundamentadas y eficaces" (p. 11).

En adición, Callomamani (2013) indica que, en un enfoque basado en competencias, el objetivo de los programas de formación docente no es solo el adquirir conocimientos sobre hechos y conceptos de alguna materia, sino también el desarrollar competencias profesionales que incluyan saberes, conocimientos, habilidades e incluso actitudes. El mismo autor considera las siguientes competencias que debe desarrollar y reforzar permanentemente el docente:

- el proceso de enseñanza-aprendizaje debe planificarse cuidadosamente
- los contenidos curriculares se deben seleccionar adecuadamente toda vez que continúen siendo lecciones a capitalizar y aprender

- el correcto manejo de la comunicación, información y explicaciones comprensibles al nivel de los estudiantes
- manejo de las nuevas tecnologías.

El diseñar una metodología de enseñanza-aprendizaje y organizar las actividades a desarrollarse incluso más allá del aula física, implica la organización del espacio según las circunstancias, además de seleccionar el método adecuado según el grupo de estudiantes, la definición y el desarrollo de las tareas de acuerdo al nivel alcanzado.

Si se pudiera definir el concepto de buen docente, a nuestro entender este se caracterizaría por ser un buen comunicador, saber relacionarse profesionalmente con los alumnos sin llegar a establecer vínculos amicales, cuestionador de actitudes equivocadas, evaluador justo, saber reflexionar objetivamente, investigar y proponer mejoras sobre la enseñanza. Dado que pertenece a una institución educativa que lo acoge, debe identificarse con la misma para trabajar en equipo con sus colegas persiguiendo un mismo objetivo o misión, en otras palabras, una persona asertiva.

Revisemos la siguiente investigación. Páez y Ramos (2000) se determinaron cuatro funciones con sus respectivas tareas, con relación a las capacidades docentes:

Facilitador-Mediador. Capacidad para establecer una relación horizontal con todos sus alumnos.

Evaluador. Capacidad para verificar la calidad del mismo proceso enseñanza aprendizaje.

Organizador. Capacidad para administrar acciones del proceso docente.

Investigador. Capacidad para observar la realidad con sentido cuestionador identificando deficiencias para ejecutar acciones de solución.

Finalmente, en un estudio sobre el desempeño docente en una institución educativa de nivel superior que lleva de título “Competencias Docentes del Profesorado Universitario”, se plantea que, debido al nuevo enfoque por competencias, “(...) surge la necesidad de modificar las estrategias didácticas y metodológicas, mediante las cuales los docentes promuevan el desarrollo de competencias que los estudiantes requieren de acuerdo a las necesidades y particularidades del contexto”. (Lomelí, 2006, p.83). En efecto, tradicionalmente ser un buen profesor significaba ser experto en su asignatura, sin embargo, esta situación ya no es válida. En el medio educativo, los docentes no pueden tener solamente una formación académica además de tener la vocación correcta y el compromiso de entrega personal, sino que, además se requiere que el docente cuente con un amplio número de competencias personales para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades que son siempre mejorables. Considerando que es el docente quien fomenta, gestiona y promueve a su vez el desarrollo de competencias en cada uno de sus estudiantes, es válido hacernos la siguiente pregunta: ¿Qué competencias actuales debe poseer el docente de educación técnico superior para ser capaz de desarrollar competencias personales y profesionales en sus estudiantes?

Es necesario que los docentes se encuentren habilitados y vigentes con todas las teorías modernas educativas para tan compleja y delicada labor,

además es recomendable recibir capacitación planeada y profesional de expertos en cada tema tratado. Un entendimiento de la psicopedagogía y su aplicación será importante para ofrecer a los alumnos un desarrollo integral y humano, que no solo servirá en el curso o materia tratada sino también para toda la vida. Dada la realidad nacional, las brechas socio económicas existentes, la falta de infraestructura educativa, la falencia de profesores evaluados, calificados y vigentes implican que es necesaria una gran transformación del perfil profesional del docente para los institutos técnicos.

Para efectos de contrastar la teoría con nuestro estudio y problemática planteada, nos parece oportuno considerar lo presentado por Perrenoud (2004) quien ordena las competencias docentes en 10 grandes grupos:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje en cada evento importante
2. Gestionar el proceso de los aprendizajes y medirlos constantemente
3. Considerar la integración y la evolución de dispositivos de diferenciación
4. Involucrar a los estudiantes en sus aprendizajes y sus tareas asignadas
5. Promover con el ejemplo del mismo docente el trabajo en equipo
6. Participar activamente y siempre en la gestión y eventos de la institución
7. Involucrar a los padres como los principales educadores del estudiante

8. Seleccionar y utilizar nuevas pero adecuadas tecnologías de información y comunicación que ayuden al proceso de enseñanza aprendizaje
9. Enfrentar y resolver los deberes y disyuntivas éticas de la misma profesión
10. Estar siempre vigente profesionalmente, gestionando su propia formación.

1.2.4 Roles del docente

Dentro del Marco de Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación – en adelante MINEDU, 2009) se definen los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país, sin embargo, creemos oportuno indicarlo como base para los docentes de nivel superior que, en nuestro caso, se refiere a un instituto técnico superior.

Lo que indica el Ministerio es que el marco constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las docentes y los docentes del país, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes y las estudiantes. Cabe mencionar que no se indica que el propósito sea culminar el proceso de enseñanza, sino el aprendizaje como fin supremo. Se está considerando que el Marco del Desarrollo Docente es una valiosa herramienta estratégica dentro de una política integral para el desarrollo docente.

En este contexto, en el MINEDU se han identificado cuatro dominios o campos que concurren mutuamente: uno se relaciona con la preparación

para la enseñanza docente, el siguiente describe el desarrollo de esa enseñanza en el aula, sigue el que se refiere a la articulación de la gestión con las familias y la comunidad, y el último corresponde a la definición de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad. En la práctica, el tercer dominio, dimensión familiar, no aplica en la mayoría de institutos técnicos dado que los estudiantes empiezan a ser mayores de edad lo que los hace responsables de sus propias decisiones, sin embargo, los otros dominios son la base para un sostenido desarrollo docente de educación superior. En detalle se tiene entonces:

Dominio 1: Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración de programas curriculares por materia estudiada, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque comprensivo, intercultural e inclusivo. Se refiere además al conocimiento de las principales características sociales, culturales, religiosas, étnicas y cognitivas de sus estudiantes y al dominio de los contenidos pedagógicos adecuados y eventualmente de disciplina. Esto se complementa con la elección adecuada de materiales educativos modernos, así como de estrategias de enseñanza y evaluación del correspondiente aprendizaje.

Dominio 2: Abarca la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad. Se refiere a la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima que favorezca tanto al aprendizaje y la creatividad como al manejo de los contenidos de cada materia y genere una constante motivación en los estudiantes. El desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, que pueden evolucionar en el tiempo, así como la utilización de recursos didácticos

pertinentes y relevantes como las tecnologías de información modernas, deben ser cuidadosamente considerados. Incluye también el uso de diversos criterios e instrumentos que faciliten la identificación del logro y plantee desafíos en el proceso de aprendizaje continuo y por convicción personal.

Dominio 3: Este dominio no aplica para la dimensión familiar en caso de instituto técnico, sin embargo, es muy importante para la educación básica.

Dominio 4: Comprende el proceso que caracteriza la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Se refiere a la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en equipo, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en la correcta ejecución de los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas. (Minedu 2009)

Se entiende por competencia la capacidad para resolver situaciones complejas y lograr resultados, no solo como la facultad para demostrar el conocimiento de un saber. La resolución de problemas supone la capacidad para comprender la realidad y estar consciente de las propias capacidades posibles con las que cada uno cuenta para intervenir correctamente en esa realidad. Debemos, entonces, entender que la competencia es además un accionar reflexivo que genera una movilización de recursos internos y externos con la finalidad de generar soluciones a situaciones de conflicto que luego debe llevar a una oportuna toma de decisiones, pero dentro de la ética.

1.3 Definición de términos básicos

Monitoreo

De acuerdo a Minedu (2009), en el marco de la enseñanza - aprendizaje, el monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones por los actores educativos para lograr un adecuado proceso enseñanza-aprendizaje.

Por su parte, el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS-2005) lo define de la siguiente manera: “El monitoreo es el proceso de rastrear o medir lo que está sucediendo en un programa”. De esta manera, si se considera como la indagación de la información para la aplicación de estrategias adecuadas en la mejora de los aprendizajes.

Acompañamiento

Según Minedu (2009) el acompañamiento “Es el acto de ofrecer asesoría continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes a su práctica”.

Mediación de aprendizajes

Es una competencia específica que implica la capacidad para utilizar de manera adecuada estrategias metodológicas y herramientas didácticas innovadoras y concordantes con las características de los estudiantes. Esta competencia se manifiesta cuando el docente utiliza variadas estrategias de enseñanza y las ajusta según las características, las necesidades y los ritmos de aprendizaje de los estudiantes. Puede también utilizar diferentes

escenarios y ambientes distintos al aula para potenciar los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Evaluación de aprendizajes

Es la capacidad del profesor para utilizar diversas estrategias de evaluación que aseguran el logro de los objetivos de aprendizaje declarados. Esta competencia se manifiesta cuando el docente conoce y aplica diferentes métodos, técnicas e instrumentos de evaluación coherentes con los objetivos de aprendizaje del currículo además, maneja una programación de evaluaciones y la da a conocer oportunamente a sus estudiantes y es capaz de diseñar distintas actividades pedagógicas.

Actitudes y valores

Las actitudes corresponden a formas internalizadas, espontáneas y permanentes de actuar frente a determinadas circunstancias. Los valores por su parte, son las apreciaciones de ciertas cualidades individuales o grupales y suelen demostrarse a través de conductas concretas. Existen diversos valores y actitudes que se asocian al ser docente. Como referencia se tiene la responsabilidad, ética docente, respeto y tolerancia, así como fomentar y aceptar la diversidad en la formación de los estudiantes. Las actitudes y valores deben ser coherentes con aquellas definidas por la institución en su proyecto educativo, favoreciendo las relaciones interpersonales cordiales, asertivas y basadas en la confianza.

Evaluación del desempeño docente

Para el autor Huguet (2002), evaluar el desempeño de los docentes es un proceso cuya finalidad es emitir juicios de valor sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes. Se tiene que hacer un seguimiento permanente que permita

obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación a los logros propuestos con los estudiantes y al desarrollo de sus áreas de trabajo. Tales criterios en la evaluación estarán referidos a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y toma en cuenta aquellos aspectos propios de las funciones docentes.

Competencias específicas

Son el conjunto de capacidades técnicas y disciplinares que facultan al docente para desempeñarse correctamente en las actividades propias de su labor formadora.

Estadística descriptiva

Para las autoras Nolberto y Ponce (2008), es una rama de la estadística que trata sobre la descripción y análisis estadístico de una población, que resume y presenta datos obtenidos de la población o de una muestra, mediante métodos adecuados. Tiene como objetivo caracterizar los datos, de manera gráfica o analítica, para resaltar las propiedades de los elementos bajo estudio.

Estadística Inferencial

Para las mismas autoras antes mencionadas, la estadística inferencial es una rama de la estadística que estudia el comportamiento y las propiedades de las muestras y la posibilidad (además de los límites) de la generalización de los resultados obtenidos a partir de aquellas a las poblaciones que representan. Esta generalización de tipo inductivo se basa en la probabilidad. La estadística inferencial tiene como objetivo entonces,

generalizar las propiedades de la población bajo estudio, basándose en los resultados de una muestra representativa de la población.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas

2.1.1 Hipótesis principal

Existe relación significativa entre la Supervisión pedagógica y el Desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C. sede Bellavista-Callao.

2.1.2 Hipótesis derivadas:

- El Acompañamiento pedagógico se relaciona significativamente con el Desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C. sede Bellavista-Callao.
- El Monitoreo pedagógico se relaciona significativamente con el Desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C. sede Bellavista-Callao.

2.2 Variables de la investigación y su definición operacional

La variable Supervisión Pedagógica tiene las dimensiones del monitoreo y el acompañamiento, mientras que la variable Desempeño docente tiene las

dimensiones de mediación de aprendizajes, actitud y valores y evaluación de aprendizajes. En la Matriz de Operacionalización de Variables se presentan las variables, sus dimensiones, los indicadores y las preguntas realizadas en la encuesta para obtener los datos que representan las percepciones de los docentes respecto a las variables y sus dimensiones. También se han definido los rangos para las variables y sus dimensiones clasificados en tres categorías: Alto, Medio y Bajo, las cuales clasifican los niveles de percepción del docente respecto a las mismas.

Como técnica e instrumento para la recolección de los datos de las variables y sus dimensiones se realizó una encuesta virtual y anónima enviada a todos los docentes que laboraban en la sede. Las respuestas de los docentes se recibieron entre la finalización del primer ciclo y el inicio de segundo ciclo académico del año 2018, aprovechando la disponibilidad de los docentes. Este instrumento capturó la percepción que tienen los docentes acerca de los temas planteados. Las preguntas se agruparon para obtener primero algunos datos personales de los docentes que pudieran mostrar algún sesgo en los resultados, por ejemplo, su edad y el tiempo de servicios en la institución. Luego se plantearon preguntas para entender el ambiente didáctico en el cual desarrollan sus actividades didácticas, por ejemplo, las estrategias, los indicadores, las técnicas, los recursos y las dificultades percibidas durante su labor. Finalmente, se presentaron preguntas respecto la relación del docente con sus colegas y con los alumnos.

Se presentaron las preguntas de opciones múltiples, utilizando la escala de Likert con los siguientes valores:

1. Nunca

2. Casi nunca
3. Alguna vez
4. Casi siempre
5. Siempre.

Este grupo de preguntas, por su naturaleza tratan de establecer probabilidad de ocurrencia.

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIONES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable 1: Supervisión pedagógica	Proceso intencionado y sistemático de carácter técnico, de verificación, seguimiento y asesoramiento, instituido, para optimizar las actividades pedagógicas en las instancias descentralizadas.	Monitoreo Acompañamiento	-Orientación para mejorar el trabajo docente - Supervisión permanente - Asistencia técnica en diversificación y utilización de material didáctico	20 19 24, 27
Variable 2: Desempeño docente	Actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés <i>performance</i> , y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.	Mediación de aprendizajes Actitud y valores Evaluación de aprendizajes	- Recoge saberes previos - Uso de estrategias - Manejo de conflictos - Evaluación y aprecio de aportes de otras personas - Importancia de Trabajo en equipo - Busca posturas distintas en colegas - Reconocimiento de errores propios - Reconoce aporte de otras personas - Técnicas e instrumentos de evaluación - Importancia en evaluación de los aprendizajes - Comunica resultados - Uso de recursos tecnológicos - Toma de decisiones democráticas - Reconoce aportes y logros de aprendizajes - Busca posturas distintas en estudiantes	35 7, 10, 12 21, 32 22, 25, 26, 33 23, 28, 31, 29 38 30 8, 9, 11, 14, 15 13 16 17, 18 34 36 37

Tabla 2.

Rangos para las variables y sus dimensiones

Para la variable Supervisión Pedagógica (3 ítems) Alto (11-15) Medio (6-10) Bajo (3-5)	Para la dimensión Monitoreo (1 ítems) Alto (4-5) Medio (2-3) Bajo (1)	Para la dimensión Acompañamiento (2 ítems) Alto (8-10) Medio (5-7) Bajo (2-4)
---	--	--

Para la variable Desempeño Docente (19 ítems) Alto (70-95) Medio (44-69) Bajo (19-43)	Para la dimensión Mediación de aprendizajes (1 ítems) Alto (4-5) Medio (2-3) Bajo (1)	Para la dimensión Actitudes y valores (12 ítems) Alto (44-60) Medio (28-43) Bajo (12-27)	Para la dimensión Evaluación de aprendizajes (6 ítems) Alto (22-30) Medio (14-21) Bajo (6-13)
---	---	--	---

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico

El método consiste en un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y transversal a nivel correlacional como alcance de la investigación. Este último considera las dos variables propuestas lo que permitió medir el grado de relación que existe entre ellas, analizando y cuantificando tal vinculación. Este enfoque además permitió conocer el comportamiento de cada una de las variables en relación a la otra, determinando una relación directa y positiva. Las variables estudiadas son la Supervisión pedagógica y Desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C. en la sede Bellavista-Callao, 2018.

La investigación tuvo un diseño transversal debido a que la recolección de datos fue realizada una sola vez mediante una encuesta virtual para cada docente que tuvo la disponibilidad de contestar, percibiendo las variables de estudio y sus dimensiones solo en ese momento (el tiempo promedio aproximado de duración de la encuesta fue de 45 minutos). Bajo esta

premisa, se consideraron varios grupos, como docentes asignados a distintos turnos o docentes que dictaban en diferentes escuelas y algunos en varias sedes de la misma institución; por ello la necesidad de hacer la encuesta virtual para responderla de acuerdo a su disponibilidad.

La presente investigación siguió el diseño no experimental debido a que no se manipuló deliberadamente ninguna de las variables, solo se realizaron acciones de medición de las variables de estudio sin intervenir tampoco de manera presencial a ninguno de los docentes por restricción del área de Desarrollo Docente de la sede.

Finalmente, el enfoque cuantitativo inicia con una idea que deriva en objetivos y preguntas de investigación. De la literatura existente se elaboró un marco teórico o de referencia, lo que facilitó el planteamiento de las hipótesis con la determinación de las variables. Asimismo, se analizaron los resultados con métodos estadísticos para finalmente obtener conclusiones respecto a esas hipótesis.

El trabajo realizado es sistemático, secuencial y lógico, desde el planteamiento del problema de investigación hasta la discusión y comparación de los resultados con otras investigaciones. Las conclusiones y recomendaciones respectivas están basadas exclusivamente en los resultados.

A continuación, se presentan las Fichas Técnicas del Cuestionario, tanto para la variable Supervisión pedagógica, como para la variable Desempeño docente.

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO	
Supervisión pedagógica	
Autor:	Angelo Cavagnaro Rios
Año:	2018
Personas a las que se dirige:	Docentes del Instituto Técnico Superior Cibertec (sede Bellavista)
Fecha:	Junio - Agosto 2018
Lugar:	Instituto Técnico Superior Cibertec (sede Bellavista – Callao)
# de preguntas:	3
Tipo y peso:	
1:Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre; 5: Siempre	
Valores de la variable:	
Puntaje	Calificación
12-15	Excelente
9-11	Bueno
6-8	Regular
3-5	Malo

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO	
Desempeño docente	
Autor:	Angelo Cavagnaro Rios
Año:	2018
Personas a las que se dirige:	Docentes del Instituto Técnico Superior Cibertec (sede Bellavista)
Fecha:	Junio - Agosto 2018
Lugar:	Instituto Técnico Superior Cibertec (sede Bellavista – Callao)
# de preguntas:	19
Tipo y peso:	
1:Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre; 5: Siempre	
Valores de la variable:	
Puntaje	Calificación
76-95	Excelente
57-75	Bueno
38-56	Regular
19-37	Malo

3.2 Diseño muestral

La población que se ha tomado en cuenta en esta investigación consiste en todos los docentes del Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C. sede Bellavista-Callao, que eran a la fecha 93 docentes.

Debido al tamaño de la población, y acuerdo a la disponibilidad de participar en la encuesta, casi la totalidad de docentes pudo ser evaluada, por lo que este estudio se basó en un censo. Como consecuencia de eso, se obtuvieron 77 respuestas de docentes que, además de ser un número importante, es estadísticamente significativo.

Solo como referencia, esta población está constituida por docentes jóvenes que en su mayoría (78%) tiene menos de 45 años y donde más de la mitad de todos los docentes tiene menos de 3 años ejerciendo en la institución objeto de estudio. Notorio resaltar que más del 80% de ellos tiene licenciatura y solo el 29% cuenta con una maestría.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que hemos utilizado para la recolección de la información es la encuesta virtual, la cual va agrupada para obtener información tanto del comportamiento del docente con sus colegas y supervisores como su desempeño en el aula y la relación con sus alumnos. Esta encuesta es una adaptación de los cuestionarios utilizados en el curso Investigación y Proyecto de Tesis de la Universidad San Martín de Porres en su módulo 3 (Diseño Metodológico, p. 41) y el cuestionario sobre Necesidades de capacitación en estrategias pedagógicas y evaluación del aprendizaje elaborado por la Facultad de Educación de la Universidad Peruana

Cayetano Heredia. Adicionalmente, una propuesta inicial de encuesta fue revisada y adaptada por los especialistas del área de Desarrollo Docente y aprobada por la Dirección Académica del Instituto Superior Tecnológico Cibertec.

El título de la misma fue: “Encuesta sobre tu desarrollo profesional”. Dentro de ella, hubo 39 preguntas con el propósito de capturar información relevante a tres aspectos de nuestro interés, el cognitivo, el afectivo y de comportamiento. Este instrumento presenta una escala de tipo Likert que ayuda a evaluar las opiniones y actitudes de las personas.

La escala de Likert (1932) es comúnmente utilizada en cuestionarios y encuestas para la investigación, principalmente en las ciencias sociales. Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con esta técnica, el encuestado especifica su nivel de acuerdo o desacuerdo con su declaración.

Estas preguntas están elaboradas para el tema o actitud que se pretende medir, y la valoración a las respuestas utilizadas fue la siguiente:

5. Siempre
4. Casi siempre
3. Alguna vez
2. Casi nunca
1. Nunca

En esta encuesta, y por sugerencia de los especialistas de Cibertec, se evitó utilizar un estilo de pregunta que pueda producir deseabilidad social, tales como “¿tiene usted conciencia...?”, “¿sabe usted cómo...?”, “¿aprecia

usted...?” las cuales podrían orientar la respuesta del encuestado hacia lo que se considere adecuado.

Adicionalmente, las preguntas de opción cerrada difícilmente capturan una competencia compleja. Al preguntar si alguien “sabe” o “aprecia” algo y obtener una respuesta positiva o negativa, esta no implica la veracidad o falsedad de lo reportado por el encuestado. En ese sentido, hemos optado por preguntar por la opinión, creencia, sentimiento, percepción, etc.

El cuestionario está destinado a obtener repuestas sobre el tema en estudio, es decir, la relación que existe entre la Supervisión pedagógica y el Desempeño docente y a su vez, contrastar la hipótesis de la investigación. Cabe resaltar que los encuestados llenaron por sí mismos y de manera virtual y anónima toda la encuesta. Por recomendación de los expertos, se hicieron algunos ajustes o cambios en la redacción de ciertas preguntas para mejora la comprensión por parte de los encuestados.

Luego de los cambios, tanto los expertos como los directores que autorizaron y aprobaron la realización de la encuesta consideraron que la cantidad y la coherencia de las preguntas estaban bien. Estas preguntas estaban claras y precisas para las características de la población docente según la cultura institucional, se comentó además que son apropiadas.

Respecto a la validación del instrumento, el jefe del área de Desarrollo Docente de la sede Bellavista del Instituto Superior Tecnológico Cibertec y especialista responsable de todas las encuestas a docentes consideró que la cantidad de preguntas, así como su redacción y coherencia, fueron apropiadas, ya que van de acuerdo con las características de la población a

la que va dirigida. Asimismo, consideraron que las dimensiones e indicadores guardan coherencia apropiada y suficiente con las preguntas de la encuesta.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, estuvo autorizado y revisado por el Director de la sede y el Director Académico de la misma institución.

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Se realizó un análisis descriptivo e inferencial en base a los datos que se presentan en tablas de frecuencia y en gráficos de barras, de acuerdo a las variables de estudio y sus respectivas dimensiones. Asimismo, se utilizaron pruebas estadísticas de correlación del software SPSS v.14 con las que se verificó la existencia, tipo y fuerza de la correlación, considerando un margen de error inferior al 5% para establecer los índices de variabilidad de los factores estudiados.

Para medir las variables, se utilizaron los descriptivos estadísticos media y desviación estándar, habiéndose obtenido valores similares para ambas variables principales, Supervisión pedagógica (2.21) y Desempeño docente (2.32) como valor promedio, mientras que la desviación estándar estuvo representada por los valores 0.71 y 0.80 respectivamente.

El valor de la encuesta que más se repitió o moda para la Supervisión pedagógica fue el 5, mientras que para la variable Desempeño docente, fue el 4.

Estadística descriptiva y test de normalidad

Antes de comenzar a realizar el estudio de nuestros datos fue necesario conocer el comportamiento que tiene cada una de las variables

individualmente mediante la estadística descriptiva, para lo cual se utilizaron los estadísticos descriptivos básicos (media y desviación estándar).

En resumen, se realizó el test de normalidad numérico de Kolmogorov-Smirnov (en adelante K-S) para verificar si nuestras variables se comportan de manera “normal” y el resultado de la prueba evidenció todo lo contrario.

Por otro lado, la teoría indica que se define la hipótesis nula H_0 , donde considera que la distribución de la variable seleccionada proviene de una distribución normal. Por ejemplo, si el nivel de significación o p-valor (Sig.) obtenido en el test K-S es 0.20, entonces para un nivel de significación del 0.05 (lo que está fuera del 95 % de probabilidades) no rechazamos la hipótesis nula, ya que el p-valor es $0.20 > 0.05$. Por tanto, según este test, podemos establecer que la distribución de los datos es considerada normal.

En resumen:

Si Sig. (p-valor) > 0.05 , aceptamos H_0 (hipótesis nula) y rechazamos la hipótesis alternativa.

Si Sig. (p-valor) < 0.05 , rechazamos H_0 (hipótesis nula) y aceptamos la hipótesis alternativa.

Una consideración adicional es que el número de datos del estudio debe ser mayor a 50, el cual es nuestro caso.

Si las variables son normales, se debe medir la correlación con el coeficiente de Pearson, de lo contrario, se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman el mismo que se utilizó en la presente investigación. Los rangos de los valores de los coeficientes de correlación de Spearman son los siguientes:

- Correlación nula: 0
- Correlación positiva muy baja: [0.01 - 0.19]
- Correlación positiva baja: [0.20 - 0.39]
- Correlación positiva moderada: [0.40 - 0.69]
- Correlación positiva alta: [0.70 - 0.89]
- Correlación positiva muy alta: [0.90 - 0.99]
- Correlación positiva perfecta: > a 1.00

Se recomienda utilizar la rho de Spearman para evaluar la asociación entre dos variables que tienen categorías ordinales. Las categorías ordinales tienen un orden natural, como por ejemplo pequeño, mediano y grande.

3.5 Aspectos éticos

La investigación cumplió con los principios de igualdad de género, raza y credo, pues se evitó cualquier discriminación hacia los decentes evaluados en base a estos aspectos. Asimismo, los datos recolectados se procesaron tal cual se proporcionaron y de forma estricta, evitando toda manipulación casual o intencional. Se respetó la confidencialidad de los evaluados ya que se trabajó en base a no uso de identificadores y finalmente, se respetaron los derechos de los autores cuyas publicaciones fueron utilizadas durante la redacción del marco teórico, pues se cumplieron con las citaciones respectivas y su mención en el listado de las fuentes de información.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Presentación de la encuesta, tablas y figuras

Este capítulo trata del análisis de la información obtenida en la encuesta hecha a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. sede Bellavista Callao, año 2018. Esta información refleja los niveles de percepción que tienen los docentes sobre los temas tratados y reflejan la realidad en ese momento. Adicionalmente, con la información de los datos se hace un análisis e interpretación de los mismos a dos niveles complementarios: El descriptivo y el inferencial.

Los datos se presentan en tablas y figuras que corresponden a las variables de estudio, Supervisión pedagógica y Desempeño docente, y a sus correspondientes dimensiones.

Por otro lado, con el fin de evaluar la Supervisión pedagógica, se elaboró el instrumento de medición que recolecta información del monitoreo y del acompañamiento como componentes que la conforman. Para evaluar el Desempeño docente, el instrumento de medición recolecta información

sobre la mediación de aprendizajes, la actitudes y valores y la evaluación de aprendizajes. En cada pregunta, el docente pudo contestar teniendo opciones dentro del rango de valores entre 1 y 5. La calificación general se obtiene sumando el número de preguntas que corresponden a cada variable, obteniéndose un mínimo que corresponde al valor 1 y un máximo que corresponde al valor 5.

Para efectos de reporte se han transformado los valores obtenidos en la escala de Alto, Medio y Bajo.

4.1.1 Resultados descriptivos de la variable 1: Supervisión pedagógica

Variable 1: Supervisión pedagógica

Tabla 3

Frecuencias de la variable 1: Supervisión pedagógica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	23.4%
Medio	26	33.8%
Alto	33	42.9%

Fuente: Elaboración propia

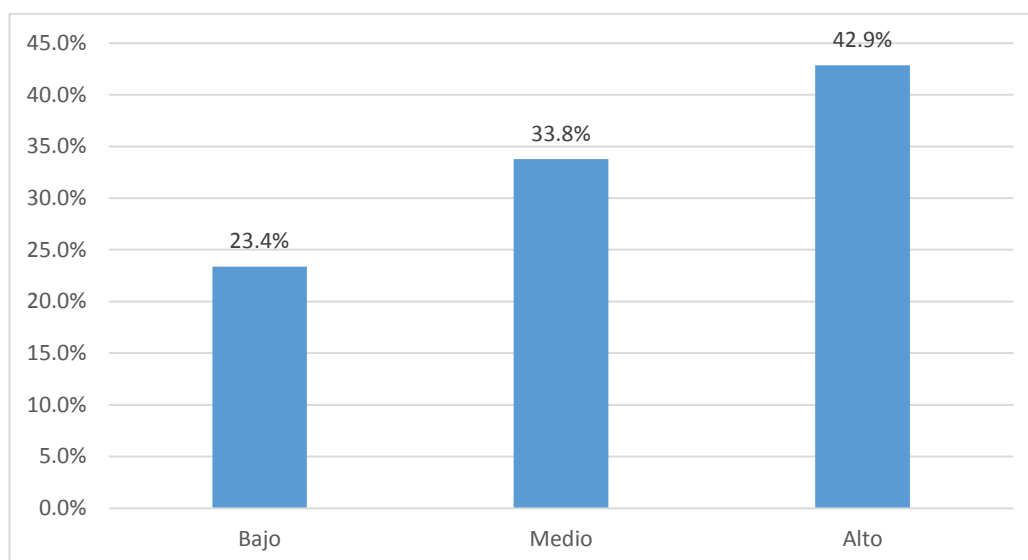


Figura 1. Gráfico de barras de la variable 1: Supervisión pedagógica

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 3 y la figura 1, el 23.4% de los docentes encuestados indicó un nivel bajo de percepción respecto a la Supervisión pedagógica, mientras que el 33.8% indicó un nivel medio y el 42.9% restante indicó un nivel alto.

Dimensión 1: Monitoreo

Tabla 4:

Frecuencias de la dimensión 1: Monitoreo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	16.9%
A veces	27	35.1%
Siempre	37	48.1%

Fuente: Elaboración propia

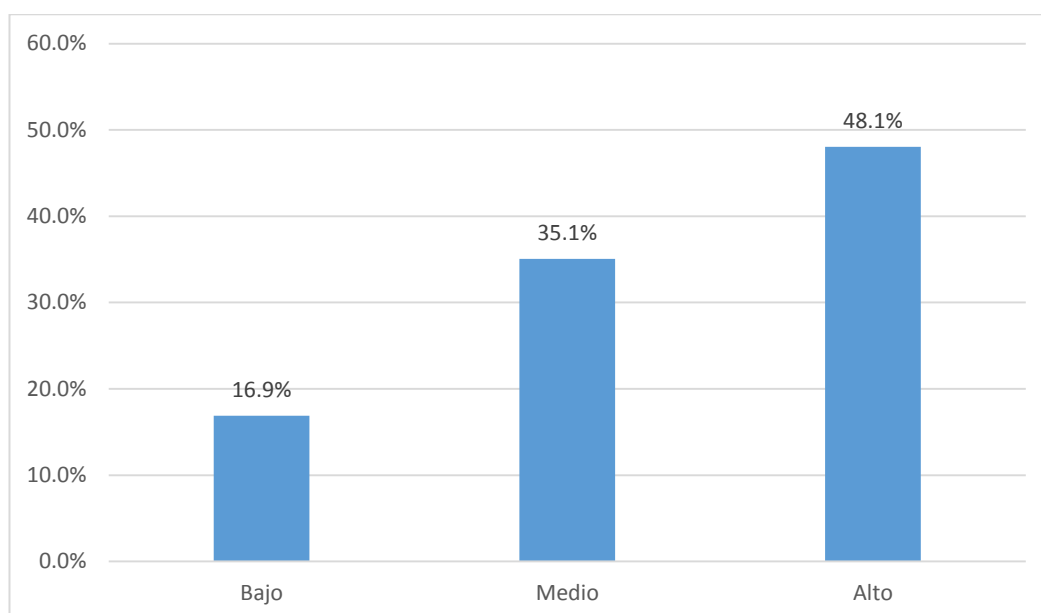


Figura 2. Gráfico de barras de la dimensión 1: Monitoreo

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 4 y la figura 2, el 16.9% de los docentes encuestados indicó que no percibieron acciones de monitoreo; el 35.1%, que solo algunas veces lo percibió; y el 48.1% que siempre lo percibió.

Dimensión 2: Acompañamiento

Tabla 5

Frecuencias de la dimensión 2: Acompañamiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	6.5%
Medio	35	45.5%
Alto	37	48.1%

Fuente: Elaboración propia

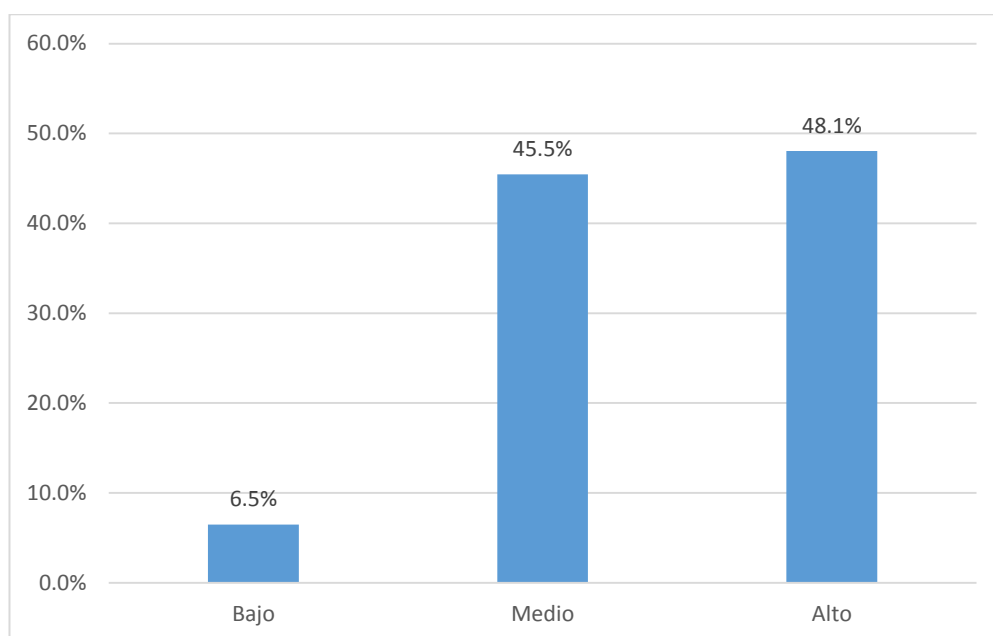


Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión 2: Acompañamiento

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 5 y la figura 3, el 6.5% de los docentes encuestados indicó un nivel bajo de percepción respecto a la dimensión Acompañamiento, mientras que el 45.5% indicó un nivel medio y el 48.1% restante indicó un nivel alto.

4.1.2 Resultados descriptivos de la variable 2: Desempeño docente

Variable 2: Desempeño docente

Tabla 6

Frecuencias de la variable 2: Desempeño docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	32.5%
Medio	8	10.4%
Alto	44	57.1%

Fuente: Elaboración propia

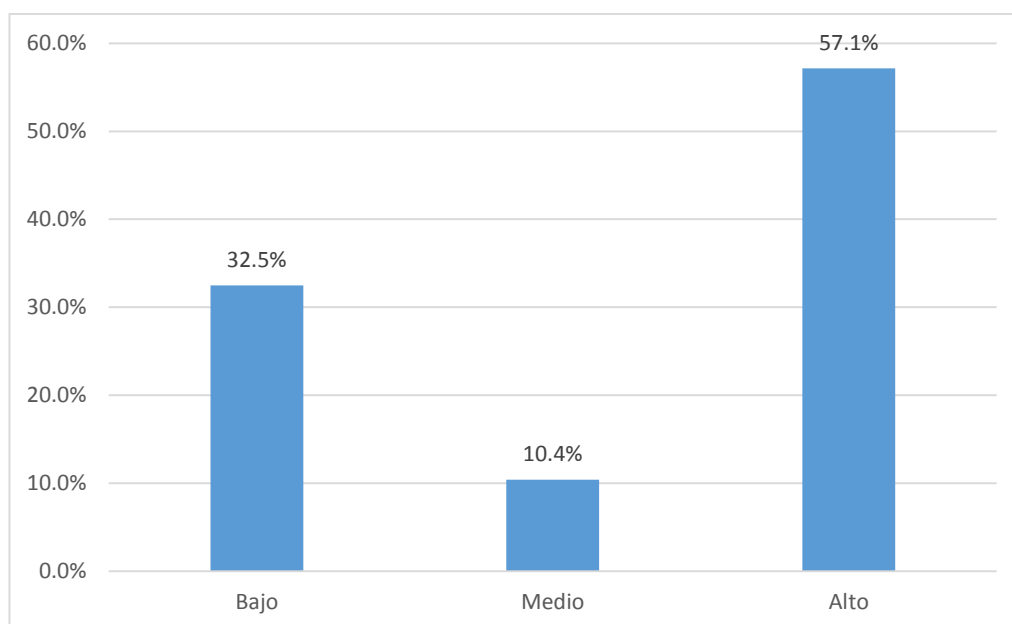


Figura 4. Gráfico de barras de la variable 2: Desempeño docente

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 6 y la figura 4, el 32.5% de los docentes encuestados percibió un nivel bajo respecto a la variable Desempeño docente, mientras que un 10.4% indicó un nivel medio y más de la mitad, el 57.1%, indicó un nivel alto.

Dimensión 1: Mediación de aprendizajes

Tabla 7:

Frecuencias de la dimensión 1: Mediación de aprendizajes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	31.2%
A veces	8	10.4%
Siempre	45	58.4%

Fuente: Elaboración propia

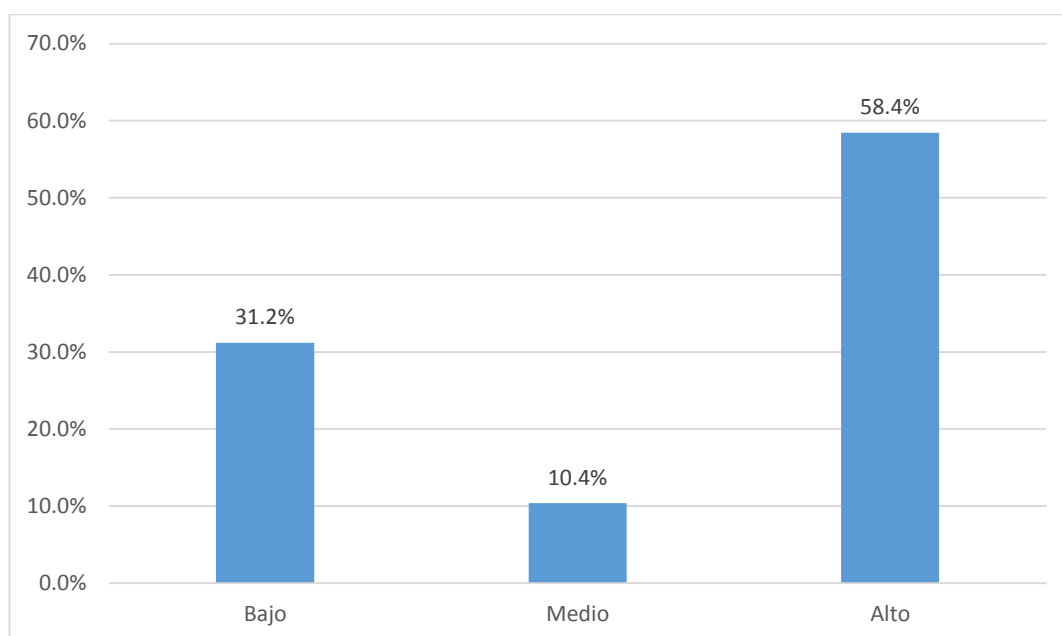


Figura 5. Gráfico de barras de la dimensión 1: Mediación de aprendizajes

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 7 y la figura 5, el 31.2% de los docentes encuestados indicó que nunca percibió la dimensión Mediación de aprendizajes, mientras que solo el 10.4% indicó que lo percibió algunas veces; sin embargo, más de la mitad, el 58.4% de los docentes, indicó que siempre lo percibía.

Dimensión 2: Actitud y valores

Tabla 8.

Frecuencias de la dimensión 2: Actitud y valores

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	19.5%
Medio	29	37.7%
Alto	33	42.9%

Fuente: Elaboración propia

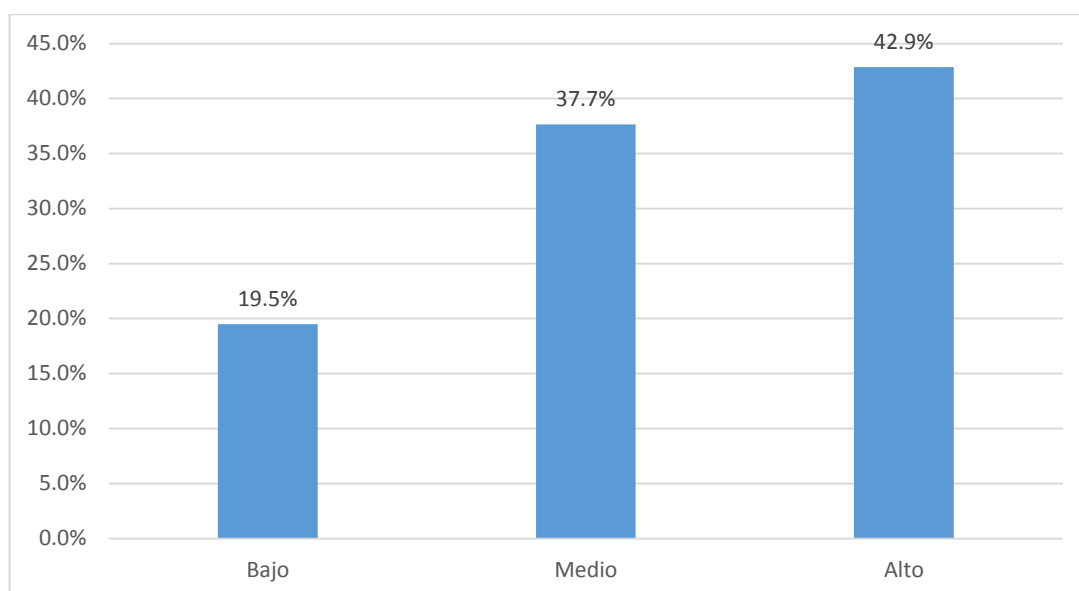


Figura 6. Gráfico de barras de la dimensión 2: Actitud y valores

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 8 y la figura 6, el 19.5% de los docentes encuestados indicó un nivel bajo respecto a la dimensión Actitud y valores, mientras que el 37.7% indicó un nivel medio y menos de la mitad (42.9%) indicó un nivel alto.

Dimensión 3: Evaluación de aprendizajes

Tabla 9:

Frecuencias de la dimensión 3: Evaluación de aprendizajes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	15.6%
Medio	20	26.0%
Alto	45	58.4%

Fuente: Elaboración propia

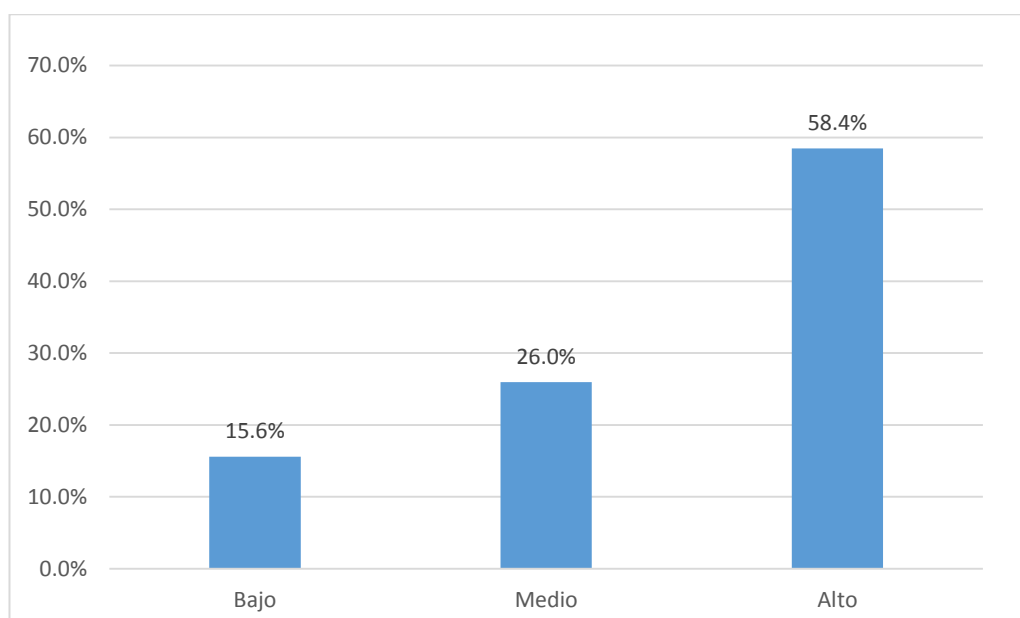


Figura 7. Gráfico de barras de la dimensión 3: Evaluación de aprendizajes

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 9 y la figura 7, el 15.6% de los docentes encuestados indicó un nivel bajo respecto a la dimensión Evaluación de aprendizajes, mientras que solo el 26.0% indicó un nivel medio y la mayoría, el 58.4%, indicó un nivel alto.

Adicionalmente, presentamos los resultados de algunas preguntas de la encuesta que ayudan a responder los problemas y objetivos de nuestra investigación.

Vale la pena revisar los resultados de la pregunta 19: " Qué acción de supervisión debe considerarse?" en el cual resulta importante evidenciar la tendencia que tiene la mayoría de los docentes.

Tabla 10

Frecuencias y porcentajes de las respuestas a la pregunta 19

Acción	Frecuencia	Porcentaje
Orientadora	36	46.80%
Correctiva Orientadora	26	33.80%
Sancionadora Orientadora y correctiva	5	6.50%
Correctiva	4	5.20%
Sancionadora Orientadora	2	2.60%
Sancionadora	2	2.60%
Sancionadora Correctiva	1	1.30%
Ninguna	1	1.30%

Fuente: Elaboración propia

Las acciones de supervisión que según los docentes deben efectuarse, se centran en acción Orientadora en el 46.8% de los casos, seguida de la acción Correctiva - Orientadora en el 33.8% de los casos. Estas dos consideraciones superan el 80% de las preferencias, mostrando claramente que el docente recibe orientación permanente y eventualmente con mensajes correctivos por parte de su supervisor-coordinador.

4.2 Análisis e interpretación de los datos

4.2.1 Nivel descriptivo

Los resultados obtenidos con el programa SPSS v.14 y Excel fueron analizados a nivel descriptivo y a nivel estadístico inferencial, según nuestras hipótesis formuladas. En el nivel descriptivo se ha utilizado la estadística de tendencia central y de dispersión, como el promedio aritmético, la desviación estándar. Se muestran cuadros con frecuencias y datos de porcentajes para determinar los niveles de concentración o dispersión de datos, tanto en las variables como en sus dimensiones: es decir, de la Supervisión Pedagógica con el monitoreo y el acompañamiento y de otra variable, el Desempeño docente, con mediación de aprendizajes, actitud y valores y evaluación de aprendizajes.

Tabla 11:

Estadísticos descriptivos

Variables y dimensiones	Media	Desviación estándar
Supervisión pedagógica	2.21	0.71
Monitoreo	2.14	0.68
Acompañamiento	2.30	0.81
Desempeño docente	2.32	0.80
Mediación de aprendizajes	2.27	0.91
Actitudes y Valores	2.34	0.84
Evaluación de aprendizaje	2.30	0.89

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 11 se puede observar que para la variable Supervisión pedagógica se obtuvo el valor de 2.21 para la media aritmética, mientras que el valor para la desviación estándar es de 0.71, lo que significa que la mayoría de los docentes considera medianamente importante los aspectos de Supervisión pedagógica en la Institución donde laboran.

Para la variable Desempeño docente, se obtuvo el valor de 2.32 para la media aritmética, mientras que el valor para la desviación estándar es de 0.80, lo que significa que casi la mayoría de los docentes percibe de medianamente los aspectos del Desempeño docente en la institución donde laboran.

4.2.2 Nivel inferencial

Podemos realizar inferencias y generalizaciones sobre lo que se cree que puede ocurrir con la población total, en relación con el problema estudiado, que se refiere a la supervisión pedagógica y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. (sede Bellavista Callao-2018).

Presentamos a continuación los resultados de las correlaciones entre las variables y sus dimensiones:

Tabla 12.

Correlaciones entre las variables con sus dimensiones

Rho de Spearman	Desempeño Docente	Mediación de aprendizajes	Actitudes y valores	Evaluación de aprendizajes
Supervisión Pedagógica	,829**	,767**	,856**	,760**
	.000	.000	.000	.000
Monitoreo	.77	.77	.77	.77
	,755**	,753**	,781**	,698**
Acompañamiento	.000	.000	.000	.000
	.77	.77	.77	.77

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 12 podemos observar que la correlación de Spearman entre la variable Supervisión pedagógica y la variable Desarrollo docente es positiva y alta con un valor de (.829). Las dimensiones de esta variable también

tienen valores significativos de correlación con el Desempeño docente. El acompañamiento tiene un valor de correlación que se considera positivo y alto respecto al Desempeño docente ($,814$), mientras que la dimensión monitoreo tiene un valor de correlación algo menor en la misma escala de correlación de Spearman de ($,755$).

Pruebas de Hipótesis

Para realizar las pruebas de hipótesis fue necesario desarrollar pruebas estadísticas de correlación, por lo que se tuvieron que revisar los tipos de variables de la investigación con cada una de sus dimensiones asociadas. Se muestra a continuación el resultado de las pruebas estadísticas de correlación:

Tabla 13

Tabla de tipos de variables y dimensiones

Variable y dimensión	Tipo
Variable 1 Supervisión pedagógica	Variable numérica
Dimensión 1 Monitoreo	Dimensión numérica
Dimensión 2 Acompañamiento	Dimensión numérica
Variable 2 Desempeño docente	Variable numérica
Dimensión 1 Mediación de aprendizajes	Dimensión numérica
Dimensión 2 Actitud y valores	Dimensión numérica
Dimensión 3 Evaluación de aprendizajes	Dimensión numérica

Fuente: Elaboración propia

Según esta información, las variables de estudio y sus dimensiones son numéricas; por tal motivo, se tuvieron que realizar pruebas de distribución normal para determinar el uso de una pruebas paramétricas o no

paramétricas. Si consideramos la población estudiada de 93 docentes, la mayoría (77 docentes) contestó la encuesta de acuerdo a su disponibilidad. Siendo este número superior a 50, se utilizó la Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en la cual, considerando un error inferior al 5% (0,05), podemos considerar distribuciones significativamente distintas a la normal. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 14:

Resultados de las pruebas de normalidad de Kolgomorov-Smirnov

Variable	Estadístico	Error calculado	Tipo de Distribución
Supervisión pedagógica	0.155	0.000	Diferente a la Normal
Desempeño Docente	0.326	0.000	Diferente a la Normal

Fuente: Elaboración propia

Al observar la Tabla 14, vemos que en todos los casos se registraron distribuciones diferentes a la normal, por lo que se decidió utilizar la Prueba de Correlación de Spearman, considerando, además, un error menor a 0.05 (5%) para aceptar la existencia de una correlación.

Contraste de prueba de hipótesis

El proceso de la prueba de hipótesis tiene las herramientas estadísticas para someter a prueba las hipótesis planteadas en los estudios de investigación, para lo cual es conveniente seguir una secuencia según lo indicado por Nolberto y Ponce (2008), Estadística Inferencial Aplicada (Cap. 4, p 100) que explicamos en la presente investigación.

Para el contraste de las hipótesis definidas en la investigación Supervisión pedagógica y Desempeño docente en el instituto superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. (sede Bellavista - Callao), se empleó la estadística inferencial y se utilizaron las pruebas estadísticas correlacionales. Esto con la finalidad de conocer la relación significativa entre la variable Supervisión pedagógica y la variable Desempeño docente, para analizar la relación “r” calculada. La estrategia que se siguió para contrastar las hipótesis consideró los siguientes pasos:

Paso 1. Plantear la hipótesis nula y la hipótesis alternativa de manera adecuada.

Hipótesis nula H_0 : Premisa a partir de la cual partimos para analizar la muestra.

Hipótesis alterna H_a : Es la alternativa que debe ser cierta en caso que los datos demuestren que la hipótesis nula sea falsa.

Paso 2. Elegir a criterio el nivel de significancia.

Este representa la probabilidad estadística de rechazar la hipótesis nula como verdadera. Se puede considerar cualquier valor entre 0 y 1, pero para estudios de pruebas de hipótesis normalmente se considera el rango entre 0,05 y 0,01.

Si “p” es menor que 0.05, se dice que el coeficiente es significativo al nivel del 95% de confianza en que la correlación sea verdadera con 5% de probabilidad de error. Si “p” es menor a 0.01, entonces el coeficiente es significativo al nivel de

99% de confianza para que la correlación sea verdadera con 1% de probabilidad de error, lo que evidentemente es más estricto estadísticamente.

Paso 3. Se debe elegir el estadístico para esta prueba de acuerdo a los requisitos que pide la teoría utilizada.

Para el contraste de las hipótesis, se utilizaron las pruebas estadísticas de correlación, con el fin de conocer la relación significativa o no, entre las variables Supervisión Pedagógica y Desempeño Docente. Finalmente se analiza la relación “ r “ calculada en base a reglas de decisión.

La relación fue calculada mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

Debemos notar, además, que la prueba no considera una variable como independiente y a la otra variable como dependiente, ya que no evalúa la causalidad.

Paso 4. Se define la región de rechazo, según la hipótesis alternativa propuesta.

El establecimiento de una regla de decisión, bilateral o unilateral, está basado en el nivel de significancia que hayamos elegido.

Paso 5. Se calcula el estadístico seleccionado para realizar la prueba de hipótesis.

La contrastación de las hipótesis, nula y alterna, se ejecuta mediante el valor “p” y se establece como indicado en el paso 2:

Si $p \geq 0,05$, se acepta hipótesis nula (H_0).

Si $p < 0,05$, se acepta hipótesis de investigación o hipótesis alternativa (H_a).

Paso 6. Se debe comparar el valor de la estadística de la prueba con el valor crítico.

Esto es para decidir si se rechaza o no la hipótesis nula. Luego de ello, se decide y se concluye.

Contraste de la hipótesis general

A continuación se detalla la formulación de la hipótesis nula y de la hipótesis alterna

Ho: La Supervisión Pedagógica no se relaciona directa y significativamente con el Desempeño Docente en el Instituto Superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. sede Bellavista-Callao (2018).

Ha: La Supervisión Pedagógica se relaciona directa y significativamente con el Desempeño Docente en el Instituto Superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. sede Bellavista-Callao (2018).

Para el contraste de las hipótesis se utilizó el modelo estadístico de correlación de Spearman para determinar si se relacionan significativamente la variable Supervisión pedagógica con la variable Desempeño docente.

Los valores de correlación de datos son los siguientes:

$$r = ,829^{**}$$

$$\text{Sig. (bilateral)} = 0.000$$

$$N = 77$$

Donde **: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados que se muestran entre la Supervisión pedagógica y el Desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. sede Bellavista-Callao (2018) evidencian la correlación ($r = 0,829$) que indica una relación alta y positiva entre ambas variables que, además, siendo el valor “p” igual a 0.000 ($p < 0,05$), se evidencia que la correlación es estadísticamente significativa. Esto indica que, a mayor supervisión pedagógica, mayor desempeño docente. Por lo tanto, hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación o hipótesis alternativa.

Contraste de la hipótesis específica 1

A continuación se detalla la formulación de la hipótesis nula y de la hipótesis alterna

Ho 1: No existe relación directa y significativa entre el Monitoreo y el Desempeño Docente en el Instituto Superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. sede Bellavista-Callao (2018).

Ha 1: Existe relación directa y significativa el Monitoreo y el Desempeño Docente en el Instituto Superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. sede Bellavista-Callao (2018).

Para la contrastación de la hipótesis se utilizó el modelo de correlación de Spearman para determinar si hay relación significativa entre la dimensión Monitoreo de la variable Supervisión pedagógica con la variable dependiente desempeño Docente.

Los valores de correlación de datos se detallan a continuación:

$$r = ,755^{**}$$

$$\text{Sig. (bilateral)} = 0.000$$

$$N = 77$$

Donde **: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados que se muestran de correlación entre el monitoreo y el desempeño docente en la institución analizada, evidencian el valor de ($r = 0,755$). Esto indica una relación directa y positiva (aunque menor) entre ambas variables que, al ser el valor "p" igual a 0.000 ($p < =0,05$), se considera que es estadísticamente significativa. Esto indica que, a mayor monitoreo, mejor será el Desempeño docente. Por lo tanto, considerando estos resultados, hay suficiente evidencia científica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación o hipótesis alternativa.

Contraste de la hipótesis específica 2

A continuación se detalla la formulación de la hipótesis nula y de la hipótesis alterna

Ho 2: No existe relación directa y significativa entre el acompañamiento y el Desempeño Docente en el Instituto Superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. sede Bellavista-Callao (2018).

Ha 2: Existe relación directa y significativa entre el acompañamiento y el Desempeño Docente en el Instituto Superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. sede Bellavista-Callao (2018).

Para el contraste de la hipótesis, se utilizó el modelo estadístico de correlación de Spearman, útil para determinar si hay relación significativa entre la dimensión Acompañamiento de la Supervisión pedagógica con el Desempeño docente.

Los valores de correlación de datos se resumen de la siguiente manera:

$$r = ,814^{**}$$

$$\text{Sig. (bilateral)} = 0.000$$

$$N = 77$$

Donde **: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados que se muestran de correlación entre el Acompañamiento y el Desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. sede Bellavista-Callao (2018) evidencia la correlación de ($r = 0,814$) lo que indica una relación directa y positiva que, al ser el valor “p” igual a 0.000 ($p < =0,05$), se considera que es estadísticamente significativa. Esto significa que, a mayor acompañamiento, mayor el impacto en el Desempeño docente. Por consiguiente, debido a estos resultados, no hay suficiente evidencia científica para rechazar la hipótesis nula y, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa o de investigación.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los resultados estadísticos obtenidos en la investigación “Supervisión pedagógica y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. (sede Bellavista-Callao)”, podemos afirmar que la Supervisión pedagógica se relaciona significativamente con el Desempeño docente, como lo demuestra el valor del coeficiente de correlación de Spearman (,829) entre estas variables y una significatividad bilateral de 0,000.

Un resultado similar se puede encontrar en la investigación de Callomamani (2013), que trata sobre la supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes. El objetivo era determinar si la Supervisión pedagógica influía en la variable dependiente el desempeño laboral de los docentes.

La conclusión fue que la supervisión pedagógica sí influye significativamente en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un “p” de 0,000 y con un nivel de significancia de 0.05 y la correlación alta de 0,863 para las variables de estudio.

Estos resultados se complementan con los valores hallados por el mismo autor sobre la percepción de los docentes acerca del monitoreo (donde el 46.4% lo

considera regular) y acerca del acompañamiento, donde también es percibido como regular por un 58% de los docentes. Esto coincide con nuestros resultados obtenidos de 48.1% de docentes que perciben la dimensión del monitoreo como de nivel medio y del 48.1% de docentes, perciben al acompañamiento también como de nivel medio. Coincidimos también con Callomamani en que la relación entre las variables Supervisión pedagógica y Desempeño docente es positiva y significativa al haber obtenido nosotros un valor de correlación de 0.829 con significancia bilateral de 0.000.

Del mismo modo, los resultados de nuestra investigación coinciden con los de Báez, G. (2017), ya que en ambos casos se tuvo como objetivo principal el determinar la relación que existe entre la supervisión pedagógica y el desempeño docente en los procesos pedagógicos de la institución. Báez obtuvo un resultado de correlación de 0,805 y valores de $p= 0,000$ (menos a 0,05).

En nuestra investigación, y con referencia a las hipótesis derivadas, encontramos que la dimensión Acompañamiento se relaciona positiva y significativamente con la variable Desempeño docente habiéndose obtenido un valor alto de correlación de Spearman de 0,814 y una significatividad bilateral de 0,000.

Por su lado, la dimensión Monitoreo se relaciona positiva y significativamente con la variable Desempeño docente habiéndose obtenido un valor alto en la escala de correlación de Spearman de 0,755 y una significancia bilateral de 0,000.

Nuestros resultados también son similares con los resultados obtenidos por Calvo, cuando se les calculó el coeficiente de correlación de Pearson para la relación entre sus variables de supervisión pedagógica y desempeño docente. Calvo obtuvo un valor de 0,892 con un valor significativo de $p = 0$ que, al ser

menor a 0.05, demuestra que es estadísticamente significativa. Su investigación también muestra la obtención de relaciones directas, positivas y significativas entre las dimensiones de la variable supervisión pedagógica con la variable desempeño docente de la siguiente manera:

- La dimensión Monitoreo pedagógico y la variable Desempeño profesional docente, con un valor de correlación muy alto de 0.881.
- La dimensión Acompañamiento pedagógico con la variable Desempeño profesional docente, también con un muy alto valor de correlación de 0.892.

La tesis de Calvo concluye que, de manera proporcional, si se refuerza y aumenta la función de Supervisión Pedagógica en los procesos internos de la institución, se incrementará de igual manera y casi en la misma proporción el nivel de Desempeño Profesional Docente, lo que incide directamente en la mejora de la calidad de la educación impartida a los alumnos.

Por nuestro lado, debemos precisar que las actividades de los procesos de monitoreo y acompañamiento se deben ejecutar de manera frecuente y a toda la comunidad docente, tanto a docentes recién ingresantes a la institución como para aquellos docentes que ya tienen tiempo trabajando en ella. Asimismo, los resultados de la evaluación al docente no deberían determinar si se le considera o no en el programa de acompañamiento. En contraste, el soporte administrativo debe ser implementado de manera integral a toda la comunidad docente.

Nos parece importante indicar que los procesos de monitoreo y acompañamiento se deben efectuar de manera secuencial y complementaria: no se debe efectuar uno sin el otro. Detallamos a continuación una breve secuencia de ejecución:

1. Se ingresa al aula para observar el desarrollo de la clase y se llena un formato o lista de chequeo aprobada y estandarizada. La visita se realiza de manera aleatoria, es decir, sin programación previa desde la primera semana de clases.
2. Se cita al docente para darle una retroalimentación de su clase y ver opciones de mejora. Esta retroalimentación debe considerarse como una herramienta de una ayuda del tipo “*coaching*” y debe considerar las siguientes etapas:
 - Se le pide al docente que verbalice sus actitudes y comportamientos para que identifique y comprenda la causa raíz de los problemas que se identificaron en el aula durante la clase.
 - Se le orienta para que reconozca los saberes y conocimientos requeridos para resolver los problemas que se identificaron en clase.
 - Se le pide que haga una autoevaluación de sus actitudes y comportamientos.

Es importante resaltar que no se busca en conjunto una solución para resolver los problemas (pues es el mismo docente el que debe definir la solución), ya que, de esa manera, se compromete a aplicarla y resolver el problema.

Este proceso se repite volviendo a ingresar al aula, luego de un tiempo prudencial, para verificar si las mejoras fueron implementadas y volver a dar una retroalimentación, nuevamente del tipo “coach” para asegurar la efectividad del procedimiento.

Finalmente, todas las ocurrencias se registran para hacer el seguimiento respectivo y documentar las ocurrencias en el expediente personal del docente.

En nuestro caso, con el fin de evaluar el desempeño docente, el área de Desarrollo Docente del Instituto Superior Tecnológico Cibertec en todas sus sedes aplica una Matriz de Observaciones en Clase que captura las siguientes etapas del proceso Enseñanza-Aprendizaje:

a) Preparación del alumno

a.1) Promueve la disposición del alumno para aprender partiendo de una experiencia concreta para generar expectativa e interés por el tema

a.2) Demuestra, a través de la experiencia concreta, la aplicación práctica del tema a desarrollar.

a.3) Usa adecuadamente preguntas y/o actividades que favorece el análisis facilitando la reflexión del alumno

a.4) Muestra una actitud de apertura a los comentarios y preguntas de los alumnos y brinda retroalimentación positiva (es cálido en su trato, utiliza el sentido del humor), generando un clima de confianza

b) Conecta al alumno con su lado emocional y de interés

b.1) Explora los conocimientos previos del alumno para explicar el tema de clase y relaciona experiencias cotidianas y significativas de los alumnos

b.2) Utiliza ejemplos, casos, ejercicios y recursos motivadores que se conectan con la emoción y generan interés en los alumnos.

b.3) Explica los temas con claridad y orden, siguiendo una lógica

c) Dosifica información y usa recursos adecuados

c.1) Dosifica adecuadamente la cantidad de información, seleccionando material relevante y necesario al tiempo de la sesión; dando énfasis en aquellos contenidos más importantes.

- c.2) Usa adecuadamente los recursos didácticos para desarrollar el tema.
- d) Pone en práctica lo compartido
 - d.1) Genera actividades diversas que permiten poner en práctica lo compartido en la sesión.

A nuestro criterio, estas etapas están incompletas y no aseguran la efectividad del proceso Enseñanza-Aprendizaje. Por esta razón, hemos recomendado utilizar el modelo de los desempeños evaluados en el instrumento Manual de Aplicación de las rúbricas de observación en aula para la Evaluación del Desempeño Docente (Minedu 2017, p.5) que a continuación se detalla:

1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
2. Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.
3. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.
4. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.
5. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.
6. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Si bien, la actual herramienta utilizada por el Instituto Superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. considera algunos conceptos contenidos en las rúbricas, no todos ellos están siendo considerados, se está dejando de lado por ejemplo algo que a nuestro criterio es de vital importancia, y es la parte del razonamiento, creatividad y/o el pensamiento crítico que se muestra en la rúbrica 3.

Asimismo, no se está verificando el progreso de los aprendizajes para la retroalimentación a los estudiantes y adecuar su enseñanza que se muestra en la rúbrica 4.

Finalmente, consideramos que este trabajo de investigación es un aporte a futuras investigaciones para definir nuevos y mejores métodos de planeamiento y ejecución de estrategias para la aplicación adecuada de la supervisión pedagógica (monitoreo y acompañamiento), y así poder lograr mejores resultados en el Desempeño Docente, tanto en el contexto profesional como en el personal de los docentes al nivel técnico superior.

El Instituto Superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. es un referente en el ambiente de la educación privada, por lo que los resultados de un desempeño docente exitoso podría convertirse en un modelo a seguir por otras instituciones de nivel técnico superior a nivel nacional siempre y cuando se utilice el modelo de las Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente publicadas en el Manual de Aplicación (2017).

CONCLUSIONES

Las siguientes conclusiones están basadas tanto en los resultados obtenidos de la encuesta como en la discusión generada. Además, se relacionan con la problemática planteada en esta investigación, la cual generó las hipótesis demostradas.

1. La variable Supervisión pedagógica se relaciona significativamente con la variable Desempeño docente, habiéndose obtenido un valor positivo, alto y significativo de 0,829 en la escala de correlación de Spearman. Esto se explica cuando los recursos administrativos y de soporte a la comunidad docente, a través de una adecuada supervisión pedagógica, son suficientes de acuerdo al requerimiento. Los resultados se evidencian como una buena percepción en el desempeño docente, que debería incidir positivamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje con los alumnos.
2. El acompañamiento, como una dimensión de la Supervisión pedagógica se relaciona significativamente con el Desempeño docente, habiéndose obtenido un valor significativo, positivo y alto de 0,814 en la escala de

correlación de Spearman. La explicación es consecuencia de la relación establecida entre las variables principales de la investigación. Teniendo una población mayoritaria de 96% de docentes contratados a tiempo parcial en la sede Bellavista, los escasos recursos del área de Desarrollo Docente del Instituto Superior Tecnológico Cibertec SAC estuvieron enfocados en el acercamiento a los docentes para ayudar a asegurar el adecuado desempeño académico.

3. El monitoreo, como otra dimensión de la Supervisión pedagógica se relaciona significativamente con el Desempeño docente, habiéndose obtenido un valor significativo, positivo y alto de 0,755 en la escala de correlación de Spearman. Este valor, 10% menor al obtenido por la variable Supervisión pedagógica con respecto al Desempeño docente, es el reflejo de una real situación de restricción presupuestaria surgida durante el año 2018 que afectó al área de Desarrollo Docente de la sede Bellavista del Instituto Superior Tecnológico Cibertec S.A.C. En una entrevista que hicimos al responsable del área, este nos indicó lo siguiente: “La baja percepción de las acciones de monitoreo al docente puede deberse a que, si bien se ejecutaron algunas, no fue posible hacerlas con la totalidad de los docentes. Hay restricción de recursos asignados al área debido a la reducción del presupuesto. Por ahora solo nos estamos enfocando en los docentes nuevos.” (Jenny Infantes, Coordinadora del departamento de Desarrollo Docente, Diciembre 2018).
4. El monitoreo y acompañamiento son indicadores para mejorar de manera sostenible el Desempeño Docente, siempre y cuando se asignen los recursos suficientes y correctos a la ejecución de un cronograma de

reuniones entre los supervisores y los docentes de manera individual (tipo uno a uno), pero con el objetivo de cubrir a toda la población docente: es decir, sin hacer distinciones por nivel profesional, por resultados de evaluación docente ni por tiempo de servicio en la institución.

5. Las acciones de supervisión que deben efectuarse, según la percepción de la mayoría de los docentes, se centran principalmente en acciones de tipo Orientadora en el 46.8% de los casos, seguida de las acciones tipo Correctiva - Orientadora en el 33.8% de los casos. Estas dos consideraciones representan más del 80% de las preferencias, mostrando claramente que el docente recibe orientación permanente y eventualmente con mensajes correctivos por parte de su supervisor-coordinador.
6. Este estudio es significativo porque aporta valor a toda institución privada de educación superior técnica a nivel nacional, en el proceso de evaluación del desempeño docente. La intención es mejorar el servicio de soporte al profesional docente, evaluando correctamente su accionar, el cual, incide en mejorar a su vez el proceso de enseñanza-aprendizaje y a la optimización de la calidad educativa ofrecida a la comunidad.

RECOMENDACIONES

A continuación, las recomendaciones hacia los directivos corporativos del Instituto Superior Tecnológico Cibertec S.A.C. para que considere la implementación de las mismas no solo en la sede de Bellavista-Callao, sino en el resto de las sedes.

1. Se recomienda al equipo directivo del Instituto Superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. que se refuerce la dimensión y aspectos del monitoreo al docente, asignando recursos adecuados y suficientes al área de Desarrollo Docente de cada una de las sedes de la institución. Esto ayudará a programar acciones de seguimiento a todos los docentes (nuevos y antiguos). Deben asegurarse la ejecución de acciones que verifiquen el cumplimiento de las responsabilidades y tareas asignadas al equipo docente. Una frecuencia de monitoreo de 2 eventos por ciclo (a mediados y al final del ciclo académico) sería lo adecuado. Las fechas de cumplimiento deberán estar predefinidas en el Plan Anual de Supervisión.
2. Se recomienda al equipo directivo del Instituto Superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. que se mantenga la dimensión y aspecto del acompañamiento al docente para mantener los buenos resultados en su percepción que

debería incidir en el buen rendimiento académico de los estudiantes de todas las carreras ofrecidas.

3. Se recomienda a todos los Institutos Superiores Tecnológicos del Perú que implementen el uso de las Rúbricas de Observación de Aula para la evaluación del desempeño docente (Minedu 2017), como herramienta oficial. Este es nuestro aporte y se muestra en el Anexo 10, el cual se puede adaptar a cualquier Instituto Superior Tecnológico para su inmediata implementación. Bastará capacitar a los evaluadores en la correcta asignación de los niveles de ubicación del docente evaluado:

- Niveles III y IV (conductas o logros a ser mostradas por el docente)
- Nivel II (logro como deficiencia formulado en términos positivos)
- Nivel I (no demuestra aspectos positivos del nivel II o hay conductas inapropiadas)

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Baez, G. (2017). Supervisión pedagógica y desempeño docente en los procesos pedagógicos en la institución educativa emblemática Mariano Melgar. Breña – 2016 (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú).
- Baldivieso, S. (2012). *Bases del Modelo Pedagógico de la Escuela de Pedagogía de la Universidad de La Frontera*. Temuco, Chile. Recuperado de <http://fliphtml5.com/agvd/ugyv/basic>
- Barber, M. y Mourshed, M. (2009). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño para alcanzar sus objetivos*. Santiago, Chile: Preal y Cinde
- Callomamani, R. (2013). La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Calvo, C. (2015). Supervisión Pedagógica y Desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Emblemática “Toribio Rodríguez de Mendoza” –

- San Nicolás, 2014 (tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Huguet, G. (junio, 2002). Apuntes acerca de la evaluación educativa. *Colección Innovación y Calidad*, 79(9), 17-30.
- Klingner, D. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público: Contextos y estrategias*. México D.F., México: McGraw-Hill
- Letelier, M., Rodés, D. y De Los Ríos (2008). *Evaluación del desempeño docente*. Lima, Perú: Fondo de Desarrollo Institucional Mineduc
- Lomelí, C. (2016). *Competencias Docentes del Profesorado Universitario*. Xalisco, México. Recuperado de https://www.ecorfan.org/proceedings/CDU_V/CDUV11.pdf
- Ministerio de Educación (2009). Página Web institucional. *Lineamientos y Estrategias Generales para la Supervisión Pedagógica*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/DelInteresxtras/download.php?link=supervision pedagogica.pdf>
- Ministerio de Educación (2009). Página Web institucional. *Manual de Supervisión Pedagógica*. Recuperado de <https://ugel01agp.files.wordpress.com/.../manual-de-supervision>.
- Ministerio de Educación (2012). Página Web institucional. *Marco de Buen Desempeño Docente*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Nerici, I. (1985). *Metodología de la enseñanza*. México D.F., México: Kapelusz Mexicana

- Nolberto, V., Ponce, M. (2008). *Estadística Inferencial Aplicada. Serie: Textos de la maestría de Educación*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Ochoa, J. (2014). Supervisión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa SISE (tesis de maestría). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Páez, H. y Ramos, M. (2000). *Evaluación de las competencias profesionales del docente de la maestría en desarrollo curricular de la Universidad de Carabobo: opinión de los estudiantes*. Carabobo, Venezuela. Recuperado de [http://servicio .bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a2n19/2-19-2.pdf](http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a2n19/2-19-2.pdf)
- Pain, O., (2010). *Sistematización y evaluación de las experiencias de implementación de la estrategia de acompañamiento pedagógico en Huánuco y Apurímac: Lecciones aprendidas y recomendaciones para el 2010*. Lima, Perú. Recuperado de <https://www.pucp.edu.pe/profesor/oscar-pain-lecaros/investigaciones/>
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar: Invitación al viaje*. (1ª ed.). Barcelona, España: Graó.
- Román, M. (2011). Autoevaluación: Estrategia y componente esencial para el cambio y la mejora escolar. *Revista Iberoamericana de Educación* 55 (11), 107-136.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseño de investigación científica*. Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú: Editorial Universitaria

Tejeda, R. (2017). Supervisión pedagógica, calidad de aprendizaje y rendimiento académico en matemática en los estudiantes de primaria (tesis de doctorado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Universidad de San Martín de Porres (2017). *Manual para la elaboración de tesis y los trabajos de investigación*. Universidad de San Martín de Porres, Lima-Perú.

Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid, España: Recuperado de <http://files.sld.cu/reveducmedica/files/2011/03/10-competencias-docentes.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 : Matriz de consistencia

Supervisión Pedagógica y Desempeño Docente en el Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C.
Sede Bellavista-Callao. Año 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General ¿Cuál es la relación entre la Supervisión Pedagógica y el Desempeño Docente en el Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C. sede Bellavista-Callao?</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre el <u>acompañamiento</u> pedagógico y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C.? • ¿Cuál es la relación entre el <u>monitoreo</u> pedagógico y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C.? 	<p>General Determinar la relación entre la Supervisión Pedagógica y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C. sede Bellavista-Callao</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el <u>acompañamiento</u> pedagógico y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C. • Determinar la relación entre el <u>monitoreo</u> pedagógico y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C. 	<p>General La Supervisión Pedagógica influye positivamente en el Desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C. sede Bellavista-Callao.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • El <u>acompañamiento</u> pedagógico sí influye positivamente en el desempeño docente de la del Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C. • El <u>monitoreo</u> pedagógico sí influye positivamente en el desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C. 	<p>Variable 01: <u>Supervisión pedagógica</u></p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo • Acompañamiento <p>Variable 02: <u>Desempeño docente</u></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medición de aprendizajes • Actitudes y valores • Evaluación del aprendizaje 	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Nivel (alcance) Correlacional</p> <p>Diseño No experimental y transversal</p> <p>Población Docentes de del Instituto Superior Tecnológico CIBERTEC PERU S.A.C. sede Bellavista - Callao</p> <p>Muestra Según fórmula de Spiegle y Stephens.</p> <p>Instrumentos y técnicas para la recolección de datos:.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta. • Cuestionario (incluye el análisis documental o ficha de registro de datos).

Anexo 2: Instrumentos de la recolección de datos

Información básica de la sede “Bellavista” – Cibertec (año 2018)

INFRAESTRUCTURA

aulas: 11

alumnos por aula: 20, 40 y 60

oficinas administrativas: 1

bibliotecas: 1

laboratorios: 7

espacios recreativos: NO

comedores: 1 (espacio de mesas para almorzar)

departamento de psicología / tutoría: si (consejera estudiantil)

servicios higiénicos: hombres y mujeres (en 2 pisos)

Nota: En el edificio de 4 pisos, se han habilitado solo 2 pisos (sede nueva)

MOBILIARIO Y EQUIPOS

muebles y carpetas para el servicio educativo : 800

internet, computadoras, central telefónica, y varias equipos portátiles (laptops) asignadas.

impresoras/fotocopiadoras / equipos multifuncionales: 1 (uso administrativo)

RECURSO HUMANO

coordinadores de aula y laboratorios: 2

POBLACION X TURNO	ESTUDIANTES	DOCENTES (*)
I Diurno 1	523	60
II Diurno 2	275	50
III Diurno 3	526	57
TOTAL	1,324	"167" (dobles turnos)

(*) los docentes pueden repetirse por turno

docentes y asistentes de las diversas áreas para los servicios varios: 94

- a tiempo completo: 11
- a tiempo parcial: 83

docentes por Escuela:

- Gestión y Negocios: 46
- Diseño y Comunicaciones: 20
- Tecnología de la Información: 28

ENCUESTA SOBRE TU DESARROLLO PERSONAL

Estimado profesor/profesora:

El presente cuestionario es parte de un importante estudio interno de carácter confidencial y ha sido elaborado con la finalidad de recoger información sobre su práctica pedagógica, necesidades de desarrollo profesional y principales desafíos en el campo de la enseñanza y el aprendizaje con la finalidad de diseñar con mayor pertinencia la capacitación que la Institución ofrece.

Agradecemos de antemano su colaboración.

* Requerido

I Datos Generales

0. Escuela en la que enseña. Marque una o más alternativas. *

Escuela de Gestión y Negocios

Escuela de Diseño y Comunicaciones

Escuela de Tecnologías de la Información

1. Nivel educativo en el que enseña. Marque una o más alternativas. *

Primer ciclo

Segundo ciclo

Tercer ciclo

Cuarto ciclo

Quinto ciclo

Otros

2. Área del currículo y curso (s) a cargo *

3. Edad *

Menos de 24 años

De 24 años a 30

De 31 años a 35

De 36 años a 40

De 41 años a 45

De 46 años a 50

Más de 50 años

4. Tiempo de docencia en la institución *

Menos de tres años

Entre 4 a 10 años

Más de 10 años

5. Indique su profesión *

6. Grado académico *

Licenciatura

Maestría

Doctorado

Otro:

II Desarrollo del Cuestionario

7. ¿Qué estrategias didácticas utiliza con más frecuencia en su práctica docente?

Marque las tres más frecuentes o usadas.

Exposición

Trabajo en equipo

Debates

Análisis de casos

Experimentación / Investigación

Ejercicios de aplicación

Visitas/Trabajo de campo

Evaluación Formativa

Proyectos

Estrategias para las artes

Otra:

8. Marque tres obstáculos o impedimentos de sus estudiantes para aprender efectiva o significativamente su curso: *

Motivación

Comprensión de textos

Redacción de textos

Capacidad de análisis

Concentración en la tarea

Capacidad crítica y de opinión

Trabajo en equipo

Integración y colaboración entre compañero(a) s

Agresiones, conflicto entre estudiantes

Organización del tiempo

Responsabilidad de tareas

Otro

9. Describa uno de los obstáculos o impedimentos identificados en la pregunta anterior. Explique cómo lo enfrentó. *

10. Marque las tres principales dificultades que Ud. experimenta para implementar estrategias didácticas en su curso. *

Número de estudiantes

Actualización en nuevas estrategias y tecnologías

Extensión y amplitud del curriculum

Escasas horas del curso

Acceso a recursos tecnológicos y otros

Manejo del grupo de estudiantes

Facilidades para implementación de nuevas estrategias

Interés de la institución por la innovación

Uso de biblioteca especializada

Infraestructura especializada adecuada para el aprendizaje

Otro

11. ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta para evaluar el aprendizaje. Mencione dos o tres. *

12. Califique del 1 al 5 las siguientes estrategias y medios para la enseñanza, según el grado de eficacia que tienen para facilitar el aprendizaje de sus alumnos.

1: Ninguna / 2 : Baja / 3: Media / 4: Buena / 5: Sobresaliente *

Aprendizaje colaborativo

El pensamiento creativo

La investigación

La corporeidad

La organización espacio - temporal

La resolución de problemas

La organización y síntesis de la información

La creación de recursos digitales (podcast)

La interdisciplinariedad

El Pensamiento crítico

Desarrollo del juicio moral

Ética y ciudadanía

Aprendizaje colaborativo

El pensamiento creativo

La investigación

La corporeidad

La organización espacio - temporal

La resolución de problemas

La organización y síntesis de la información

La creación de recursos digitales (podcast)

La interdisciplinariedad

El pensamiento crítico

Desarrollo del juicio moral
Ética y ciudadanía

13. Califique del 1 al 4 el grado de importancia que usted le asigna a cada uno de los siguientes aspectos para la evaluación del aprendizaje de sus estudiantes. 1: Ninguna / 2: Poca / 3: Regular / 4: Mucha | Enfoques y tipos de evaluación *

uso TIC's

en taller

aula virtual

dinámica

memorias

trabajo individual

trabajo grupal

participación

14 Califique del 1 al 4 el grado de importancia que usted le asigna a Técnicas de Instrumentos. 1: Ninguna / 2: Poca / 3: Regular / 4: Mucha *

escrito

oral

práctica

Participación del alumno

diario

escalas

fichas

listas

informes

15 Califique del 1 al 4 el grado de importancia que usted le asigna a Indicadores de Evaluación 1: Ninguna / 2: Poca / 3: Regular / 4: Mucha *

rúbricas

feedback

actividades

16 Califique del 1 al 4 el grado de importancia que usted le asigna a Comunicación de Resultados 1: Ninguna / 2: Poca / 3: Regular / 4: Mucha *

explica calificación

muestra evidencia

reporte escrito

17. ¿Utiliza recursos tecnológicos en sus clases? *

Sí

No

18. ¿Qué tipo de recursos tecnológicos le interesaría utilizar en sus clases? *

Para la búsqueda de información (Navegadores, Youtube, Wikipedia)

Para la creación de la información (Piktochart, Cmaptools, Powtoon)

Para la comunicación de la información (Facebook, Twitter, Pinterest, Blogger)

Para el almacenamiento y compartir información (Google Drive, Dropbox, Wettransfer)

Para la evaluación de los Aprendizajes (Rubricstar, Formularios de Google)

Para la creación de presentaciones (Prezi, Genially, Sway)

Juegos (Kahoot, Educaplay, Quizizz)

Software por áreas

19. Considere que acción de supervisión debe concluir con medidas tipo: *

Sancionadoras

Correctivas

Orientadoras

Ninguna

III CUESTIONARIO SOBRE SU DESARROLLO PROFESIONAL

La presente encuesta es parte de un importante estudio interno de carácter confidencial y ha sido elaborada con la finalidad de obtener información sobre su práctica pedagógica en los contextos cognitivo.

RELACIÓN CON SUS COLEGAS

Califique del 1 al 5 el grado de importancia que usted le asigna a las siguientes preguntas
donde 5: Siempre/ 4: Casi Siempre/ 3: Algunas Veces / 2: Casi Nunca / 1: Nunca

20. Cuando se realizan reuniones de coordinación con supervisores, ¿tiene usted conciencia de los motivos de estos trabajos? *

21. Cuando sucede un conflicto entre sus colegas docentes, ¿cree usted poder abordarlos y darles solución? *

22. Cuando sus colegas dan aportes a un tema de discusión, en su opinión, ¿son apreciables y de valor? *

23. ¿Se siente usted a gusto cuando realiza actividades en grupo con sus colegas? *

24. ¿Considera usted importantes las reuniones de coordinación con supervisores que se realizan en su institución educativa? *

25. ¿Considera usted importantes las opiniones de sus colegas dentro del ámbito de mejora educativa? *

26. ¿Percibe usted como valiosos los aportes y logros académicos de sus colegas? *
27. ¿Participa usted activamente durante las reuniones de coordinación con los supervisores? *
28. ¿Ejecuta usted frecuentemente sesiones de trabajo con colegas en la Institución? *
29. ¿Busca usted que sus colegas expresen, en caso las hubiera, posturas distintas a la suya y a las de los demás? *
30. Cuando un colega da un aporte en la solución de un problema ¿hace el reconocimiento debido ante los demás? *

RELACIÓN CON SUS ALUMNOS

31. Cuando se ejecutan trabajos grupales en clases ¿conoce usted la importancia y motivos de estos trabajos? *
32. Cuando sucede un conflicto entre sus estudiantes, ¿cree usted poder abordarlos y darles solución? *
33. Cuando sus estudiantes expresan algún tipo de aporte a un tema de clase, en general, son apreciados son evaluables? *
34. Al momento de tomar una decisión en clase ¿siente usted que con el mayor aspecto democrático posible? *
35. ¿Considera usted importantes las opiniones que expresan sus estudiantes durante sus sesiones de clase? *
36. ¿Siente usted que los aportes y logros de sus estudiantes durante las sesiones de clase son de valor para su aprendizaje? *
37. ¿Busca usted que sus estudiantes expresen, en caso las hubiera, posturas distintas a la suya y a las de los demás? *
38. Cuando usted comete un error ¿lo notifica a sus colegas y/o estudiantes? *

¡MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSO TIEMPO!

Tipos de respuestas en la encuesta

	ITEM	DESCRIPCION DEL ITEM	TIPOS DE RESPUESTA					
			OM	D	S/N	C1	C2	C3
Datos del Docente	0	Escuela						
	1	Nivel al que enseña						
	2	Curso que enseña						
	3	Edad						
	4	Tiempo de docencia						
	5	Profesión						
	6	Grado académico						
Ambiente Didáctico	7	Estrategias didácticas	x					
	8	Obstáculos o impedimentos de estudiantes	x					
	9	Describe los obstáculos		x				
	10	Dificultades para estrategias didácticas	x					
	11	Dificultades para evaluar aprendizaje		x				
	12	Estrategias y media de enseñanza				x		
	13	Evaluación de aprendizajes					x	
	14	Técnicas de instrumentos					x	
	15	Indicadores de evaluación					x	
	16	Comunicación de resultados					x	
	17	Recursos tecnológicos			x			
	18	Cuales recursos tecnológicos	x					
19	Acción de supervisión	x						
Relación con colegas	20	Reunión de coordinación						x
	21	Conflicto con colegas						x
	22	Aportes de colegas						x
	23	Actividad de grupo con colegas						x
	24	Reunión de coordinación con supervisor						x
	25	Importancia de opinión de colegas						x
	26	Aportes y logros de colegas						x
	27	Participación activa en reunión de coordinación						x
	28	Sesión de trabajo con colegas						x
	29	Expresión de colegas						x
	30	Reconoce aporte de colegas						x
Relación con alumnos	31	Trabajos grupales en clase						x
	32	Conflicto ente estudiantes						x
	33	Aprecia aporte de estudiantes						x
	34	Decisiones con aspecto democrático						x
	35	Importancia de opinión de estudiantes						x
	36	Valor de aporte y logro de estudiantes						x
	37	Posturas distintas de estudiantes						x
	38	Notifica errores a estudiantes y colegas						x

ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA

<u>Descripción</u>	<u>Preguntas</u>
Datos generales	0 a la 6
Desarrollo del cuestionario	7 a la 17
Cuestionario sobre su desarrollo profesional	
- Relación con sus colegas	18 a la 28
- Relación con sus alumnos	29 a la 36

Los tipos de respuestas para los ítems son del tipo:

OP: Opciones múltiples

D : Descripción

S/N: Si/No

C1: Calificación tipo 1 (1: ninguna, 2: baja, 3: media, 4: buena, 5: sobresaliente)

C2: Calificación tipo 2 (1:ninguna, 2: poca, 3: regular, 4: mucha)

C3: Calificación tipo 3 (1: siempre, 2: casi siempre, 3: algunas veces, 4: casi nunca, 5: nunca)

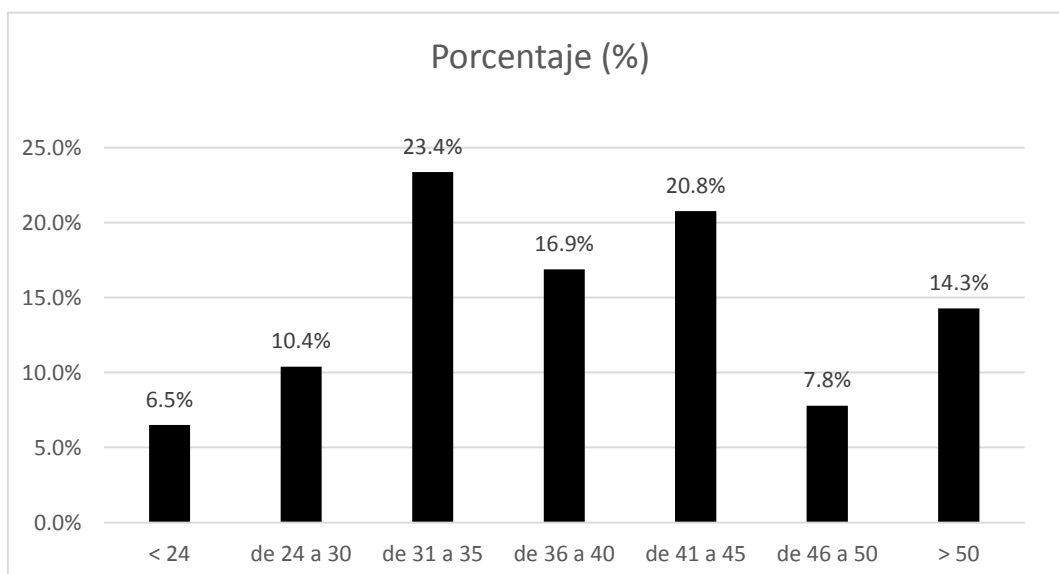
NOTA 1: Las preguntas 9 y 11 son del tipo abiertas, por lo que no se puede establecer valores de correlación de Pearson en ellas.

NOTA 2: Las preguntas 7, 8, 10, 18 y 19 son del tipo nominales múltiples

Distribución de la edad, tiempo de docencia y grado académico de los docentes

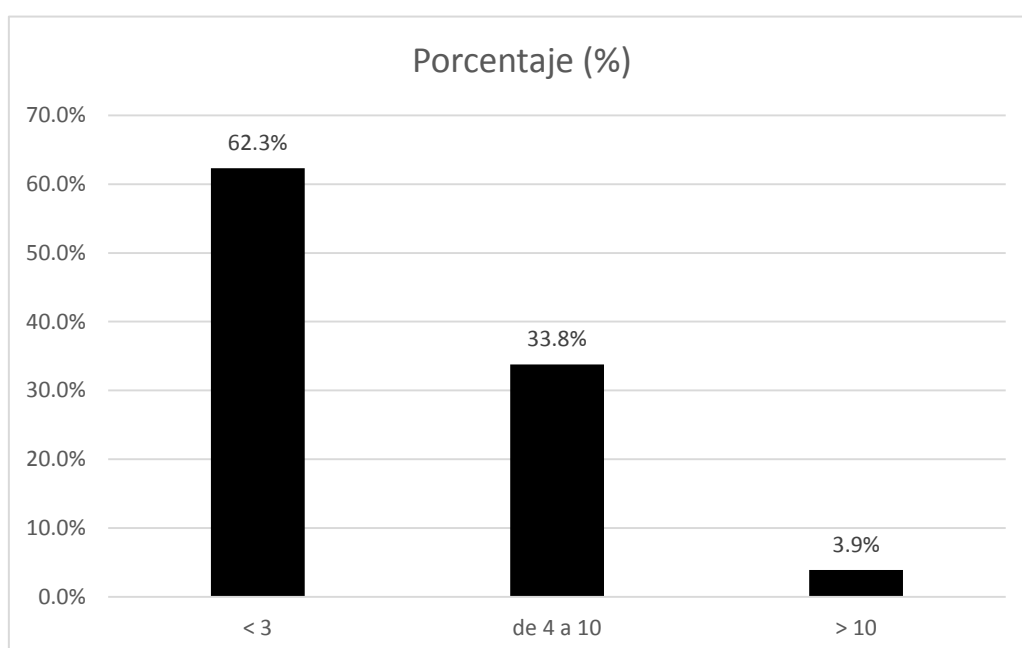
Distribución de las edades de los docentes

Rango edad	Porcentaje (%)	Cantidad
< 24	6.5%	5
de 24 a 30	10.4%	8
de 31 a 35	23.4%	18
de 36 a 40	16.9%	13
de 41 a 45	20.8%	16
de 46 a 50	7.8%	6
> 50	14.3%	11
Total	100.0%	77



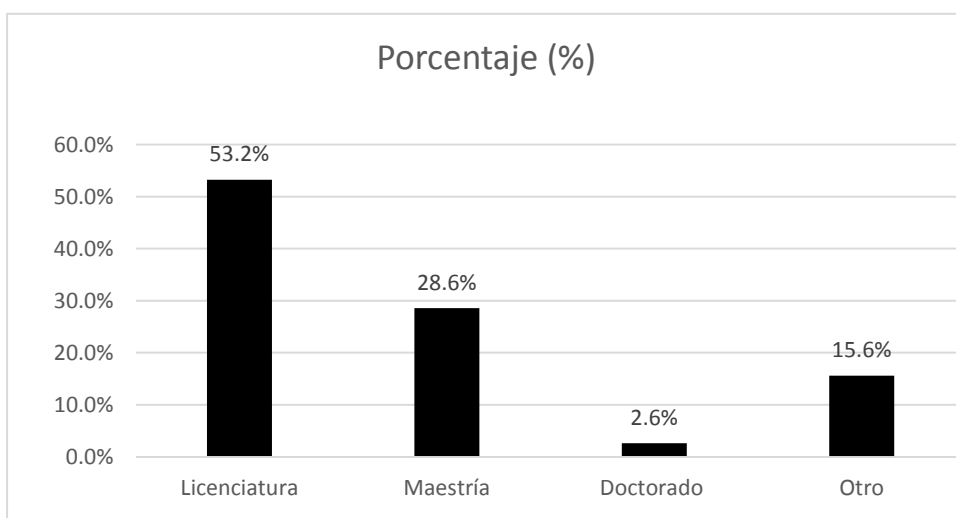
Tiempo de docencia en la institución

Rango tiempo	Porcentaje (%)	Cantidad
< 3	62.3%	48
de 4 a 10	33.8%	26
> 10	3.9%	3
Total	100.0%	77



Grado académico de los docentes

Grado	Porcentaje (%)	Cantidad
Licenciatura	53.2%	41
Maestría	28.6%	22
Doctorado	2.6%	2
Otro	15.6%	12
Total	100.0%	77



Breve reseña del Instituto Superior Tecnológico Cibertec

a) Valores institucionales del Instituto Superior Tecnológico Cibertec

Integridad: Saber comportarse y expresarse en todo momento con la verdad.

Respeto: Tener consideración y reconocimiento hacia la dignidad de las personas y la integridad de la institución.

Compromiso: La promesa y cumplimiento de una responsabilidad o rol asignado en el tiempo ofrecido.

Trabajo en equipo: Valor clave para garantizar el éxito, siempre y cuando se trabaje en unión con otras personas para el logro de un mismo objetivo.

Pasión por la calidad: Significa ser vehemente hacia la ejecución con excelencia de los productos y servicios ofrecidos a nuestros clientes, que son consecuencia de la correcta ejecución de los procesos de trabajo.

Liderazgo: Característica que motiva a conseguir el logro de los retos adquiridos tanto a nivel personal como al nivel grupal y de equipo de trabajo.

b) Clima Laboral

Del Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2017-2021 publicado en la página web del Instituto Superior Tecnológico Cibertec S.A.C., se destacan los alcances del Net Promoter Score (NPS) para la satisfacción de los estudiantes, el cual constituye un proceso de escucha que tiene como objetivo medir el nivel de satisfacción de los estudiantes con la institución, cuantificando los promotores, detractores y neutros. El indicador se obtiene de la siguiente manera:

$$\text{NPS} = \% \text{ promotores} - \% \text{ detractores}$$

Los aspectos más valorados por los estudiantes respecto al servicio que brinda Cibertec fueron los siguientes:

- Metodología docente
- Calidad Académica

- Conocimiento del docente
- Trato del docente

A modo de referencia, la meta para el 2017 fue de 18%, la cual se alcanzó a nivel institucional. Se destacan, además, los resultados individuales para la sede Bellavista - Callao de 47% para el año 2016 y de 73% para el 2017. Los valores del 2018 se obtendrán antes que culmine el primer trimestre del 2019.

c) **Organización**

La institución ha implementado en todas sus sedes un instrumento de gestión que mejora la organización permanentemente: esto es, el comportamiento general de su comunidad y el funcionamiento integral de la institución.

Respecto a la Capacitación Docente, Cibertec cuenta con un Programa de Capacitación Docente permanente y gratuito para los docentes de todas las sedes, el cual está conformado por cursos que ofrece la Red Laureate International Universities (LIU). Los cursos son cortos (dos horas de duración), dinámicos y 100% *online*, lo que permite adaptarse a los tiempos de los docentes y sus ritmos de aprendizaje.

Los cursos otorgados por LIU brindan la oportunidad a los docentes de intercambiar experiencias con los docentes de las diferentes instituciones de la Red. La aprobación de estos cursos les brinda una certificación internacional, a nombre de LIU, que es la Red de Universidades privadas más grande a nivel mundial.

Cabe destacar que, durante el año 2017, se hizo un especial énfasis en la especialización en los cursos relacionados a la Enseñanza y Aprendizaje Digital. Se halló que el 77% de los docentes realiza al menos un curso en dicha línea y un 62% culminó un módulo de especialización en Enseñanza Blended (14 horas de duración).

Todo este programa de capacitación rinde sus resultados positivos y se reflejan en los Niveles de Satisfacción Académica para los años 2016 (17.8/20) y 2017 (18.0), que son medidos por la Dirección de Calidad Educativa.

Fuente : página web de la Institución.

<https://www.cibertec.edu.pe/acerca-de-cibertec/principios-y-valores/>

Marco Jurídico-Legal de la Supervisión pedagógica

Normas básicas vigentes

1. Constitución Política del Perú
2. Perú (Ley). Ley General de Educación. Ley N° 28044
3. Perú (Ley). Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo que se refiere a la Carrera Pública Magisterial. Ley N° 29062
4. Perú (Decreto Ley). Ley Orgánica del Ministerio de Educación. D. L. N° 25762
5. Perú (Decreto Supremo). Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación. D. S. N° 006-2006-ED
6. Perú (Decreto Supremo). Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo. D. S. 009-2005-ED
7. Perú (Resolución Vice Ministerial). Aprueba los Lineamientos y Estrategias Generales para la Supervisión Pedagógica. RVM N° 038-2009-ED

Constitución Política del Perú

“El Estado coordina la política educativa. Formula los lineamientos generales de los planes de estudio así como los requisitos mínimos de la organización de los centros educativos. **Supervisa** su cumplimiento y la calidad de la educación”. (Cap. II, Art. 16)

Ley General de Educación

Manifiesta que la función del Estado es: (Art. 21, inc. h y j)

- Ejercer y promover un **proceso permanente de supervisión** y evaluación de la calidad y equidad en la educación.
- **Supervisar** y evaluar las acciones de educación, cultura y recreación, a nivel nacional, regional y local.

Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo

- Son funciones del Director de la Institución Educativa: “Planificar, organizar, dirigir, ejecutar, **supervisar** y evaluar el servicio educativo.” (Tít. I, Cap. II)
- Las funciones de la UGEL: “Regular y **supervisar** las actividades y servicios que brindan las I.E., preservando su autonomía institucional.” (Tít. II, Cap. I)
- La función de las DRE es: “Autorizar en coordinación con las UGEL, el funcionamiento de las I.E. públicas y privadas y **supervisarlas.**” (Tít. III, Cap. I)

Matriz de observaciones de aula recomendada

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: _____

MATRIZ DE OBSERVACIÓN DE AULA

NOMBRE DEL DOCENTE:
CURSO:
SECCIÓN:
FECHA:
EVALUADOR:
MOTIVO DE LA EVALUACIÓN:

		NIVEL			
		I	II	III	IV
Fases a seguir durante la observación en clase					
INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE	Logra la participación activa y el interés de los estudiantes para las actividades propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.				
MAXIMIZA EL TIEMPO DEDICADO AL APRENDIZAJE	Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que, durante toda o casi toda la sesión los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje.				
PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD	Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les trasmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.				
REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES	Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.				

PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO	Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.				
EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA	Acompaña el proceso de aprendizajes de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.				

NIVEL I: Insatisfactorio

NIVEL II: En proceso

NIVEL III: Satisfactorio

NIVEL IV: Destacado

(Fuente: Rúbricas de Observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. Manual de Aplicación. MINEDU)

Anexo 3. Constancia de la institución en la que se realizó la investigación



Lima 12 de junio de 2019

Por medio del presente documento, RED AVANSYS S.A.C con RUC 20349287111, sociedad absorbente en el proceso de fusión con la sociedad CIBERTEC PERU S.A.C, hace constar, que el sr. Angelo Cavagnaro Rios, solicitó permiso a la Institución para realizar una encuesta a los docentes de sede Bellavista en el marco de su Tesis "Supervisión docente y la influencia en el desempeño docente", la cual fue autorizada por el Director Académico, y el instrumento revisado por el Director Gustavo Morales.

Asimismo, recibió retroalimentación e información pertinente de los Coordinadores de Desarrollo Docente Jenny Infantes y Augusto Morales.

Constancia que se expide a solicitud de la parte interesada, para los fines y usos legales que se requieran

Jenny Infantes Cerdán

Coordinadora Multisede

Desarrollo Docente – Calidad Educativa