



**Supervisión educativa y desempeño laboral docente en el
nivel primario, Red N° 10 UGEL 06, Ate - 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**

AUTOR:

Br. Alfredo Taboada Andia

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ALFREDO TABOADA ANDIA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Educación con Mención en Docencia Y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

SUPERVISIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIO, RED N° 10 UGEL 06, ATE - 2018

Fecha: 19 de octubre de 2018

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Nuñez Lira

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Jose Víctor Quispe Atuncar

Firma: 

VOCAL: Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- Mejorar la redacción APA

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Dedico a mis padres: Teófila y Andrés.

A mis hermanos: Efraín, Yolanda,
Marialuz, Maruja y Orlando.

A mis hijos: Santiago y Andrés.

A Tula e Idally.

A Edith, Vilma, Laura y Betsy.

El autor

Agradecimiento

A Dios que siempre me acompaña, ilumina, protege y guía.

A mi asesor Dr. Santiago Aquiles Gallarday Morales por su orientación en la elaboración del presente trabajo de investigación.

A mi maestra Mg. María Isabel Bonzano Cutti por su apoyo incondicional.

A todos los docentes de la Facultad de educación del programa de Maestría con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad Privada César Vallejo y optar el grado de magister de la U.C.V. sede Lima -Norte.

El autor

Declaración de Autoría

Yo, Alfredo Taboada Andía, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primario, Red N° 10 UGEL 06, Ate – 2018” presentada, en 108 folios para la obtención del grado académico de Maestro Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de Julio del 2018

Br. Alfredo Taboada Andia

DNI: 31178973

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las disposiciones vigentes en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Post Grado de la Universidad “Cesar Vallejo”, pongo a vuestra consideración el presente informe de investigación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primario, Red N° 10 UGEL 06, Ate – 2018” con el propósito de obtener el grado de Maestro en educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: El capítulo I, se consideró la introducción que contiene los antecedentes, fundamentación científica, justificación, problema, hipótesis y objetivos; el capítulo II, referido a método y las variables de estudio, la operacionalización de las variables, tipo y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos; el capítulo III, lo conforma los resultados de la investigación ; el capítulo IV la discusión de los resultados; el capítulo V las conclusiones de la investigación, el capítulo VI las recomendaciones, el capítulo VII las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Confío en que sabrán reconocer en forma justa el mérito del presente trabajo, agradeciéndoles por anticipado las apreciaciones que se sirvan hacer.

Atentamente.

Br. Alfredo Taboada Andía

Autor

Índice de contenidos

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	50
1.5. Justificación del estudio	51
1.6. Hipótesis	52
1.7. Objetivos	53
II Método	54

2.1.	Diseño de investigación	55
2.2.	Variables, operacionalización	57
2.3.	Población y muestra	59
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	61
2.5.	Métodos de análisis de datos	64
2.6.	Aspectos éticos	64
III	Resultados	65
3.1.	Descripción de los resultados	66
3.2.	Prueba de hipótesis	75
IV	Discusión	79
V	Conclusiones	82
VI	Recomendaciones	84
VII	Referencias	86
	Anexos	93
Anexo 1	Matriz de consistencia	93
Anexo 2	Constancia de autorizaciones	96
Anexo 3	Instrumentos de medición	101
Anexo 4	Confiabilidad de los instrumentos	103
Anexo 5	Base de datos	116

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Enfoque sobre la variable supervisión educativa	20
Tabla 2	Operacionalización de la variable supervisión educativa	58
Tabla 3	Operacionalización de la variable desempeño laboral docente	58
Tabla 4	Distribución de la población de los docentes de la Red N° 10	59
Tabla 5	Distribución de la muestra de los docentes de la Red N° 10	60
Tabla 6	Validez de cuestionarios de supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primario, Red N° 10	63
Tabla 7	Confiabilidad de la encuesta de supervisión educativa y desempeño laboral docente del nivel primario, Red N° 10	63
Tabla 8	Distribución de frecuencias de niveles de la variable supervisión educativa.	66
Tabla 9	Distribución de frecuencias de los niveles de la variable desempeño laboral docente.	67
Tabla 10	Descripción de procesamiento de tablas cruzadas de variables supervisión educativa y desempeño laboral docente.	68
Tabla 11	Descripción de tablas cruzadas de la dimensión aspecto pedagógico de la variable supervisión educativa.	69
Tabla 12	Descripción de tablas cruzadas de la dimensión aspecto administrativo de la variable supervisión educativa.	70

Tabla 13	Descripción de tablas cruzadas de la dimensión funciones pedagógicas de variable desempeño laboral docente.	72
Tabla 14	Descripción de tablas cruzadas de la dimensión funciones administrativas de variable desempeño laboral docente.	73
Tabla 15	Correlaciones Rho de Spearman de las variables supervisión educativa y desempeño laboral docente.	75
Tabla 16	Correlaciones Rho de Spearman de las dimensiones aspecto pedagógico y funciones pedagógicas.	76
Tabla 17	Correlaciones Rho de Spearman de las dimensiones aspecto administrativo y funciones administrativas.	77

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Gráfico de descripción de niveles de la variable supervisión educativa de la Red N° 10, Ate.	66
Figura 2	Gráfico de descripción de niveles del desempeño laboral docente de la Red N° 10, Ate.	67
Figura 3	Gráfico de descripción de agrupación de datos de recuento en tablas cruzadas de las variables supervisión educativa y desempeño laboral docente.	68
Figura 4	Gráfico de descripción de la dimensión aspecto pedagógico de la variable supervisión educativa.	69
Figura 5	Gráfico de descripción de la dimensión aspecto administrativo de la variable supervisión educativa.	71
Figura 6	Gráfico de descripción de la dimensión funciones pedagógicas de variable desempeño laboral docente.	72
Figura 7	Gráfico de descripción de la dimensión funciones administrativas de variable desempeño laboral docente.	74

Resumen

El presente estudio, titulado: “Supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primario, Red N° 10 UGEL 06, Ate – 2018”, su objetivo, determinar la relación entre la supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primario, Red N° 10 UGEL 06, distrito de Ate, el cual surge como respuesta a la problemática institucional

El presente trabajo de tipo básico porque se busca conocer la realidad desarrollado bajo un diseño descriptivo y correlacional, no experimental, transversal, correlacional, emplea el método hipotético deductivo, el muestreo fue no probabilístico y la muestra estuvo constituida por 110 docentes. Se aplicó el cuestionario tipo Likert para medir las variables de supervisión educativa y desempeño laboral docente, las cuales fueron sometidas a validez y confiabilidad, que mantiene el soporte el presente trabajo.

Se aplicó el estadístico de Rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables, donde se evidenció que existe una correlación directa y significativa entre la supervisión educativa y el desempeño laboral docente de la Red N° 10 del distrito de Ate, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,741 y el valor de $p= 0,000 < 0,05$.

Luego del procesamiento de los datos, el análisis e interpretación de los resultados en la contrastación de la hipótesis, llego a la conclusión: que con un buen desempeño laboral docente, la supervisión educativa comienza a elevar el nivel del sistema laboral de docentes en términos de satisfacción laboral, confirmando la hipótesis, que concluye que es necesario capacitaciones y actualizaciones motivacionales para un nivel de satisfacción laboral docente hacia la mejora de la calidad educativa.

Palabras Clave: Supervisión educativa y desempeño laboral docente.

Abstract

The present study, entitled: "Educational supervision and teacher work performance at the primary level, network 10 UGEL 06, Ate - 2018", had like objective, to determine the relation between the educational supervision and educational work performance in the primary level of the educational institution N° 1135 of Santa Clara, Ate, which arises like answer to the institutional problematic

The present work of basic type because it seeks to know the reality developed under a descriptive and correlational design, not experimental, transversal, correlational, uses the deductive hypothetical method, sampling was not probabilistic and the sample was consisted by 110 teachers. The Likert questionnaire was applied to measure the variables of educational supervision and teaching work performance, which were subjected to validity and reliability, which is supported by this work.

Spearman's Rho statistic was applied to determine the correlation between the variables, which showed that there is a direct and significant correlation between the educational supervision and the teaching work performance of the Network No 10 of the district of Ate, with a correlation coefficient of Spearman's $Rho = 0,741$ and the value of $p = 0.000 < 0.05$.

After the processing of the data, the analysis and interpretation of the results in the hiring of the hypothesis, reached the following conclusion: that with a good job performance, educational supervision begins to raise the teachers' work system in terms of satisfaction labor, confirming the hypothesis, which concludes that it is necessary training and motivational updates for a level of teacher job satisfaction towards the improvement of educational quality.

Keywords: Educational supervision and teacher work performance.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

La supervisión como actividad humana es un hecho que registra años de antigüedad, asumiendo que es necesaria la mirada de alguien “superior” sobre el desempeño donde desarrollan actividades los docentes. Por lo tanto el tema educativo se ha dado en consideración por algunos teóricos, ya que consideran aspectos sobre incumplimiento a la labor docente, que siendo de suma importancia origina necesidades en las acciones para verificar o controlar sus funciones acorde al mejoramiento de la calidad educativa.

Al respecto, la supervisión educativa ha sido confundida de una manera grosera siendo considerado como acompañamiento, monitoreo pedagógico, asesoramiento, o como supervisión pedagógica que es parte del que se encuentra en relación sustancial de las variables de estudio, y en nuestra realidad educativa se relaciona con el desempeño laboral del docente.

Algunos docentes señalan el acompañamiento pedagógico en el desempeño confundida sobre supervisión que se identifican algunos supervisores debiendo ser constructivos. También se ha manifestado que el monitoreo pedagógico se encuentra relacionado con la metodología docente en la observación y visita a los salones de clase, pero sin contar con instrumentos estructurados para recolectar información sobre metodología, aunque la supervisión pedagógica cumple su papel importante de hacer seguimiento frente al desempeño laboral docente que se encuentra como uno de los aspectos pedagógicos o administrativos para cumplirlos.

Por lo tanto a nivel de la Red N° 10 perteneciente al distrito de Ate, he considerado realizar el trabajo de supervisión educativa y su relación en el desempeño laboral docente intentando mantener un buen clima organizacional, que debe ser de optimismo en mayor medida, por lo que la relación entre clima institucional y desempeño laboral docente, tiene una elevada tendencia a presentar niveles buenos, donde la motivación y desempeño laboral se relacionan, tales como las dimensiones de aspectos de supervisión educativa con las funciones del desempeño laboral docente.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

Faviola (2014) en su investigación titulada: *Gestión del supervisor educativo en la calidad académica de las instituciones educativas pertenecientes al estado*, para optar el título de Magíster Scientiarum en Educación, con mención en Gerencia de Organizaciones Educativas de la Universidad de Zulia, Maracaibo - Venezuela, cuyo objetivo analizar la gestión del supervisor educativo en la calidad académica de las instituciones estatales, diseño no experimental, su población 55 directivos, concluyendo que presentan debilidades en cuanto al conocimiento del trabajo que tienen que realizar, demostrando con ello la necesidad de mejorar sus habilidades para orientar, dirigir y mejorar los métodos implementados de forma tradicional.

Cifuentes (2014) en su investigación titulada: *Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente*, para optar el grado académico de Licenciada, Pedagoga, de Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala, cuyo objetivo fue determinar la influencia del acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente, diseño de tipo descriptivo, y como muestra los 37 docentes de la población, en el cual concluye sobre cierta incidencia de desempeño docente que se da a través del proceso de estimulación donde desarrollan habilidades pedagógicas.

Erazo (2013) en su investigación titulada: *Incidencia de la Supervisión educativa y acompañamiento pedagógico en el desempeño profesional de docentes que laboran en la escuela normal mixta Matilde Córdova de Suazo de Trujillo, departamento de Colon*, para optar el título de Master en Formación de Formadores de Docentes de Educación Básica de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, de San Pedro Sula, Cortes Honduras, cuyo objetivo fue describir la incidencia de supervisión educativa y acompañamiento pedagógico, diseño no experimental, transeccional, relacional, probabilística, su población y muestra de 64 docentes, concluyendo resultados en ciertas funciones de supervisión no son consideradas como jornada de trabajo, porque no gozan de credibilidad.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Trujillo (2017) en su investigación titulada: *La supervisión pedagógica en el desempeño pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de Villa el Salvador*, para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, Lima- Perú, cuyo objetivo fue determinar cómo la supervisión pedagógica influye en el desempeño pedagógico de los docentes de las instituciones educativas de Villa el Salvador, con diseño no experimental transaccionales correlacionales causales, su población y muestra por 101 docentes; concluyendo sobre una supervisión pedagógica influye en el desempeño pedagógico, también la dimensión monitoreo influye en el desempeño pedagógico; evidenciándose a través de resultados de prueba sobre regresión logística ordinal al igual que el acompañamiento.

Báez (2016) en su investigación titulada: *Supervisión pedagógica y desempeño docente en los procesos pedagógicos en la institución educativa emblemática Mariano Melgar. Breña – 2016*, para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación de la Supervisión pedagógica y el desempeño docente en los procesos pedagógicos, diseño de tipo no experimental a nivel correlacional transversal, población y muestra docentes nombrados con una muestra de docentes de 100, concluyendo en determinar existencia de una relación positiva alta y significativa entre la supervisión pedagógica y desempeño docente en los procesos pedagógicos, al obtenerse como coeficiente de correlación.

Ramírez (2016) en su investigación titulada *Satisfacción laboral en docentes del nivel primario en I.E. estatales, particulares y parroquiales en el distrito de Chancay, 2016*, para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú, su objetivo fue determinar diferencias de la satisfacción laboral en docentes del nivel primario, diseño de tipo básico dirigida al conocimiento real de la problemática tal y como se presente en un contexto dado. Con una población de todos los docentes del nivel primario, muestra por 120 docentes del nivel primario, concluyendo en la existencia de diferencias significativas en la satisfacción laboral en los docentes, que son determinadas por

las dimensiones que influyen directamente con ella y producen conductas diversas como haya sido percibida. Como también existen diferencias significativas.

1.3. Teorías relacionadas a la supervisión educativa y desempeño laboral docente.

1.3.1. Bases teóricas de la supervisión educativa.

Existen autores que relacionan la supervisión educativa con el trabajo realizado y se manifiesta con criterios, en el cual presento algunas modificaciones que pueda considerarse un valor que complementa la investigación como teorías.

La teoría X y la teoría Y de Mc Gregor (1960).

Douglas McGregor, influyente teórico estadounidense, psicólogo industrial de la escuela administrativa de las relaciones humanas de gran auge.

Teoría X.

Cuando se ha tomado en cuenta el trabajar menos, era por motivación al dinero. Evitando responsabilidad o asimilando el orden de mando, resistiendo al cambio.

Mc Gregor (1960) afirma que: “El individuo evitará cualquier responsabilidad, tiene poca ambición y quiere seguridad por encima de todo, por ello es necesario que lo dirijan” (p.1)

Teoría Y.

Se basa únicamente por supuestos de la teoría de motivación humana. Se considera al trabajo como algo natural, donde uno mismo se dirige hacia el objetivo asignado, buscan sus responsabilidades con imaginación y creatividad, para recibir compensación por lograr sus méritos.

Parra, afirma sobre Mc Gregor, (1960) que: “No es necesaria la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa” (p.1)

Teoría Z

William Ouchi, (1970) Estadounidense que tras la crisis energética del petróleo en el cual cierta productividad baja, fue superada por empresas japonesas donde aumentaban con el principio de compromiso de empleo para toda la vida.

En lo que afirma Parra, (1970, p.2) es: “Permite autosuperarse para su propio bien y el de la empresa. Trabajar en equipo, compartir mismos objetivos, disfrutar lo que hace”.

Frederick W Taylor

Considerada dentro de la administración y su importancia del control donde se manifiesta los procesos de producción, basado en control de calidad, finanzas y el personal, para velar por el correcto desempeño dentro de la empresa.

Carro, (2012, p.5) señala: “Los beneficios de desarrollar ventajas competitivas, sobre todo en materia de costos, trabaja la eficiencia laboral y fabril, las cuales tienen base en la riqueza diferencial de recursos de acuerdo a los cuales cada país orienta su matriz productiva”.

Enfoques de la supervisión educativa.

Considerando que la educación tiene un papel fundamental en la sociedad tratando de formar personas críticas y aptas para que ejerzan de manera adecuada dentro de la sociedad, aun sabiendo que dicho sistema está relacionado con ciertos enfoques de supervisión educativa, es necesario remarcar lo que señala Muñoz, (2005) “El enfoque optimista de Katz que siguiera la integración hombre-institución a base de estímulos organizacionales para producir comportamientos individuales positivos” (p.11).

La supervisión muestra una calidad teórica en sus enfoques como lo señala Mogollón, (2008) y rescata a: Fermín (1980), Nérci (1975) y Hierro (1974) con los enfoques siguientes:

Tabla 1

Enfoques sobre la variable supervisión educativa

Fermín M (1980)	Nérci I. (1975)	Hierro L (1974)
Inspección Autocrática	Fase Fiscalizadora	Supervisión Correctiva
Inspección Liberal	Fase Constructiva	Supervisión Preventiva
Supervisión Democrática	Fase Creativa	Supervisión Constructiva
	Autocrática	Supervisión Creativa
	Democrática	

Enfoque elaborado por Mogollón. (2008)

Estos enfoques que fueron considerados por las diferencias significativas como lo hace Fermín con la Inspección autocrática, Inspección liberal y la supervisión democrática. Y que toma partido similar Nérci señala que la supervisión se encuentra: en la fase fiscalizadora, fase constructiva, fase creativa, para dar origen la supervisión autocrática y democrática. Estando de lado Hierro quien distingue a la supervisión en correctiva, preventiva, constructiva y supervisión creativa.

El Ministerio de Educación de República dominicana. (2014, p.19) señala:

“Modelos de supervisión educativa es necesario compartir con el acompañamiento pedagógico para fortalecerlo nos plantea el sentido humano y transformador, bajo este enfoque el quehacer educativo, exige la valoración de los sujetos, actores conscientes sin quitarle la autonomía de sus posibilidades, limitaciones o desafíos”.

Por lo tanto el enfoque de la supervisión educativa desde el punto de vista humanística y reflexiva científica toma énfasis en docentes como agentes de cambio, el mismo que favorece el trabajo colaborativo, considerado dentro de los procesos de cambios, modernización o transformación de la gestión institucional y administrativa.

Sistema educativo y la supervisión educativa.

El sistema educativo dentro de la sociedad lleva a relacionar con la mayoría de docentes, estudiantes, comunidad y todo lo que de manera interdependientes pueda cumplir una función social como de servicio educativo. La mayoría de los

teóricos concuerdan con el comportamiento de la organización, y se puede manifestar en dimensiones que se relacionan con la supervisión educativa.

Nuestro sistema educativo tiene un propósito, por ende se debe lograr ciertos objetivos trazados considerado a nivel macro, donde las normas son variadas como lo menciona Muñoz, (2005, p.10): “El comportamiento del sistema educativo, por consiguiente, es el producto de la combinación de las relaciones de personalidad y función institucional”.

Y como es notorio la supervisión educativa tiene su propia historia que vincula en una línea de tiempo por tratar de ejercer un control político de vigilar el comportamiento de maestros y las escuelas, es ahí donde aparecen los modelos de organizaciones educativas. Del mismo modo en la edad media los encargados de vigilar la educación y la conducta moral, eran claustros y monasterios donde la iglesia dirigía e inspeccionaban las instituciones educativas.

Posteriormente a ello en la edad moderna la supervisión de la enseñanza estaba a cargo de la justicia, organizado por sistemas escolares locales y confesionales dando lugar a diferentes modelos de supervisión educativa; y en la edad contemporánea, se planteaba un nuevo desafío de la educación donde la supervisión mantenía un punto de vista de proceso de trascendencia al funcionamiento de los sistemas educativos.

Etimología de supervisión educativa.

Es muy notorio evidenciar sobre los autores que toman criterios apropiados de la etimología como: Calero, (1992, p. 11) donde señala que: “supervisión proviene de voces latinas “súper” que significa sobre o encima de y “visión” que implica percepción. Lo que supone tener una visión superior, en cantidad y calidad”.

La supervisión educativa muestra dotes de percibir primero para que de una manera privilegiada, tenga ventaja o preferencia; a la visión o mirada general, debemos entender que por su etimología, la palabra supervisión viene a ser: Examinar las cosas, la circunstancia o los fenómenos desde una posición de superioridad para mejorar las acciones inadecuadas. Por lo que, supervisar viene

a ser una actividad de contemplar una cosa, circunstancia o fenómeno desde un lugar o posición de preferencia.

Origen de la supervisión educativa.

Calero, (1992, p. 11) nos hace recordar que las empresas industriales de EE.UU. surgieron para mejorar la calidad y cantidad de la producción, en tanto que los logros permitieron aplicar principios y técnicas experimentadas a otros campos.

El surgimiento de las empresas industriales permitieron aplicar principios y técnicas a otro campo, como la educación que se considera como proceso técnico y asegura la integralidad para promover deberes y derechos de agentes mediante orientaciones, asesoramientos, apoyos, y algunos lo consideran como doctrina que se sustenta en principios en la supervisión pedagógica.

El MINEDU a través del VMGP, (2009) considera supervisión pedagógica como proceso intencionado y sistemático como también técnico, de orientación y asesoramiento, para optimizar actividades pedagógicas.

Es necesario señalar que la supervisión educativa apunta al mejoramiento de la calidad y eficiencia de la educación, en el cual es necesario el asesoramiento, promoción y evaluación del proceso educativo.

Concepto de supervisión educativa.

Muñoz, (2005) menciona que “El concepto de supervisión ha sufrido cambios de notable importancia. Supervisión nos permite identificar tres enfoques” (p.14).

Considerado como: Inspección autocrática, intelectual, y como acción de estímulo. Por lo que la supervisión tiene ciertas medidas de coordinación, también se puede ver como un proceso integrador que puedan funcionar en armonía, dando al individuo su máxima contribución, a fin de que pueda satisfacer los objetivos sociales de la organización.

Sovero, (2003) nos hace recordar algunas propuestas distintas, y coinciden, en supervisión educativa, como una orientación profesional y asistencia de servicio

democrático. La supervisión mejora el aprendizaje de los estudiantes, también consiste en ayudar con el procedimiento donde los maestros realizan una labor adecuada y comprueba lo ejecutado, y que la supervisión tiene por objetivo el desenvolvimiento profesional de los maestros.

Si bien es cierto que la supervisión constituye una parte integrante, pues existe un marco teórico doctrinario, donde adopta una estructura articulada a la estructura general, cumpliendo ciertas funciones que el sistema señala y ejecuta sobre sus acciones establecidas. Por lo que considero que mejoramiento de la calidad y eficiencia de la educación se debe considerar como un servicio de asesoramiento, monitoreo, promoción y evaluación. En cuanto a la supervisión pedagógica es considerada como proceso centrado en el mejoramiento de aprendizaje, desempeño profesional docente.

Debo precisar que existen conceptos sobre supervisión educativa, y cada uno de los significados según los contextos y corrientes pedagógicas, que está por encima del proceso.

Definición de supervisión educativa

La supervisión es un acto de vigilar, acción y efecto de supervisar; es una asistencia específica e individual dada a un responsable de trabajo social, capacitada para ello.

La supervisión educativa es consecuencia del adelanto de la ciencia y tecnología por lo que origina ciertos cambios para la educación en su formación, el mismo que se puede considerar una acción positiva, dinámica y democrática de la educación en el aula.

Soporte legal de la supervisión educativa.

Todas las leyes relacionados al campo educativo tienen un objetivo a tratar y una meta institucional manifestado en satisfacción de ciertas expectativas organizacionales, o como también puedo considerar como soporte legal de la supervisión educativa.

Constitución Política del Perú, en su Art. 16° considera que: “El Estado coordina la política educativa. Formula los lineamientos generales de los planes de estudios”. (p.4).

Ley General de Educación N° 28044 señala la función del estado en su Capítulo V El rol del estado Art. 21°, inciso J: “Supervisar y evaluar las acciones de educación, cultura y recreación, a nivel nacional, regional y local”. (p.9).

Ley de reforma magisterial N° 29944 en su Art. 15° “El Ministerio de Educación establece la política y las normas de evaluación docente, y formula los indicadores e instrumentos de evaluación”. (p. 28).

En el reglamento de Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial D.S. N° 004-2013-ED. Art. 48° “La supervisión no constituye limitación para el ejercicio de las funciones del comité de evaluación docente”

Por otro lado el D.S. N° 006-2006-ED, aprueba Lineamientos para el seguimiento y control de la labor efectiva de trabajo docente, Art. 6° menciona que la consolidación de horas efectivas se debe dar en estricto cumplimiento a las normas de supervisión remitiendo informes a nivel regional y local”.

Principios de supervisión educativa.

Se consideran en un sentido ético, de mirada holística del contexto socioeducativo con actores involucrados, y una actitud crítica en el cual se busca mejorar la gestión institucional y pedagógica donde los procesos se manifiestan en calidad para todos, siendo su forma de acompañar con objetividad e imparcialidad, transparente en resultados de supervisión con responsabilidad y autonomía.

Por su lado Calero, (1992) considera Principios de la supervisión como:

“(1) Fin de mejoramiento de la enseñanza. (2) Inspiración y estímulo al buen maestro. (3) Procede sobre bases de modelos bien entendidos y definidos. (4) Procede sobre la base de un programa organizado. (5) Proporcionar a maestros la vida propuesta como modelo. (6) Esencialmente un procedimiento cooperativo. (7) Desarrollar y estimular de parte de los

maestros, iniciativa confianza propia, independencia inteligente y responsabilidad. (8) En el aspecto administrativo, es secundario en relación con lo pedagógico. (9) Debe ser juzgada por sus resultados. (10) Debe ser preparado definida y específicamente para su trabajo” (p.36).

Por su parte Muñoz, (2005, p.17) considera principios importantes como: Finalidad, integridad, objetividad, practicidad, planificación, participación, diferenciación, equidad, evaluación, liderazgo eficaz, toma de decisiones estratégica, control eficaz.

En tanto el MINEDU a través del VMGP. (2009) considera: “supervisión pedagógica sustentado en: Ética, equidad, inclusión, calidad, democracia, interculturalidad, conciencia ambiental, creatividad e innovación” (p.11).

Por lo que Fuentes, (2009, p. 81) ha considerado los siguientes principios: “Principio del carácter científico, objetividad; planificación y preparación previa de la supervisión; sistematicidad la actividad supervisora; justeza, rigor e imparcialidad”.

Objetivos de supervisión educativa.

Algunas entidades señalan el objetivo como supervisión escolar y tratan de ver al servicio educativo con normas y criterios que llevan al mejoramiento de la calidad educativa.

Por lo que me lleva a considerar una finalidad importante en la supervisión educativa, calidad y eficiencia, como lo señala Muñoz, (2005, p.19) como objetivos de Supervisión educativa las siguientes: “(1) Garantizar que el servicio educativo responda en calidad y eficiencia a las exigencias de la comunidad y a los intereses nacionales, (2) Apoyar y estimular el trabajo del docente y su rol profesional y social”

Aunque es importante considerar que el MINEDU (2009, p. 10) hace referencia a objetivos: Generales y específicos.

Clases de supervisión educativa.

Se ha tipificado que la supervisión educativa citado por Muñoz, (2005, p.56) se haya materializado en clases de supervisión como lo siguiente: “(1) Por la oportunidad; (2) Por el conocimiento del supervisado; (3) Por la amplitud de los aspectos que abarca; (4) Por la actitud del supervisor”.

Es notorio considerar que existen una variedad de clases para realizar la supervisión educativa, el mismo que nos recuerda el MINEDU, (2009, p.14) en la forma siguiente: “(1) Por la amplitud con que se efectúan. (Generales y específicos o especializados); (2) Por la oportunidad en que se realizan. (Previstos y No previstos); (3) Por el conocimiento que los supervisores tengan sobre su realización. (Notificados e Inopinados)”.

En tanto Briggs, citado por Calero,(1992, p.21), señala: “(1)Supervisión correctiva. (2) Supervisión Preventiva. (3) Supervisión constructiva. (4) Supervisión Creativa.

Si bien es cierto que existe una clasificación adecuada, es necesario remarcar que se evidencia por su forma y por su contenido. La primera hace alusión a las verbales, de observación, y de participación. Y la segunda hace referencia a la divulgación, relación personal, planeamiento, trabajo de grupos, de investigación, y de evaluación.

Calero, (1992, p.205) menciona: “(1) Por su forma y (2) Por su contenido”.

Sovero, (2003, p.46) reconoce: “(1) Por la actitud del supervisor. (2) Por la oportunidad en que se realiza. (3) Por el conocimiento del supervisado. (4) Por la procedencia del supervisor. (5) Por la amplitud de aspectos que enfoca”.

Etapas de la supervisión educativa.

Este proceso cumple las etapas de planeamiento, ejecución, seguimiento, evaluación y control, realizados por equipos de supervisión para lograr el mejoramiento de resultados de la enseñanza y aprendizaje.

Existe un estándar en la que se adecua a la realidad por cada instancia: IE, UGEL, DRE y MED el mismo que ciertos instrumentos y herramientas en: Planificación; Implementación; Ejecución; Comunicación de resultados; Evaluación.

Organización de la supervisión pedagógica.

Se considera responsabilidades y atribuciones de instancias del sector como: el MINEDU, cuando recoge y procesa información, emitiendo opinión técnica sobre la validez, consistencia y aplicación únicamente de las políticas pedagógicas.

Se ha organizado en instancias como: Comisión Nacional de Supervisión Pedagógica y Equipos de Supervisión Pedagógica, que se desagrega por regiones, subregiones, Unidades de Gestión Educativa Local, hasta llegar a la Institución Educativa, únicamente y de manera errónea al acompañamiento, asesoramiento, seguimiento, monitoreo entre otros, que es parte integrante de supervisión educativa.

Asesoramiento.

Proceso de acompañamiento al docente, en el cual se manifiesta como servicio de ayuda profesional, dirigida a la toma de decisiones de técnicas de trabajo, superar aspectos deficitarios.

Del mismo se puede manifestar como control para entender de forma aislada sobre acciones de orientación, asistencia, apoyo para mejorar la calidad de la enseñanza.

Seguimiento.

Viene a ser una función interna dentro de cualquier proyecto u organización, para verificar cómo se han estado realizando los acuerdos y compromisos establecidos después de un acompañamiento, considerado como recolección y análisis de información para contribuir a tomar decisiones de garantizar el aprendizaje oportuno.

Monitoreo.

Muñoz, (2005, p.25) considera al monitoreo como: “parte del proceso de control de la gestión de la supervisión educacional”.

El MINEDU, (2012, p.13) indica ser: “proceso de recojo y análisis de información de los procesos pedagógicos desencadenados en el aula”.

Por lo que se confirma que monitoreo viene a ser el recojo de información y el consecuente análisis de información para tomar decisiones adecuadas.

Características de supervisión educativa.

Obedecen a política educativa, que concuerdan de manera incluyente y participativa, con relaciones horizontales, de diálogo e informado, practica y reflexiva.

Muñoz, (2005, p.19) señala: Integral; Permanente; Sistemática; Flexible; Retroalimentadora.

Lastarria, quien cita a: Barr Burton, (1965, p. 35) considera: “(1) Filosófica, (2) Cooperativa, (3) Creadora, (4) Científica, (5) De acuerdo a técnicas y procedimientos, principios de la pedagogía científica; (6) Efectiva”.

En el D.S. Nº 050-82-ED. Art. 3º considera: “(a) Permanente e integral. (b) Sistemática; (c) Flexible; (d) Motivadora; (e) Proyectiva”. (p. 2).

En tanto el MINEDU, (2009, p.12), solo reconoce las características en la Supervisión Pedagógica como: “Formativa y motivadora, Abierta y participativa, Permanente e integral, Sistemática, Flexible, obedece al contexto social”.

Funciones de la supervisión educativa.

Las funciones se consideran similares al control en el cual verifica el proceso administrativo, identificando errores para su rectificación. En tanto que los supervisores vienen a ser docentes especializados en tareas específicas, aunque

debo manifestar que en la actualidad las funciones de supervisión educativa toma rumbos distintos.

En cierto modo las funciones de supervisión educativa se han tomado como Planeamiento, Organización, Dirección y Evaluación.

Aunque el MINEDU proporciona cierta información actualizada, en base al espacio físico y recursos. Pero el supervisor debe manejar ciertas habilidades como funciones técnicas, administrativas, pedagógicas y sociales.

Muñoz, (2005, p.34) señala como control: “En términos generales, es la función que consiste en verificar el proceso administrativo y asegura que los planes de la institución se efectúen de acuerdo a normas y procedimientos establecidos, identificando los errores para su rectificación”.

Si bien es cierto que el control, asesoramiento que muestra información ante cierta innovación, la evaluación, actúa de manera interdependiente entre sí, aunque en nuestro sistema de supervisión trata de ventilar necesidades y pueda proporcionar instrucciones para evaluar el funcionamiento a través de mecanismos adecuados, con recursos que habiliten de manera técnica y administrativa durante el proceso de supervisión buscando calidad dentro del contexto educativo, que supone recojo de información. Cuando el planeamiento de una organización debería llevar la dirección de ciertas evaluaciones para ser verificado, informado, tomando asistencia, orientación, asesoramiento, mejoramiento y apoyo.

Propósito de la supervisión educativa.

Es obtener en el proceso de enseñanza el mayor grado de eficacia con personal altamente eficaz y eficiente además de tener un conocimiento sólido. Y cuando el supervisor es muy calificado, origina que las actividades a supervisar cumplan con el propósito de lograr que la competencia sea efectiva permitiendo una orientación adecuada, cuyo compromiso es asegurar la calidad en educación, a través de una serie de estrategias para negociar su implementación.

En tanto que propiciar y consolidar en regiones, distritos e instituciones educativas se puede observar el desarrollo de una cultura de acompañamiento formativo como parte de la supervisión educativa. Por lo que es necesario establecer estándares de calidad que permitan acompañar y monitorear el desempeño docente, ante un clima pedagógico que facilite a estudiantes mejores aprendizajes con sentido de utilidad, desarrollo de competencias, valores y actitudes.

El acompañamiento, asegura el cumplimiento de aprendizajes de estudiantes, por lo que se debe desarrollar, sistematizar, consolidar y mantener un sistema de acompañamiento de control efectivo, dando seguimiento a procesos pedagógicos y administrativos.

Criterio de la supervisión educativa.

A la supervisión educativa ha sido considerado dentro de gestión pedagógica e institucional para dinamizar y mejorar procesos educativos, con criterios como: Calidad, pertinencia, flexibilidad.

El MINEDU, de la República dominicana (2014, p.13): “Posibilita acompañar la práctica educativa, además de valorar los resultados, a su vez ayuda a que el mismo sea oportuno, efectivo e innovador”.

Finalidad de la supervisión educativa.

El MINEDU, (2009, p.6) considera: “En la mejora del sistema educativo en todos sus aspectos, institucional, administrativo y pedagógico”

Art. 2º D.S. Nº 50-82-ED consideraba: “Destinado al mejoramiento de la calidad y eficiencia de la educación mediante el asesoramiento, promoción y evaluación del proceso educativo”.

Alcance y campos de atención de la supervisión educativa.

De acuerdo a lo señalado por Calero, (1992): “El objeto de la supervisión educacional es el hecho educativo que implica interacción permanente, dinámica y teleológicamente orientada entre sujetos educativos. Elementos que facilitan la

interacción entre los sujetos. Etapas interrelacionadas. Diversas instancias con funciones diversificadas”.

Es necesario señalar que la supervisión educativa alcanza a todas las instancias administrativas del sector educación, es decir centros y programas educativos de niveles y modalidades del sistema educativo con la gestión pedagógica, la gestión institucional y la gestión administrativa.

Métodos y técnicas de supervisión educativa

Métodos de supervisión educativa es aquello que otorga sentido supervisor. Y pueden ser: Método científico; No directo; De facetas múltiples; De ayuda mutua; Clínico; De ósmosis.

Rivera, (2016, p.55), considera:

“Método científico, Método no directivo, Método de facetas múltiples o mixtas, Métodos de ayuda mutua o interpersonal, método clínico, método por osmosis, método de investigación activa, método de micro enseñanza, método de Delphi, Método de representación operativa, Método de descripción de escenas”.

Método científico.

Consiste en observar al docente en clase, después del análisis e interpretación de los datos recogidos, orientarlos individualmente, a fin de mejorar su desempeño en la conducción del proceso enseñanza aprendizaje.

Método No directivo.

Consiste en ofrecer al docente oportunidades estimulantes para que pueda tomar más conciencia de las distintas variables del proceso enseñanza aprendizaje y encuentre, cambios necesarios a efectuar para el mejoramiento de su desempeño.

Método de facetas múltiples.

Consiste en la aplicación de las distintas técnicas de supervisión, según características particulares de cada situación y de personas participantes.

Método clínico.

Consiste en labor preventiva sobre el profesor en el proceso enseñanza aprendizaje, se aplica ordinariamente a profesores en actividad.

Técnicas de supervisión:

Herramientas para obtener información mediante relaciones interpersonales e intencionadas entre supervisor y supervisado, clasificadas en directas e indirectas.

Directas:

Se realiza cuando se recoge información directa con los supervisados y son: Observación, Entrevista, Visita.

Cuando se realiza la observación del docente, se puede realizar reuniones, ejecutar entrevistas, visitar instituciones, excursiones, trabajos con demostraciones, lecturas, redacciones, formar círculos de estudio, talleres, entre otros.

Por su lado Sovero (2003, p.85) señala técnicas directas de asesoramiento, orientación y perfeccionamiento docente como: "Observación, entrevista, visita, demostración, reunión de docentes, sociodrama, trabajo grupal, intervisitas, concentraciones, exposiciones, diálogos, cursos, talleres, sociogramas, etc."

La observación

Al utilizar la observación como recurso del supervisor, viene a ser la forma más efectiva de recoger información directa de cómo se están desarrollando realmente los hechos, en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por su lado Calero (1992, p.225) nos recuerda que la observación: "Es una técnica que permite percatarse de las bondades, deficiencias o limitaciones de un caso dado. Es la captación objetiva de un fenómeno, proceso, persona u objeto".

Indirectas:

De manera indirecta evita un contacto entre supervisor y supervisado. Por lo que es necesario considerar que la supervisión educativa moderna a Deming en calidad total.

Si bien es cierto que nos permite observar con claridad el significado y la importancia de su rol en el mejoramiento del servicio educativo, así como los criterios a considerar en la aplicación de los recursos conceptuales y tecnológicos pertinentes, pues entonces existe un modelo como lo señala Muñoz, (2005, p.47) manifiesta que: “El modelo de Deming. Identificado también como el círculo de calidad de Deming, considera cuatro etapas de mejora de calidad: (1) Planear; (2) hacer; (3) Verificar (4) Actuar”.

Cuando se realiza las observaciones indirectas se considera los procedimientos donde aportan datos para que los docentes aseguren una buena presentación utilizando medios audiovisuales.

Ahora que la observación del proceso de enseñanza aprendizaje se encuentre comprometida adecuadamente, se puede lograr una buena reflexión pedagógica. El mismo que permiten obtener información relevante sin estar en contacto con el personal, y son: Análisis de documentos que recolecta y estudia documentos elaborados, con el objeto de inferir conclusiones. La investigación, que emplea de la realidad individual y social de alumnos para recoger datos socioeconómicas, cultural, alimentación, salud, ocupación entre otros. Y la observación de las relaciones humanas, se da a través del comportamiento del personal, existentes entre los grupos de docentes, estudiantes, padres de familia, directivos, etc.

La visita al aula

Es un medio necesario para observar y estudiar las condiciones reales del proceso de enseñanza aprendizaje e intercambiar ideas y sugerir acciones de mejoramiento. Estas visitas deben ser programadas y anunciadas por el supervisor, como también pueden efectuarse en cualquier momento.

Calero, (1992, p. 206) señala ser:

“Técnica de trabajo de la supervisión educativa que consiste en la apreciación directa y sincera de las distintas actividades de la labor que se realiza en un centro o programa, permitiendo determinar las bondades y deficiencias para estimularlas o corregirlas”.

La entrevista personal

Es técnica de uso necesario, por el que se establece un contacto directo entre el supervisor y el docente, para recoger información o brindar orientación y asesoramiento. Calero, (1992, p. 220) nos recuerda ser: “Técnica de investigación mediante el proceso de un hábil interrogatorio a un informante o a un grupo de informantes”.

Las demostraciones

Se usan de modo apropiado para introducir el empleo de nuevos métodos o técnicas de enseñanza y aprendizaje. Calero, (1992, p.236) señaló que: “Son técnicas de observación que se utilizan en la supervisión educativa. Son verdaderas clases tipos que tienen por finalidad orientar a los profesores en la aplicación de nuevas tecnologías o en la confección y utilización correcta del material didáctico”.

Las técnicas de trabajo grupal

Son apropiadas para estudiar los problemas de gestión pedagógica y promover la superación profesional. Estas son: Seminarios, Laboratorio pedagógico, Panel, Simposio, Mesa redonda, Foro, Conversatorio, Sesión de profesores, Trabajo en comisión, Círculo de calidad, Phillips 6.6, Diálogos simultáneos, Lluvia de ideas, Sociodrama, Sociograma, Juego de roles, Diagnóstico de un problema, Workshop o método de laboratorio, Discusiones en grupo, Exposiciones, Cursos y cursillos entre otros.

Instrumentos de supervisión educativa.

Los instrumentos de supervisión educativa son aquellos elementos y medios que emplea el supervisor en el cumplimiento de sus funciones, estos documentos que son de orden legal, normativo y operacional, nos muestra ciertas fichas de observación, hojas de verificación, encuestas, cuadros de seguimiento y hojas de producción entre otros.

Por otro lado es necesario recordar que la lista de verificación, como formato, sirve para captar y registrar datos, la ficha de supervisión, que registra una serie de datos precisos acerca de determinados aspectos del objeto de supervisión o las

guías, que sirven para conducir, la aplicación de determinadas técnicas específicas como la observación y la entrevista personal. También el cuestionario, consiste en plantear preguntas destinadas a obtener información directa de las personas.

Tipos y procedimientos de supervisión educativa.

Es necesario remarcar que existen tipos y procedimientos en los cuales se pone énfasis a la labor educativa de la parte ejecutora. Es decir materializado de diferentes tipos y procedimientos a realizar como lo señala Muñoz, (2005, p.56): “(1) Por la oportunidad en que se realiza. (2) Por el conocimiento del supervisado. (3) Por la amplitud de los aspectos que abarca. (4) Por la actitud del supervisor.”.

Planeamiento y desarrollo de la supervisión educativa.

La secuencia operacional de las labores de planeamiento y desarrollo de la supervisión en el ámbito de la institución educativa se basa en: Elaboración del plan (Orientaciones metodológicas, Esquema de plan), Ejecución del plan (Acciones previstas con disposiciones o directivas complementarias de orden administrativo, participación del personal, uso del tiempo y recursos, entrevista inicial, recolección de información, entrevista de salida), Evaluación e informe (Mide y valora lo realizado en función de lo programado con propósito).

Supervisor y Perfil de la supervisión educativa.

Un buen supervisor debe mantener ciertos perfiles adecuados necesarios y que las condiciones sean los más adecuados para demostrar eficiencia profesional, como lo señala Mogollón, (2008) de manera Personal y Técnica; cuando menciona de manera personal toma criterios de empatía, creatividad, mentalidad científica, iniciativa, autodominio, madurez emocional y social. Y cuando es de manera técnica demuestra una solidez cultural en lo general y pedagógica.

Ahora bien para responder a inquietudes, que implican responsabilidades educativas y sociales, el supervisor debe tener un determinado perfil que reúna ciertas cualidades, las cuales pueden irse adquiriendo, mientras se está ejerciendo la docencia, para tener ascendencia; necesario el aspecto personal, social y profesional. Estas u otras condiciones harán posible que puedan compatibilizar los aspectos técnico pedagógico y administrativo para encauzarlos en un mismo

sentido, y que sea conocedor en currículos; experimentado en didáctica; comunicador; educador; líder de grupos; evaluador; estimulador; orientador; coordinador; investigador; agente de cambio.

Un supervisor, debe mantener el liderazgo en todo momento por lo tanto su responsabilidad dentro de la organización juega un papel importante sobre las cualidades. Así como lo señala Calero, (1994, p.210) y considera que: “La supervisión tiene un rol especial en la dirección, ve que lo que debe hacerse se haga”.

Calero, (1992, p.122) menciona: “(1) Área personal. Salud físico mental. Morales. Intelectuales. Actitudes. Destrezas. (2) Área profesional. Conocimientos. Actitudes. Destrezas. Ética profesional”.

Sovero, (2003, p.29) considera que: “los supervisores deben operar con mucha inteligencia haciendo uso de la denominada “teoría del cambio”, que guie su comportamiento” En tanto que los perfiles se consideran como conjunto de características o exigencias de calidad necesarias para que el profesional logre eficientemente desempeñar sus funciones, donde se considera las dimensiones de aspecto pedagógico y el aspecto administrativo con la finalidad de dar cumplimiento al plan de supervisión.

Todo supervisor debe mantener una postura de rasgo peculiar que caracteriza como tal, aunque en la actualidad, las personas para mejorar el trabajo es necesario tener un perfil adecuado de supervisor con educación, con autoridad de contar con algo muy especial a nivel personal y profesional. Pero, el perfil del supervisor pedagógico debe ser colaborativo, asertivo, empático, motivador, concertador y persuasivo, eficiente y oportuno, actualizado, investigador e innovador, practico, ético.

En tanto que Calero, (1994, p.212) nos recuerda: “Es responsabilidad funcional del supervisor capacitarse y capacitar permanentemente al personal para mejorar la calidad del servicio”.

Ahora bien si una supervisión eficiente pudiera rectificar ciertos criterios y acciones, encauzaría a una dirección igualmente eficiente. Siendo que dicho supervisor de educación debe actuar con horizontalidad, para reforzar la confianza necesaria en las relaciones laborales.

Dimensiones de la variable de supervisión educativa.

Primera dimensión de la variable supervisión educativa, aspecto pedagógico.

Se pueden establecer distintos aspectos pedagógicos para el desarrollo del presente trabajo frente a las dimensiones. En la supervisión educativa se encuentra el aspecto pedagógico, el cual considero algunos indicadores como: Estrategias metodológicas, proceso de enseñanza aprendizaje, conocimiento, currículo, diversificación, modelo didáctico, material educativo, criterio de evaluación, comunicación.

Gonzales, (2007, p.13) señala: “Aspectos técnicos de actividades pertinentes, que comprenden conocimientos y experiencias en la organización del trabajo”.

Estrategias metodológicas.

Identifica principios, criterios y procedimientos que configuran la forma de actuar del docente en programación, implementación y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje, y valorar las consecuencias de la toma de decisiones.

Proceso de enseñanza aprendizaje

Se comunican o transmiten conocimientos sobre una materia que son parte de la estructura de la educación, o la acción de instruirse y el tiempo que dicha acción demora. Este proceso es tomado en cuenta como dirección, organización, orientación y control del aprendizaje.

Por su parte Valdés, (2004) señala al aprendizaje como: “Categoría más compleja de la pedagogía, monopolizada por la psicología, conductismo y el cognitivismo”. (p.39).

Conocimiento

Conjunto de información mediante experiencia o aprendizaje a través de la introspección. En lo que Mogollón, (2008, p.9) señala que: “El supervisor pondrá en práctica los conocimientos que se pueden aplicar”.

Currículo

Es la previsión para posibilitar la formación de los alumnos, el mismo que el MINEDU de República Dominicana, (2014, p.35) considera que: “El currículo es un instrumento normativo que describe, define y orienta el quehacer de la escuela en función del aprendizaje de los estudiantes”.

Diversificación

Es ofrecer al estudiante una enseñanza entretenida, en otras palabras una diversidad que esté de acuerdo al estilo, gusto y posibilidades personales del individuo. Se adecua y enriquece para objetar con pertinencia necesidades, demandas y características, existencia social, cultural, geográfica de las circunscripciones y zonas de nuestro país.

MINEDU (2009, p.3) considera a la diversificación como: “Prever y garantizar que el trabajo educativo se desarrolle en coherencia con cada realidad”.

Modelo didáctico

Considerado como recurso para el desarrollo técnico de la enseñanza, se promociona como fundamentación científica. Son planes estructurados a usarse para configurar un currículo, diseñar materiales de enseñanza y orientarlas en las aulas.

Constituye un instrumento fundamental o una potente herramienta intelectual para abordar problemas de enseñanza en niveles educativos, contribuyendo a establecer vínculos entre análisis teórico y la práctica docente.

Material educativo

Medios que el profesor utiliza para la enseñanza aprendizaje. Son componentes de calidad, elementos concretos físicos que portan mensajes educativos. Es cualquier objeto usado que sirve como medio de enseñanza o de aprendizaje. Sirve para estimular el proceso educativo que permite al estudiante adquirir informaciones, experiencias.

Criterio de evaluación

Son los indicadores que establecen aprendizajes necesarios y significativos según el ámbito de concreción curricular, considerada en selección de capacidades como básicas y de contenidos relevantes que contribuyen a desarrollar dichas capacidades.

Viene a ser un conjunto de puntos a evaluar dentro del comportamiento y el rendimiento de un estudiante con respecto a un tema en específico. Los criterios de evaluación pueden significar una serie de normas que moderan el juicio sobre el valor del objeto en cuestión. Son el principal referente para evaluar los aprendizajes del estudiante, donde describen aquello que se quiere valorar.

Comunicación

Es el proceso mediante el cual se puede transmitir información. Es la expresión clara e importante, de transmisión información entre un emisor y un receptor que decodifica e interpreta un mensaje.

Por su lado Calero, (1992, p.102) considera que: “También nos comunicamos con gestos, expresiones faciales, movimientos de las manos y brazos, los signos convencionales, etc.”.

La comunicación radica a través de seres humanos y comparten información entre sí, esencial para la vida en la sociedad, mediante el uso de sistemas de signos, idioma, códigos con significado. Ya sea de manera verbal o no verbal.

Segunda dimensión de la variable supervisión educativa, aspecto administrativo.

Asumiendo sobre el aspecto administrativo de la segunda dimensión de la variable supervisión educativa considero de acuerdo a teóricos las características que en término general obedece a la manipulación de documentos cumpliendo ciertos parámetros normativos sobre educación.

Gonzales, (2007, p.13) señala: “Aspectos administrativos y de gestión, centrada en aspectos pedagógicos”.

Manejo de documentación y archivo

Procesos y reflejos de funciones y actividades del hombre como testimonio de una gestión. Es una documentación en base a la organización de documentos registrados administrativamente, referente a la prestación de servicio, entre ellas tenemos circulares, memorándum, manuales, normas, instructivos, notificación, entre otros, como referente de la prestación del servicio. El sitio de un documento de archivo está en el seno de un proceso funcional del cual es un elemento aislado, dentro del conjunto de documentos que lo acompañan.

Gestión

Administrar o gestionar se lleva a cabo diversas diligencias, trámites, que conducirán al logro de objetivo. Existe gestión del aprendizaje en el cual MINEDU, (2009, p.15) considera descripciones de desempeño docente necesarias para la enseñanza como planificar el proceso, crear clima de aula adecuado, interactuar, evaluar, retroalimentar, informarse de los procesos de aprendizaje”.

Estructura

Viene a ser un conjunto de elementos que lo conforman un todo. Cada componente tiene una función y forma que complementa a la que le sigue y le antecede.

Motivación laboral

Estímulo que recibe una persona que guía a desempeñarse de mejor o peor manera su trabajo. Por lo que Huamán, (2015, p.31) considera la existencia de un

clima laboral: “En todos los niveles de una organización, abarca tanto el nivel administrativo como académico”.

Diseños

Es un proceso en la búsqueda de solución en cualquier campo, considerado en la planeación de la estructura encargado del estudiante para su formación.

1.3.2. Bases teóricas de desempeño laboral docente.

Los autores que relacionan al desempeño laboral docente mantienen cierto criterio señalando responsabilidades del cual presento algunas modificaciones en la que considero un valor importante.

Teoría de la motivación.

Herzberg (2000), psicólogo influyente de la gestión administrativa, conocida como teoría de motivación e higiene, influenciada por dos factores la satisfacción y la insatisfacción. Mediante un trabajo estimulante, sentimiento de autorrealización, reconocimiento de una labor bien hecha, logros o cumplimiento de llevar a cabo cosas interesantes, responsabilidad mayor sobre la consecución de nuevas tareas y labores de mayor control del mismo.

Manso, (2002, p.4) consideró a Herzberg establecer principios en el campo de la motivación laboral: satisfacción e insatisfacción. Aunque asociaba experiencias satisfactorias de sus puestos de trabajo donde describían una jerarquía de necesidades.

Teoría de los dos factores

Desarrollaron teoría de estructura dual mediante entrevistas, en el cual utilizaron método para obtener datos de análisis. Es también llamada Teoría de motivación e higiene, propuesta por Herzberg (1959), señaló a dos categorías de factores: Factores motivadores y Factores de higiene

Se supone que el factor motivador está asociado con sentimientos positivos hacia el trabajo, (logro, reconocimiento, responsabilidad, crecimiento, promoción,

trabajo) y de motivar al trabajador, le genera satisfacción. Por lo que es necesario remarcar que la relación de un sujeto con el trabajo es fundamental.

Teoría de Maslow.

Esta teoría es considerada por la necesidad del ser humano en su comportamiento, del cual prima en el propio individuo, por lo que su modo de actuar parte desde su interior como una motivación para actuar de manera consciente por algunas necesidades.

Según Maslow, las necesidades humanas están distribuidas en pirámide, dependiendo del comportamiento humano, necesidades primarias y necesidades secundarias.

Teoría Alderfer.

Clayton Alderfer, tomó como referencia la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, proponiendo la existencia de tres grupos de necesidades básicas: existencia, relación y crecimiento, conocida como Teoría ERC; considerada más congruente.

Teoría de las Necesidades de McClelland.

Estudia las necesidades y el comportamiento aprendizaje. Mc Clelland, junto con sus ayudantes, desarrolló esta teoría basada en función de necesidades de experiencias, como son: Logro, poder y afiliación.

Loana, (2011, p.29) señala que dichas necesidades como: de logro, de poder y de afiliación.

Teoría de Víctor Vroom.

Establece fuerza de una tendencia para actuar, depende de la intensidad del acto acompañado de resultado y atractivo que resulte para el individuo, según lo señala Loana, (2011, p.30) donde considera: "expectativa, instrumentalidad y valencia".

Teoría de Skinner.

Establece que el comportamiento depende de consecuencias y propone que el objetivo es dirigir su comportamiento, el cual es afectado por causa externa. Considera una postura conductista que asevera reforzamiento y condiciona la conducta causada por el ambiente o del mundo exterior, se ignora sentimientos, actitudes, esperanzas.

Teoría de Locker.

A finales de la década de 1960, se relaciona con el mundo del trabajo. Las intenciones de trabajar por una meta son un motivador importante, la motivación primaria es a partir del deseo de lograr meta determinada, las metas indican a empleados lo que tienen que hacer y cuánto esfuerzo hay que invertir, así, las metas específicas aumentan el desempeño.

Teoría de Competencias.

El conceptualizar la gestión humana en competencias sobre perspectiva estratégica, le da sentido y permite agregar valor a procesos de gestión humana en la organización. La diferencia entre visión funcionalista y visión estratégica de la gestión humana es que las actividades son fines en sí mismas, no existen conectividad ni interrelación unas con otras.

Perrenoud, (2009, p.16). Manifiesta que este enfoque: “complica y simplifica al mismo tiempo este problema”.

UNESCO, (1996, p.15), en su informe sobre la educación encierra un tesoro, señala cuatro pilares básicos de futuros ciudadanos: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.

Teoría social cognitiva de Bandura

Enfoque de autoeficacia del profesor, que se encuentra amparado en la teoría socio cognitiva, donde se sitúa la teoría con el funcionamiento humano a partir de un modelo determinismo recíproco, donde el ambiente, la persona y la conducta constituyen una triada dinámica.

Covarrubias, (2013) rescata a Bandura, (2004) y señala que: “Las personas tienen iniciativa y están dotadas de capacidades de auto-organización, autorregulación y auto-reflexión”. (p. 113)

Definición de desempeño.

Acción realizada por un individuo, cuando se ha designado como responsabilidad.

García, (2007, p.56) define como desempeño a ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, hacia el desempeño efectivo.

Con el desempeño docente se destaca una evaluación tradicional y conflictiva. Por lo que Valdez, (2004, p.2) señala: “Evaluación del desempeño docente proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables”.

Si bien es cierto que el desempeño viene a poner un significado en cumplimiento del deber de sobre sus funciones, pues es la evaluación del individuo que de un gran esfuerzo, conduce de manera favorable el desempeño y que ésta guiará a las recompensas que valorará. Por lo que desempeño toma un grado de habilidad y funcionalidad por resultados obtenidos.

Concepto de desempeño.

El Consejo Nacional de Educación, (2011, p. 35), considera que es una práctica, competencia o buen desempeño al campo de la teoría, apareció en reglamentos de evaluación docente, en respuesta a las críticas y de protección de la evaluación”.

Y Casares, (2015, p.128) nos recuerda que: “Tampoco se requiere de educadores perfectos, pero si comprometidos y en búsqueda. Si esperamos a maestros ideales, estos nunca llegarán”.

Considero al desempeño como el actuar, trabajar, dedicado a una actividad en el cumplimiento de obligaciones a su cargo, en el cual ejerce. Ya que todo docente debe ser una persona en superación. En base a su propio camino de aprendizaje que hace del docente con vocación de enseñar.

Definición de laboral.

Es necesario considerar a Huamán, (2015, p.34) cuando señala que: “Clima laboral proporciona retroalimentación, permite introducir cambios planificados en actitudes y conductas, como estructura organizacional”.

Es necesario considerar dentro del desempeño laboral como cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí.

Thomas, (2007, p. 101) nos recuerda que: “Si el profesorado está decidido seriamente a elevar el rendimiento del alumno, dicho rendimiento debe controlarse detalladamente mediante test de resultados, informes de curso, control de asistencia, y otras medidas”.

Desempeño laboral.

Acción del cumplimiento de su función, uno trabaja desde un enfoque profesional, indica que en el desarrollo de sus funciones debe utilizar habilidades y capacidades personales profesionales para proyectarse a la sociedad. También es considerada como conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción involucrándose e identificándose con su trabajo.

Gascon, (2008, p.179), considera: “Primera motivación de un sujeto es la satisfacción de sus necesidades, condición ineludible para pasar a satisfacer otros niveles más elevados”.

Características de desempeño docente.

El docente tiene sus actitudes como instructor que transmite conocimientos organizados por materias para que el estudiante solo copie y repite. También es considerado como erudito que exhibe sus conocimientos y no se preocupa de las necesidades especiales formando estudiante de manera integral.

Aunque lo mejor es cuando se le menciona como el ideal dominador de la didáctica orientado al aprendizaje utilizando nuevas técnicas de enseñanza como facilitador de aprendizajes. Dicho docente tiene un rol formador de estudiantes de

manera integral a través de su trabajo como guía o facilitador del proceso de enseñanza aprendizaje.

Sus características del docente en el que me voy a ubicar netamente en el nivel primario donde es básico y se trabaja con niños pequeños buscando nuevos enfoques y procedimientos para impartir en varias áreas una estabilidad emocional de los estudiantes incluyendo las necesidades e intereses.

El profesor es el principal agente de la educación y debe estar capacitado para dirigir la educación del estudiante. Por lo tanto juegan el rol en la orientación a la meta de estudiantes y puedan y lograr ser exitosos, y no darse por vencido.

El docente debe poseer una cualidad llamada "vocación", la que permite que sus enseñanzas sean amenas, claras, motivadoras, que conduzca al estudiante a hacer un ciudadano lleno de vida y con mucha sabiduría formando hombres capaces con criterio propio. La vocación permite al docente hacer su trabajo con amor y entrega, dedicándose con esmero a su labor que es la de formar hombres y mujeres útiles a la sociedad. Siempre y en cuando el quehacer educativo es necesario que cada agente tome conciencia de sus deberes y funciones y las cumpla cada vez mejor.

Así mismo Calero, (1994, p.213) "Considerar al docente no como único responsable del hecho educativo, a encarar lo técnico pedagógico y administrativo, a acoger la teoría y la práctica, a no reducir educación a escolaridad".

Dimensiones de la segunda variable desempeño laboral docente.

Primera dimensión funciones pedagógicas de variable desempeño laboral docente.

De acuerdo a Cassandra, (2003, p. 177) donde nos recuerda que las funciones pedagógicas, se subdivide en planificación y desarrollo curricular, en tanto que la planificación del asesor pedagógico tiene funciones de desarrollo curricular, en vista que en la práctica y por carencia de un proyecto educativo para el núcleo y para cada unidad educativa el trabajo del asesor se restringió a la asistencia individual a los maestros con sugerencias metodológicas, reflexión sobre el trabajo docente, detección de las necesidades de capacitación docente y en algunos casos clases demostrativas.

Por lo que a mi modo considero que las funciones pedagógicas tienen indicadores como: Puntualidad, cumplimiento del plan de estudios, manejo de temas, nivel de comunicación, manejo de metodologías, manejo de material didáctico, motivación en clase, participación de alumnos, tipos de evaluación, registro de calificación, instrumentos de evaluación.

Puntualidad

Actitud humana de la sociedad como virtud de coordinarse cronológicamente para cumplir una tarea y hacer cosas a su debido tiempo en un lugar a la hora convenida.

Cumplimiento del Plan de estudios

Diseño curricular que se aplica a enseñanzas impartidas por un centro de estudios.

Thomas, (2007, p. 150) señala que: “Un profesor individual preocupado por la mejora profesional, o comprometido con un programa serio global de mejora de la escuela, trabajará orientado no solo hacia uno o dos cambios, sino hacia muchos”

Manejo de temas

Es una proposición o texto tomado como materia de discurso, considerado en dar dirección a unidades de contenido dividido en programa de estudio, o texto.

Nivel de comunicación

Es el grado, medida o altura que alcanza cierta referencia a una escala determinada del aspecto de comunicación, transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor. Siendo aquella comunicación que llevamos con nosotros mismos, intervienen solamente el pensamiento y el lenguaje. El ambiente de confianza y apertura implica llevar a cabo una charla superficial, pensamiento y opiniones, compartiendo convicciones, y confiar la intimidad emocional.

Manejo de metodologías

Es la acción y efecto de dar dirección al conjunto de métodos que siguen una acción científica o una exposición doctrinal.

Manejo de material didáctico

Viene a ser la acción y efecto de dar dirección a la enseñanza adecuada para enseñar o instruir didácticamente mediante el uso de herramientas u objetos para el ejercicio de la profesión.

Motivación en clase

Acción y efecto de motivar determinadas condiciones o cualidades consideradas al grado de enseñanza en un determinado tiempo.

Thomas, (2007, p. 188) señala que: “La mejora del clima de clase, aumentan la dedicación del alumno expectativas o el interés y motivación”

Participación de los alumnos

Es toda acción de un discípulo respecto a su maestro, en la materia que está ejecutando aprendizaje significativo.

Tipos de evaluación

Proceso donde se aprecia el valor de acciones, identifica problemas para comprenderlos, es de carácter constructivo, participativo, y consensuado.

La evaluación ha sido considerado de varios tipos: Una de ellas es por su finalidad o función formativa y función sumativa, como también se trata por su extensión de manera global y de manera parcial, el mismo que se ha motivado con los agentes evaluadores que intervienen de una forma interna y otra externa en el cual ha puesto en momentos de aplicación como en el de inicial, procesual, y el final.

Registro de calificación

Es la acción de apreciar o determinar las cualidades o circunstancias de alguien o de algo, expresado en juicio o grado de suficiencia de los conocimientos demostrados por un alumno mediante un examen o ejercicio registrado en un cuaderno o registro de calificaciones.

Segunda dimensión funciones administrativas de variable desempeño laboral docente.

Cumple con el horario asignado

Viene a ser considerado con el reglamento de funciones de horario cumplido como horas efectivas con los estudiantes.

Entrega oportunamente documentación

Es el que se hace en el momento apropiado cuando acredita haber entregado documentos, para ello se debe elaborar la planeación que sirva para orientar su realización.

Instrumentos de evaluación

Se entiende como procedimientos y actividades realizadas por el docente con el propósito de hacer efectiva la evaluación de los aprendizajes y que constituye el medir logros de aprendizajes en nuestros estudiantes.

Cuadros de calificación

Es servir de guía, ofrecer unas pautas para la organización de los archivos, calificaciones, facilitando y uniformizando esta tarea. Está inspirado en principios claros y sencillos: delimitados en unidades de simplificación y estabilidad.

Escala de valores

Es una lista de suma importancia donde se considera el orden de cada valor por el individuo de un grupo social considerado de manera correcta, para poner en práctica bien definido el sentido a merced de criterios y pautas ajenas.

Promoción y capacitación

La promoción es el conjunto de actividades, técnicas y métodos utilizado para lograr objetivos específicos. La capacitación es considerada como proceso educativo de procedimiento planeado, sistemático y organizado para adquirir conocimientos y habilidades necesarias para acrecentar el logro de meta.

Thomas, (2007, p. 129) considera que: “El profesor puede trabajar con toda una clase, con un subgrupo o hacer que los alumnos trabajen individualmente”.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, del distrito de Ate – Lima, en el año 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Primer problema específico

¿Cuál es la relación entre supervisión educativa y desempeño laboral docente de las funciones pedagógicas en el nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, del distrito de Ate, en el año 2018?

Segundo problema específico

¿Cuál es la relación entre la supervisión educativa y desempeño laboral docente de las funciones administrativas en el nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, del distrito de Ate, en el año 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica.

Las teorías que se utilizaron en la presente investigación fueron ampliadas y confirmadas, de ese modo que fueron enriqueciendo las bases teóricas, de los cuales servirán como base para las futuras investigaciones.

La supervisión educativa es importante porque permite que el desempeño laboral docente de los maestros de aula sea más eficiente, eficaz y efectivo para el desarrollo de capacidades de sus estudiantes. Las actualizaciones y capacitaciones promovidas por el ministerio de educación en los últimos años, buscan desde la autocrítica del maestro que éste pueda encontrar con el apoyo de la persona que lo supervisa, las estrategias y/o mejoras para su práctica pedagógica o desempeño docente.

Una institución educativa, cuyos docentes fueron capacitados, acarreado una gran inversión por parte del estado tiene el deber y la obligación moral de aplicar lo aprendido frente a sus estudiantes; por esta razón los directivos de cada institución a nivel nacional están obligados dentro de sus funciones a llevar a cabo la supervisión educativa a los docentes.

La investigación se hace imprescindible, porque nos permite determinar en qué medida los directivos realizan o no la supervisión educativa y si ésta influye o no en el desempeño laboral docente.

1.5.2. Justificación práctica.

Los resultados hallados servirán para mejorar la supervisión educativa y por ende el desempeño laboral docente con prioridad en el ente donde se llevó a cabo la investigación.

¿Para qué investigar la relación entre las dos variables descritas anteriormente? Para que los encargados de la supervisión educativa reflexionen sobre su labor y de la misma manera el docente, porque esto repercute en un desempeño laboral de docentes logrando ser más efectivo, aprendan y valores positivamente el trabajo realizado.

La investigación de la supervisión educativa permite conocer debilidades y mejorar la función docente tomando en cuenta el adecuado desempeño laboral docente que ha sido y será una columna del servicio que brinda la institución educativa; y si ésta no es efectiva, lastimosamente se corre el riesgo que las instituciones no sigan funcionando para el bienestar y necesidad de la comunidad.

1.5.3. Justificación metodológica.

En presencia de una explicación que no es científica, ni lingüística, ni filosófica ni mucho menos histórica, lleva a la búsqueda de la razón, contando con la epistemología. Por lo tanto el docente reflexiona sobre esta razón de conocimientos de fundamentos de supervisión y el adecuado desempeño laboral docente.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación entre la supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, del distrito de Ate – Lima, en el año 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

H₁: Existe relación entre supervisión educativa y desempeño laboral docente de las funciones pedagógicas del docente en el nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, del distrito de Ate, en el año 2018.

H₂: Existe relación entre supervisión educativa y desempeño laboral docente de las funciones administrativas en el nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, del distrito de Ate, en el año 2018.

1.7 **Objetivos**

1.7.1 **Objetivo General**

Determinar la relación entre la supervisión educativa y el desempeño laboral docente en el nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, distrito de Ate en el año 2018.

1.7.2 **Objetivos Específicos**

Determinar la relación entre la supervisión educativa y desempeño laboral docente de las funciones pedagógicas del nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, distrito de Ate en el año 2018.

Determinar la relación entre la supervisión educativa y el desempeño laboral docente de las funciones administrativas en el nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, Distrito de Ate en el año 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación.

Enfoque

Según Hernández, (2014, p. 37) la investigación sigue el método científico en su modalidad descriptiva de enfoque cuantitativo se rige en prueba estadística, para análisis de información del marco teórico (análisis, síntesis) así como métodos empíricos para recolección de datos numéricos a través de instrumentos.

Método

Se utilizó el método hipotético-deductivo. Según Hernández, (2008) refiere que: “Se basa en la formulación de una ley universal y en el establecimiento de condiciones iniciales relevantes que constituyen la premisa básica para la construcción de teorías” (p. 186)

Diseño

La presente investigación es no experimental, se basó en observaciones de hechos en estado natural, sin la intervención o manipulación del investigador.

Hernández, (2014) señala que: “Las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149).

De corte transversal

El diseño de esta investigación es transversal su propósito es relacionar las variables: Supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primario, Red N° 10 UGEL 06, Ate 2018.

De igual manera Hernández, (2014) afirma que los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía. (p.154)

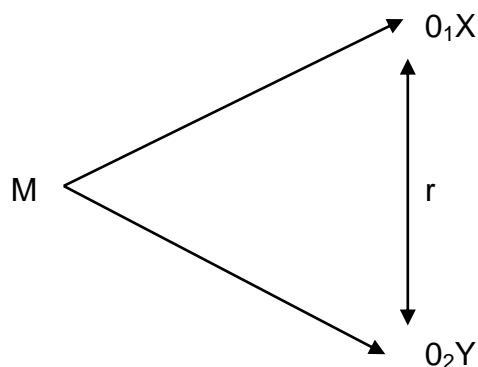
Tipo de estudio:

La presente investigación por el tipo de estudio es básica, ya que se pretende profundizar teóricamente las variables en estudio. Básico descriptivo correlacional, como manifiesta Hernández, (2014) al indicar que la investigación correlacional asocia variables, primero se mide cada una de éstas y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. (p. 93)

Según Tamayo, (2005) la investigación básica, se conoce como investigación teórica, o pura fundamental, la misma no produce resultados inmediatos, su aporte radica en enriquecer conocimiento teórico – científico orientado fundamentalmente al descubrimiento de principios y leyes (p. 64).

Este estudio tiene como finalidad conocer la relación que exista entre las variables: Supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primario, Red N° 10 UGEL 06, Ate. Lima 2018.

Gráficamente:



Esquema de diseño.

Donde:

- M : Muestra de estudio
- X : Supervisión educativa
- Y : Desempeño laboral docente
- O₁ y O₂ : Puntuaciones de las variables
- r : Correlación

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1 Variables:

V1: Supervisión educativa.

V2: Desempeño laboral docente.

Identificación de variables

Definición conceptual.

Variable 1: Supervisión educativa

De acuerdo a Lastarria, (2008) es considerada como una: “Actividad dinámica, que está por encima del proceso, que con la participación de distintos elementos y actores que en él intervienen, la utilización racional de factores hacen posible su realización, nos conduzcan a determinar bondades o defectos”. (p. 6).

Variable 2: Desempeño laboral docente:

Sarmiento, (2010) “Desempeño laboral del docente es un proceso sistemático de acciones válidas y fiables, con el objetivo de lograr un efecto educativo entre sus alumnos” (p.34)

Según Hannoun (2011) la satisfacción en el trabajo viene a ser: “Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan. También es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, determinadas por características y percepciones”. (p.15)

2.2.2. Operacionalización de variables:

Tabla 2

Operacionalización de la variable supervisión educativa

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Nivel y rango
Aspecto pedagógico	Estrategias metodológicas	1,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno (74 - 100) Regular (47 – 73) Deficiente (20- 46)
	Proceso de Enseñanza aprendizaje	2,		
	Conocimiento	3,		
	Currículo	4,		
	Diversificación	5,		
	Modelo didáctico	6,		
	Material educativo	7,8,		
	Criterio de evaluación	9,		
	Comunicación	10,		
	Aspecto administrativo	Manejo de documentación y archivo		
Gestión		14,15		
Estructura		16,17,		
Motivación laboral		18,19,		
Diseños		20		

Tabla 3

Operacionalización de variable desempeño laboral docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
Funciones pedagógicas	Puntualidad	1,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto (74 - 100) Normal (47 – 73) Bajo (20- 46)
	Cumplimiento del plan de estudios	2,		
	Manejo de temas	3,		
	Nivel de comunicación	4,		
	Manejo de metodologías	5,		
	Manejo de material didáctico	6,		
	Motivación en clase	7,		
	Participación de alumnos	8,		
	Tipos de evaluación	9,		
	Registro de calificación	10		
Funciones administrativas	Cumple con horario asignado	11,12,		
	Entrega oportunamente documentación	13,		
	Instrumentos de evaluación	14,15,		
	Cuadros de calificación	16,17,		
	Escala de valores	18,19		
	Promoción y Capacitación	20		

2.3. Población y Muestra

Población

La población comprende a docentes del nivel primario de Educación Básica Regular que laboran en la Red N° 10, del distrito de Ate y que según: Livi-Bacci, (2007), “Es un conjunto de individuos, constituidos de forma estable, ligado por vínculos de reproducción e identificado por características territoriales, políticas, jurídicas, étnicas, o religiosas” (p.9).

El objeto de estudio está constituido por docentes del nivel primario de la Red N° 10 perteneciente a la UGEL 06 del distrito de Ate, provincia de Lima, región Lima, de acuerdo al siguiente cuadro:

Tabla 4

Distribución de la población de los docentes de la Red N° 10 distrito de Ate.

Institución Educativa Pública	Docentes	Director(a)
I.E. N° 1135	38	Edelmira Canchaya Fernandez
I.E. N° 1203	29	Luz De la Cruz Sulca
I.E. N° 1251 Peruano Suizo	21	Raquel Fernández Dávila
I.E. N° 1283 Okinawa	15	Freddy Altamirano Cabezas
I.E. N° 1215 San Juan de Pariachi	14	Graciela Bayona Inche
I.E. N° 0067 Santa Elena	13	Rosa Tito Carrera
I.E. N° 1290 Nueva América	13	Rolando Vítor Sierra
	143	

Muestra:

Es el muestreo que tiene la función de determinar una parte de población a examinarse. Para la presente investigación se ha utilizado el método de muestreo no probabilístico intencionado o por conveniencia que consistió en seleccionar individuos que convenían para la muestra. Por lo que Hernández, (2014), nos recuerda que: “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población” (p.175).

Fórmula:

$$n = \frac{Z_a^2 \times p \times q}{d^2}$$

Donde:

Z = nivel de confianza,

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (error máximo admisible en términos de proporción)

La fórmula para calcular el tamaño de muestra cuando se conoce el tamaño de la población es la siguiente:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza,

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

Tabla 5

Distribución de muestra de docentes de primaria de la Red N° 10 distrito de Ate.

Distrito de Ate	Muestra
Red N° 10 (I.E. N° 1135; I.E. N° 1203; I.E. N° 1251 Peruano Suizo; I.E. N° 1283 Okinawa; I.E. N° 1215 San Juan de Pariachi)	110
TOTAL	110

Por lo que, el objeto de estudio está constituido por 110 docentes del nivel primario de la Red N° 10 de la UGEL 06 del distrito de Ate, provincia de Lima, región Lima.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La definición de técnica según Tamayo, (2003, p. 34) considera que las técnicas se refieren a la producción de cosas, a hacer algo, habilidad para hacer cosas, que implica conocimiento empírico de cómo hacerlas”.

Para la presente investigación se utilizará la técnica de encuesta, que Hernández, (2014) considera: “Investigaciones no experimentales transversales o transeccionales descriptivas o correlacionales causales”. (p. 159).

Instrumentos

Cuestionario que corresponde a la técnica de encuesta, según Rodríguez, (2005) “Constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos”. (p. 98).

Hernández, (2014): “En la investigación disponemos de múltiples tipos de instrumentos para medir variables de interés y de algunos casos llegan a combinarse varias técnicas de recolección de datos” (p.217).

Variable 1: Supervisión educativa

Nombre original: Encuesta de Supervisión educativa.

Autor: Ismeria Oca

Año: 2011

Tipo de instrumento: Encuesta

Objetivo: Relacionar la supervisión educativa y el desempeño laboral docente del nivel primario de la Red N° 10.

Significación: El cuestionario está referido a determinar la supervisión educativa en el desempeño laboral de los docentes de la Red N° 10, distrito de Ate.

Estructura: El cuestionario consta de 20 ítems, con una escala de 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Variable 2: Desempeño laboral docente

Nombre original: Encuesta de Desempeño laboral docente.

Autor: Amanda Arratia

Año: 2010

Tipo de instrumento: Encuesta

Objetivo: Describir las particularidades de la variable la satisfacción laboral en los docentes del nivel primaria.

Significación: El cuestionario está referido a determinar la relación del desempeño laboral docente del nivel primario, Red N° 10 distrito de Ate. 2018.

Estructura: El cuestionario consta de 20 ítems, con una escala de 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez o juicio de expertos:

Para Hernández, (2014, p. 200), “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”.

Esta escala de actitudes acerca de la supervisión educativa y desempeño laboral docente del nivel primario, Red N° 10 UGEL 06, Ate, 2018, será sometida a criterio de grupo de Jueces expertos, integrado por profesores entre Magíster y Doctores que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes informarán acerca de aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación.

Tabla 6

Validez de cuestionarios de supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primario, Red N° 10 UGEL 06, Ate. 2018

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento	Pru eba
Santiago Aquiles Gallarday Morales	Hay suficiencia	Es aplicable	
Luis Hugo Quispe Porras	Hay suficiencia	Es aplicable	
Maurina Quique Anchayhua	Hay suficiencia	Es aplicable	

de confiabilidad

Según Hernández, (2010, p.200), la confiabilidad de instrumento de medición viene a ser el grado en que produce resultados consistentes y coherentes.

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 110 docentes de la Red N° 10 UGEL 06. Luego procesan datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.0.

Tabla 7

Confiabilidad de la encuesta de supervisión educativa y desempeño laboral docente del nivel primario, Red N° 10, UGEL 06

Variabes	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Supervisión educativa	0,940	Confiable
Desempeño laboral docente	0,922	Confiable

Como se observa en la tabla 7, la variable Supervisión educativa y el desempeño laboral docente tienen coeficientes de Cronbach ,940 y ,922 respectivamente, que es confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se procedió a encuestar a muestra de 110 docentes del nivel primario de la Red N° 10, UGEL 06, Ate 2018, aplicándose instrumentos de estudio, con el objetivo de recolectar información acerca de variables y dimensiones de la investigación.

Seguidamente se procedió a la calificación y tabulación de datos en hoja de cálculo Excel y finalmente, analizar datos a través del programa estadístico SPSS versión 22.0, los cuales fueron expresados mediante tablas y figuras, e interpretados de acuerdo a objetivos e hipótesis planteados.

Se hará uso de estadística descriptiva, buscando la obtención de tendencia central, media, mediana y media aritmética. Para la representación de los resultados se utilizará cuadros y gráficos estadísticos. Y para las conclusiones se utiliza la estadística inferencial.

2.6. Aspectos éticos

El desarrollo de la tesis se llevó a cabo respetando aspectos relacionados con la veracidad de la información e informantes, el anonimato de los encuestados, buen trato con los que han colaborado con la investigación

De acuerdo a características de la investigación se ha considerado los aspectos éticos del trabajo con los docentes. La investigación fue autorizada por los directores de las instituciones educativas como también docentes. Con la particularidad del anonimato de sujetos investigados, respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando instrumentos respecto a respuestas sin juzgar que fueron las más acertadas.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados.

3.1.1. Descripción de niveles de variable supervisión educativa.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de niveles de la variable supervisión educativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	1,8	1,8	1,8
	Regular	16	14,5	14,5	16,4
	Bueno	92	83,6	83,6	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

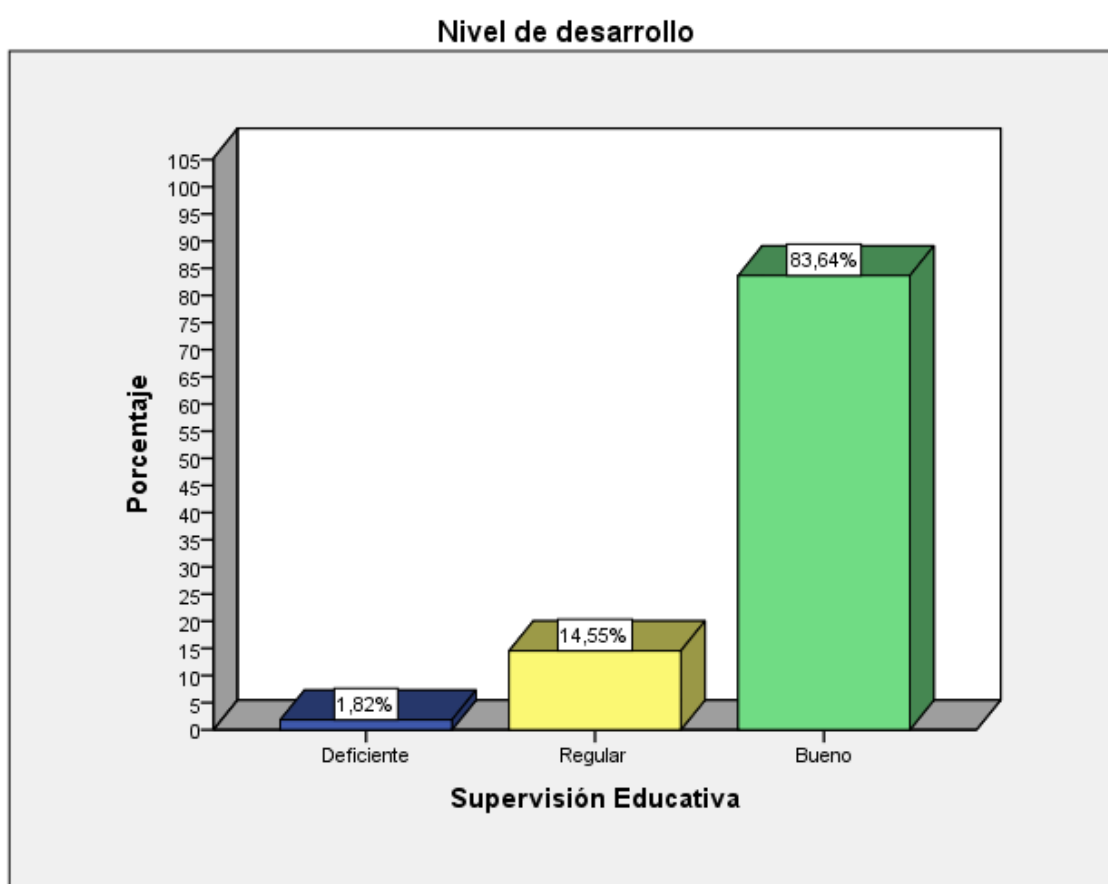


Figura 1: Descripción de niveles de supervisión educativa de la Red N° 10, Ate.

En la tabla 8, y figura 1, se observa una muestra de 110 docentes del nivel primario de la Red N° 10 del distrito de Ate, sobre la variable supervisión educativa que representan el 100% de la muestra, siendo el nivel de desarrollo de Bueno con el 83.64% de la supervisión educativa y el 14.55% considera que es Regular, mientras que el 1.82% lo considera deficiente.

3.1.2. Descripción de niveles de variable Desempeño laboral docente.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de niveles de variable desempeño laboral docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Normal	7	6,4	6,4	6,4
	Alto	103	93,6	93,6	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

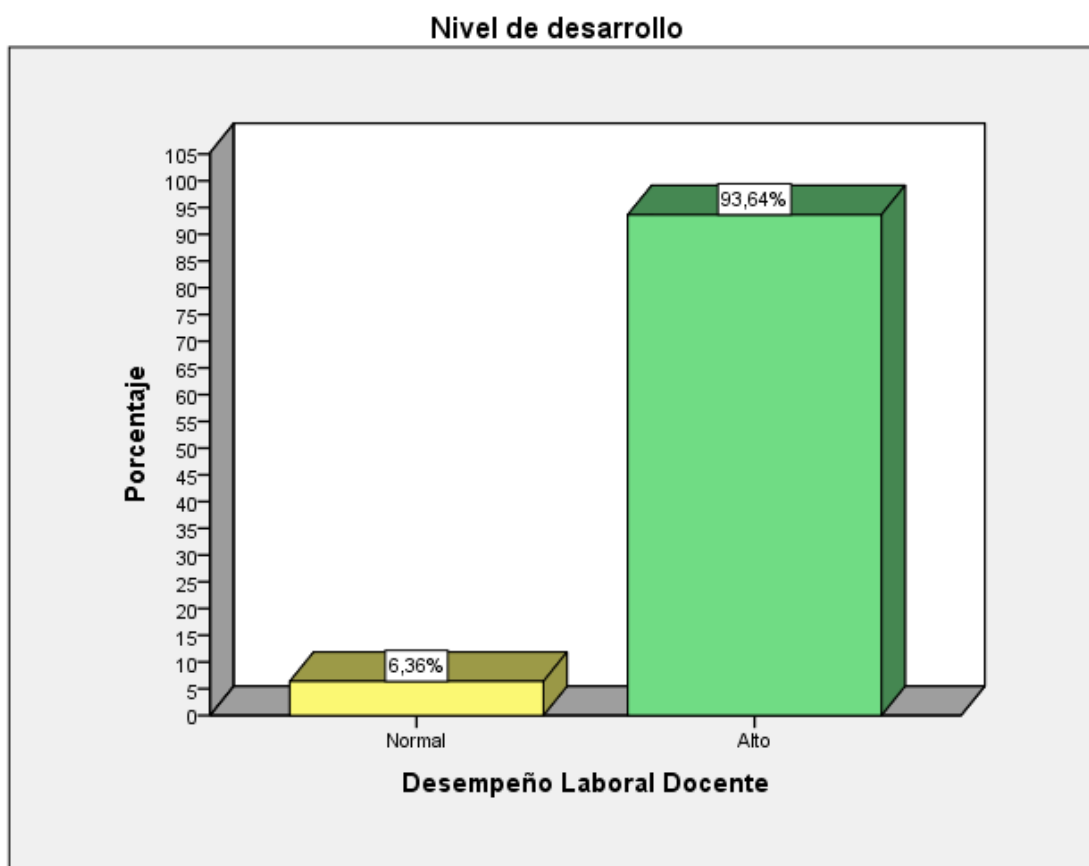


Figura 2: Descripción de niveles del desempeño laboral docente de la Red N° 10

En la tabla 9, y figura 2, se observa de una muestra de 110 docentes del nivel primario de la Red N° 10 del distrito de Ate, sobre la variable desempeño laboral docente que representan el 100% de la muestra, siendo el nivel de desarrollo considerado de Alto con el 93.64% mientras que el 6.36% considera que es Normal.

3.1.3. Descripción de tablas cruzadas de las variables.

Tabla 10

Descripción de tablas cruzadas de supervisión educativa y desempeño laboral docente del nivel primario, Red N° 10, UGEL 06

Recuento		Supervisión educativa			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Desempeño laboral docente	Normal	1	4	2	7
	Alto	1	12	90	103
Total		2	16	92	110

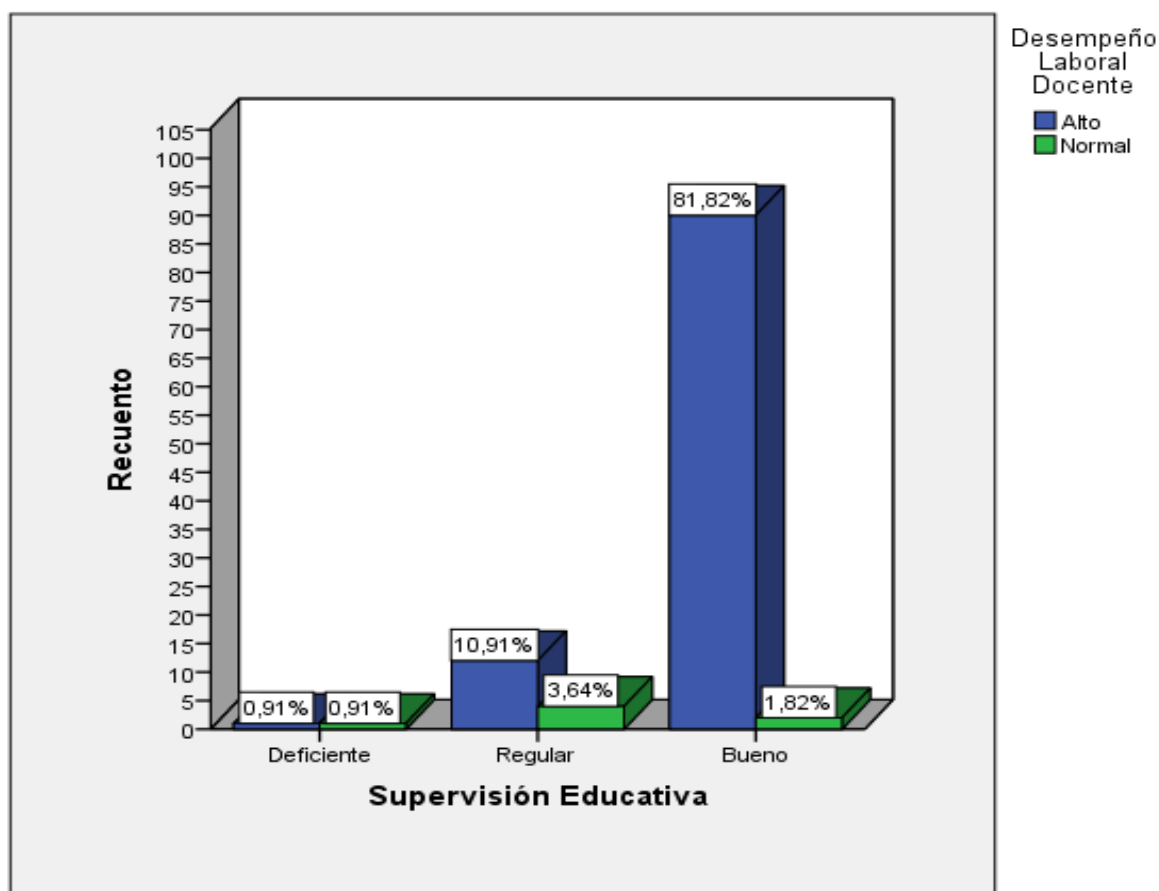


Figura 3: Descripción de agrupación de datos de recuento en tablas cruzadas de las variables

En la tabla 10, y figura 3, se observa muestra de 110 docentes del nivel primario de la Red N° 10, UGEL 06 del distrito de Ate, que representan el 100%, con una descripción de tablas cruzadas de variables de supervisión educativa y desempeño laboral docente considerado alto donde el 81.82% es bueno, el 10.91% es regular y el 0.91% es deficiente. Mientras que es normal, un 1.82% como bueno, 3.64 Regular y 0.91% es deficiente.

Tabla 11

Descripción de tablas cruzadas de la dimensión aspecto pedagógico de la variable supervisión educativa del nivel primario, Red N° 10, UGEL 06, Ate.

		Deficiente	Regular	Bueno	TOTAL
<i>Aspecto</i>	20	1	0	0	1
<i>Pedagógico</i>	23	1	0	0	1
	30	0	1	1	2
	32	0	1	0	1
	33	0	1	1	2
	34	0	2	1	3
	35	0	2	0	2
	37	0	4	2	6
	38	0	2	2	4
	39	0	1	6	7
	40	0	1	3	4
	41	0	0	5	5
	42	0	0	8	8
	43	0	0	8	8
	44	0	0	8	8
	45	0	0	15	15
	46	0	0	6	6
	47	0	0	8	8
	48	0	1	2	3
	49	0	0	11	11
	50	0	0	5	5
Total		2	16	92	110

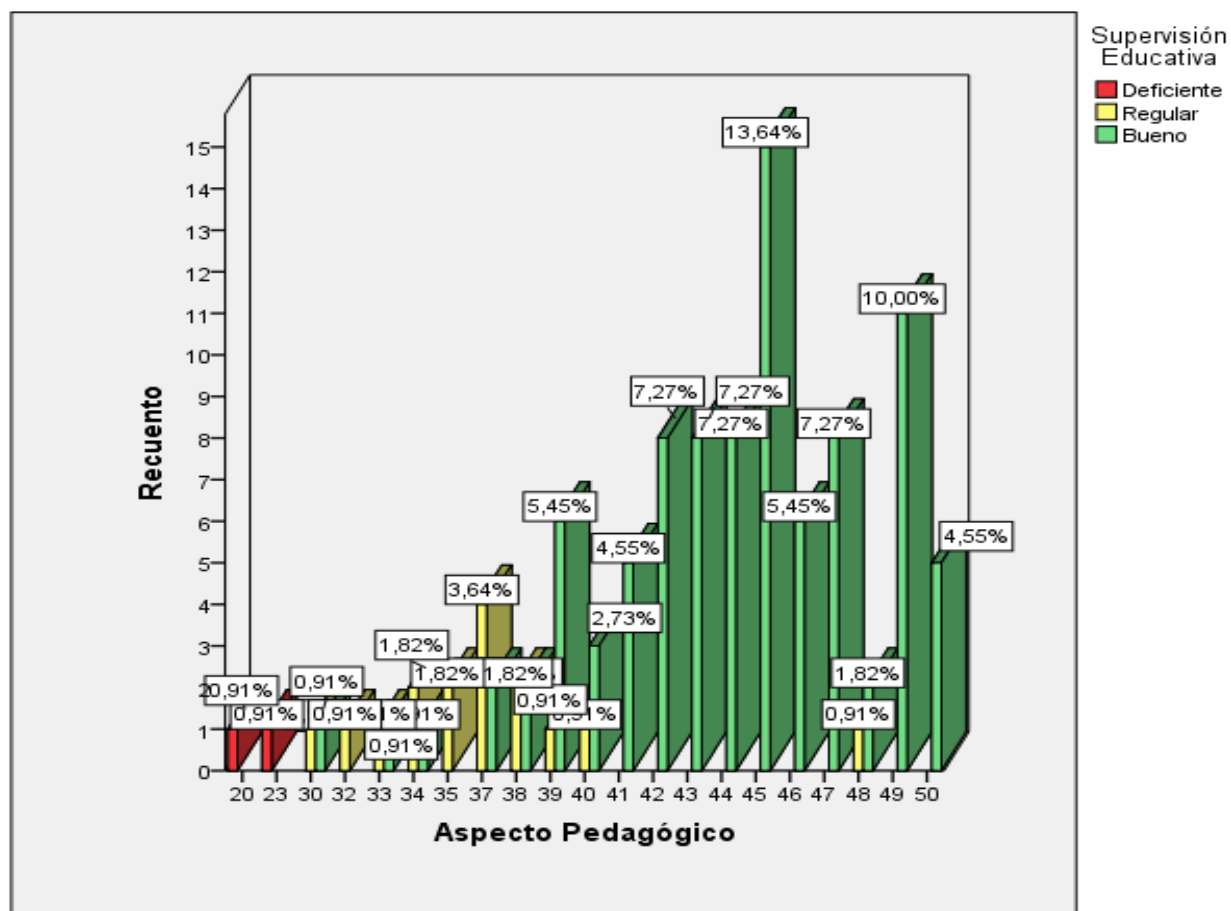


Figura 4. Descripción de la dimensión aspecto pedagógico de la variable Supervisión Educativa.

En la tabla 11, y figura 4, se observa muestra de 110 docentes del nivel primario de la Red N° 10, UGEL 06 del distrito de Ate, que representan el 100%, con una descripción de tablas cruzadas de la dimensión aspecto pedagógico de la variable supervisión educativa considerado de bueno.

Tabla 12

Descripción de tablas cruzadas de la dimensión aspecto administrativo de la variable supervisión educativa del nivel primario, Red N° 10, UGEL 06, Ate.

		Supervisión Educativa			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Aspecto	20	1	0	0	1
Administrativo	23	1	0	0	1
	25	0	1	0	1
	28	0	2	0	2
	30	0	1	1	2
	31	0	1	0	1
	32	0	1	0	1
	33	0	5	0	5
	34	0	2	1	3
	35	0	1	1	2
	36	0	0	3	3
	37	0	1	4	5
	38	0	1	8	9
	39	0	0	6	6
	40	0	0	7	7
	41	0	0	6	6
	42	0	0	9	9
	43	0	0	5	5
	44	0	0	7	7
	45	0	0	5	5
	46	0	0	4	4
47	0	0	9	9	
48	0	0	4	4	
49	0	0	5	5	
50	0	0	7	7	
Total		2	16	92	110

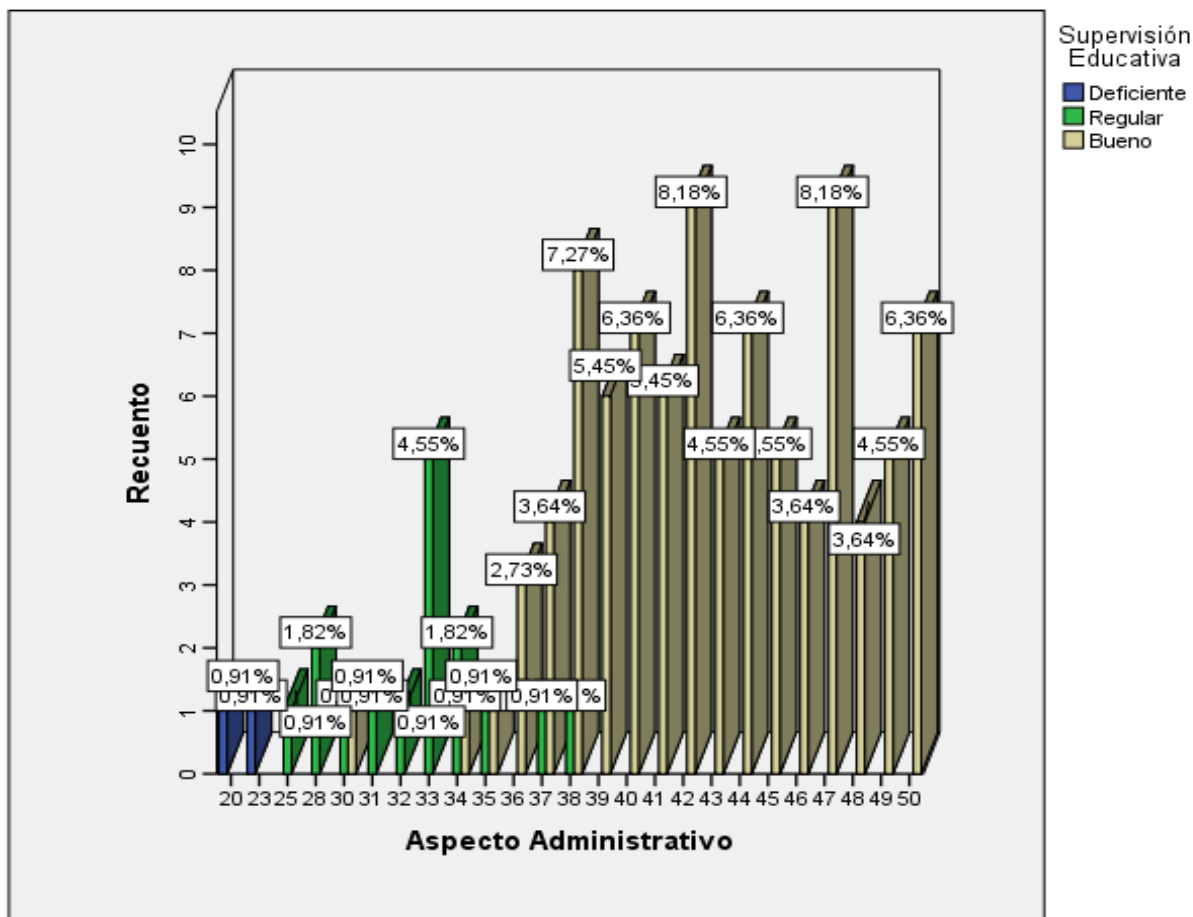


Figura 5. Descripción de la dimensión aspecto administrativo de la variable Supervisión Educativa.

En la tabla 12, y figura 5, se observa muestra de 110 docentes del nivel primario de la Red N° 10, UGEL 06 del distrito de Ate, que representan el 100%, con una descripción de tablas cruzadas de la dimensión aspecto administrativo de la variable supervisión educativa considerado de bueno.

Tabla 13

Descripción de tablas cruzadas de dimensión funciones pedagógicas de variable desempeño laboral docente del nivel primario, Red N° 10, UGEL 06, Ate.

		Desempeño Laboral Docente		Total
		Normal	Alto	
Funciones	32	1	0	1
Pedagógicas	35	2	0	2
	37	1	0	1
	38	1	0	1
	39	1	5	6
	40	1	7	8
	41	0	5	5
	42	0	5	5
	43	0	11	11
	44	0	10	10
	45	0	8	8
	46	0	9	9
	47	0	9	9
	48	0	12	12
	49	0	10	10
	50	0	12	12
Total		7	103	110

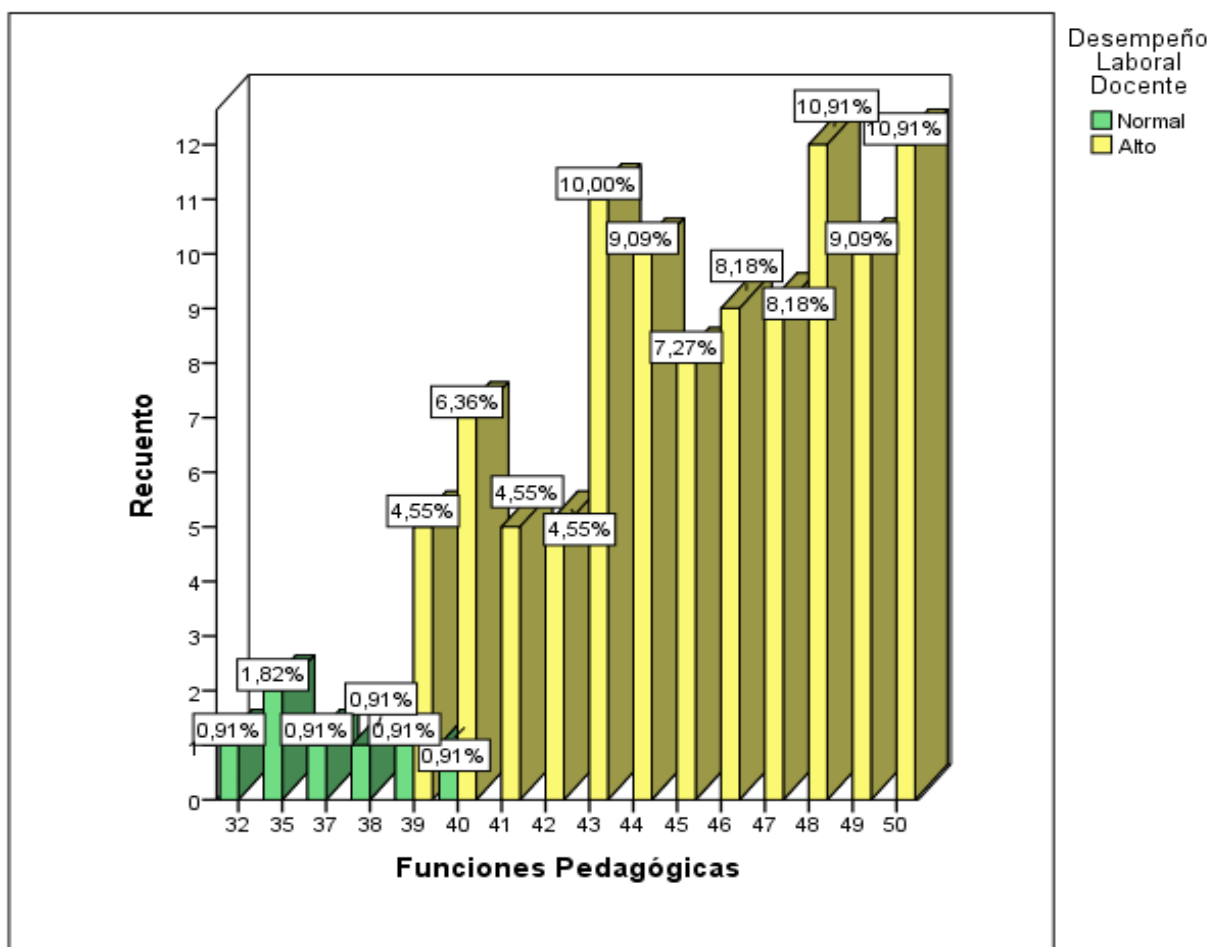


Figura 6. Descripción de dimensión funciones pedagógicas de variable Desempeño Laboral Docente.

En la tabla 13, y figura 6, se observa muestra de 110 docentes del nivel primario de la Red N° 10, UGEL 06 del distrito de Ate, que representan el 100%, con una descripción de tablas cruzadas de la dimensión funciones pedagógicas de la variable desempeño laboral docente considerado de Alto.

Tabla 14

Descripción de tablas cruzadas de la dimensión funciones administrativas de variable desempeño laboral docente del nivel primario, Red N° 10, UGEL 06, Ate.

		Desempeño Laboral Docente		Total
		Normal	Alto	
Funciones	26	2	0	2
Administrativas	27	1	0	1
	30	1	0	1
	32	1	0	1
	34	0	4	4
	35	2	1	3
	36	0	4	4
	37	0	4	4
	38	0	5	5
	40	0	9	9
	41	0	4	4
	42	0	2	2
	43	0	9	9
	44	0	8	8
	45	0	10	10
	46	0	9	9
	47	0	10	10
	48	0	9	9
	49	0	7	7
	50	0	8	8
Total		7	103	110

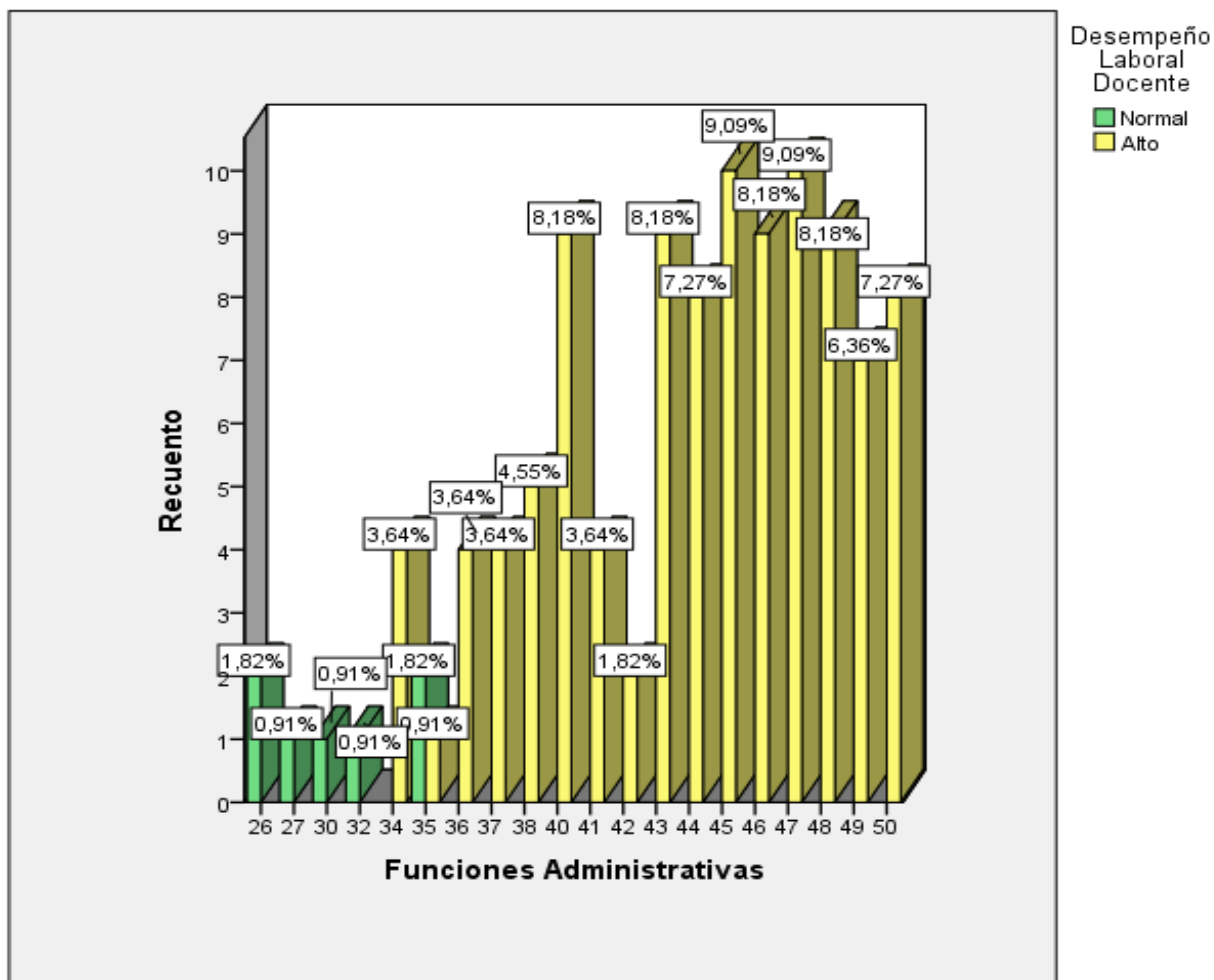


Figura 7. Descripción de dimensión funciones administrativas de variable Desempeño Laboral Docente.

En la tabla 14, y figura 7, se observa muestra de 110 docentes del nivel primario de la Red N° 10, UGEL 06 del distrito de Ate, que representan el 100%, con una descripción de tablas cruzadas de la dimensión funciones administrativas de la variable desempeño laboral docente considerado de Alto.

3.2. Prueba de hipótesis.

Hipótesis general.

H_0 : No existe relación significativa entre la supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primario, Red N° 10, Ate. 2018

H_1 : Existe relación significativa entre supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primario, Red N° 10, Ate. 2018

Nivel de confianza

$P > 0.05$ se acepta la hipótesis alterna

$P < 0.05$ se acepta la hipótesis nula

Tabla 15

Correlaciones Rho de Spearman de las dimensiones de las variables la supervisión educativa y desempeño laboral docente.

			Supervisión Educativa	Desempeño Laboral Docente
Rho de Spearman	Supervisión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,741
		Sig. (bilateral) N	. 110	,000 110
	Desempeño Laboral Docente	Coeficiente de correlación	,741	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000 110	. 110

En la tabla 15, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico sobre correlaciones de Rho de Spearman de las dimensiones de variables supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primario, de la Red N° 10 del distrito de Ate, dan cuenta de la existencia de un coeficiente de correlación de 0,741 con un valor de coeficiente sig $p < 0,05$ indica que existe una relación positiva y con un nivel de correlación significativa (bilateral).

Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, de esta manera la hipótesis principal de la investigación es aceptada, y se concluye que la supervisión educativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente de la red N° 10 del distrito de Ate, 2018.

Prueba de hipótesis específica.

Hipótesis específica 1.

Prueba de hipótesis específica.

Hipótesis específica 1: Correlación entre aspecto pedagógico y funciones pedagógicas

H_0 : No existe relación significativa entre aspecto pedagógico y funciones pedagógicas de supervisión educativa y desempeño laboral docente del nivel primario, Red N° 10, Ate. 2018

H_1 : Existe relación significativa entre aspecto pedagógico y funciones pedagógicas de supervisión educativa y desempeño laboral docente del nivel primario, Red N° 10, Ate. 2018

Nivel de confianza

$P > 0.05$ se acepta la hipótesis alterna

$P < 0.05$ se acepta la hipótesis nula

Tabla 16

Correlaciones Rho de Spearman de dimensiones aspecto pedagógico y funciones pedagógicas de las variables supervisión educativa y desempeño laboral docente.

			Aspecto Pedagógico	Funciones Pedagógicas
Rho de Spearman	Aspecto Pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,692
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Funciones Pedagógicas	Coeficiente de correlación	,692	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

En la tabla 16, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico sobre correlaciones de Rho de Spearman de las dimensiones de variables de aspecto pedagógico y funciones pedagógicas de las variables supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primario, de la Red N° 10 del distrito de Ate, dan cuenta de la existencia de un coeficiente de

correlación de 0,692 con un valor de coeficiente sig $p < 0,05$ indica que existe una relación positiva y con un nivel de correlación significativa (bilateral).

Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación que es aceptada entre el aspecto pedagógico y las funciones pedagógicas de las variables supervisión educativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente de la red N° 10 del distrito de Ate, 2018.

Hipótesis específica 2.

Prueba de hipótesis específica.

Hipótesis específica 2: Correlación entre el aspecto administrativo y las funciones administrativas.

H_0 : No existe relación significativa entre el aspecto administrativo y las funciones administrativas de las variables supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primario, Red N° 10, Ate. 2018

H_1 : Existe relación significativa entre el aspecto administrativo y las funciones administrativas de las variables supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primario, Red N° 10, Ate. 2018.

Nivel de confianza

$P > 0.05$ se acepta la hipótesis alterna

$P < 0.05$ se acepta la hipótesis nula

Tabla 17

Correlaciones Rho de Spearman de las dimensiones aspecto administrativo y funciones administrativas de las variables supervisión educativa y desempeño laboral docente.

			Aspecto Administrativo	Funciones Administrativas
Rho de Spearman	Aspecto Administrativo	Coefficiente de correlación	1,000	,675
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Funciones Administrativas	Coefficiente de correlación	,675	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

En la tabla 17, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico sobre correlaciones de Rho de Spearman de las dimensiones de variables de aspecto administrativo y funciones administrativas de las variables supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primario, de la Red N° 10 del distrito de Ate, dan cuenta de la existencia de un coeficiente de correlación de 0,675 con un valor de coeficiente sig $p < 0,05$ indica que existe una relación positiva y con un nivel de correlación significativa (bilateral).

Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación que es aceptada entre el aspecto administrativo y las funciones administrativas de las variables supervisión educativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente de la red N° 10 del distrito de Ate, 2018.

IV. Discusión

En los resultados mostrados mediante tablas y figuras estadísticas se observa preliminarmente la distribución de frecuencias de niveles de la variable supervisión educativa del 100% de la muestra, que consideran Bueno el 83.64%, el 14.55% considera Regular, mientras que el 1.82% es considerado deficiente de la variable supervisión educativa. Y una distribución de frecuencias de niveles de la variable desempeño laboral docente de una muestra de 110 docentes, que representan el 100% de la muestra, consideran de Alto el 93.64% al desempeño laboral docente mientras que el 6.36% considera que es Normal.

También se ha demostrado una correlación de Rho de Spearman se demuestra con un nivel de confianza alto, siendo evidente el logro del objetivo de la investigación mediante las encuestas tomados a los docentes del nivel primario graduado en la escala de Likert, elaborado en base a teorías de supervisión educativa y desempeño laboral docente sustentado por varios autores en el que ponen su punto de vista adecuado. Por lo que es fundamental mencionar que para ser eficiente, es necesario que un buen desempeño laboral docente implique un mejoramiento de la calidad educativa mediante satisfacción laboral del docente dando un coeficiente de correlación ,741 de significancia bilateral ,000 establecidos en la presente investigación. Luego mediante las pruebas de hipótesis específicas de correlación entre aspecto pedagógico y funciones pedagógicas se demuestra que en el nivel de confianza $P \geq 0.05$ se acepta la hipótesis alterna. $P \leq 0.05$ se acepta la hipótesis nula.

Como afirma Faviola,(2014) propuso analizar la gestión del supervisor educativo en la calidad académica de instituciones estatales, y presenta debilidades en el conocimiento del trabajo, demostrando la necesidad de mejorar habilidades para orientar, dirigir y mejorar métodos implementados, siendo parte de mi investigación, en tanto que Cifuentes, (2014) determina influencia del acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente, con incidencia de desempeño docente a través del proceso de estimulación de habilidades pedagógicas, como parte de la función pedagógica de mi trabajo relacionado en el aspecto de supervisión pedagógica.

Por su lado Erazo, (2013) describe incidencia de supervisión educativa y acompañamiento pedagógico, en tanto que Trujillo, (2017) determina cómo la supervisión pedagógica influye en el desempeño pedagógico de los docentes, evidenciándose a través de resultados de prueba sobre regresión logística ordinal al igual que el acompañamiento.

En lo que respecta la prueba de hipótesis se ha podido evidenciar la existencia de una relación entre ambas variables siendo positiva y además de una correlación Rho de Spearman de dimensiones de aspecto pedagógico y funciones pedagógicas con el coeficiente de correlación de ,692 con $p= ,000$ de las variables supervisión educativa y desempeño laboral docente. Como también las dimensiones de aspecto administrativo y funciones administrativas con el coeficiente de correlación de ,675 con $p= ,000$ de las variables supervisión educativa y desempeño laboral docente.

Al respecto Báez, (2016) determina existencia de relación positiva alta y significativa entre supervisión pedagógica y desempeño docente en los procesos pedagógicos, en tanto que Ramírez,(2015) determina influencia del desempeño docente en satisfacción e insatisfacción de profesores del nivel primario, mediante el uso de planificación en el proceso enseñanza aprendizaje, y que Huamán, (2015) determina relación de clima laboral y autoevaluación del desempeño docente, demostrando relación positiva entre clima laboral y autoevaluación del desempeño docente. Ramírez, (2015) determina diferencia de satisfacción laboral en docentes del nivel primario, con la existencia de diferencias significativas en la satisfacción laboral en docentes, influyen directamente con ella y producen conductas diversas como haya sido percibida, existen diferencias significativas.

V. Conclusiones

- Primera:** De acuerdo a datos procesados sobre instrumentos aplicados a docentes del nivel primario, la descripción de niveles de desarrollo de la variable supervisión educativa presenta un nivel de desarrollo Bueno con el 63.64%, Regular con el 14.55% y Deficiente con el 1.82%. y la descripción de niveles de desarrollo de la variable desempeño laboral docente presenta un nivel de desarrollo Alto con el 93.64% y Normal con el 6.36%.
- Segundo:** Del total de docentes encuestados consideran que la variable supervisión educativa presenta una relación frente al desempeño laboral docente presenta un recuento de Alto con el 81.82%.
- Tercero:** De conformidad a los datos estadísticos de fiabilidad de Rho de Spearman sobre las variables supervisión educativa y desempeño laboral docente indica que existe un coeficiente de correlación significativa de 0.741 con una significancia (bilateral) de ,000.
- Cuarto:** De conformidad a los datos estadísticos de fiabilidad de Rho de Spearman sobre dimensiones de aspecto pedagógico y funciones pedagógicas con un coeficiente de correlación significativa de 0.692 y sobre dimensiones de aspecto administrativo y funciones administrativas con un coeficiente de correlación de 0.675 con un valor de coeficiente de correlación de $p = ,000$ indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel alto de significancia bilateral.
- Quinto:** De acuerdo a los datos estadísticos de fiabilidad con el Alfa de Cronbach se concluye que existe una relación de 0.940 en la variable supervisión educativa y de 0.922 en la variable desempeño laboral docente que son respectivamente confiable.

VI. Recomendaciones

- Primera:** A los docentes de educación primaria participar en capacitaciones de buen desempeño laboral docente en el proceso de sensibilización frente a la supervisión educativa en cumplimiento de funciones pedagógicas y administrativas y seguir mejorando la calidad educativa.
- Segunda:** A las instituciones educativas de la red N° 10, UGEL 06 del distrito de Ate, implementar acciones de mejora de calidad educativa mediante participaciones voluntarias en capacitaciones continuas de política institucional para el desempeño laboral docente de mejora de la calidad educativa.
- Tercera:** Considerando la relación de la supervisión educativa en el desempeño laboral es importante, diseñar un formato de guía y apoyo educativo para docentes en todo el proceso de supervisión educativa relacionado a las dimensiones pedagógicas y administrativas coadyuvando al trabajo satisfactorio.
- Cuarta:** A los especialistas de la UGEL 06 deben seguir implementando una supervisión educativa constante con los directivos debido a un alto grado de significancia entre supervisión educativa y desempeño laboral docente del nivel primario, del distrito de Ate.
- Quinto:** Organizar un equipo de trabajo a nivel de órganos locales inmediatos para programar y/o crear programas talleres de capacitación e inducción sobre procesos continuos para optimizar el desempeño laboral docente del nivel primario para fortalecer y mantener óptima los aspectos pedagógicos con las funciones pedagógicas.

VII. Referencias

- Alvarado, O. (1990). *Administración de la Educación*. Enfoque Gerencial. Editorial Súper Gráfica. 1ra Edic.
- Ancalla, J. (2015). *Desempeño docente y Síndrome de Burnout en las Instituciones Educativas del nivel Inicial, red 13 UGEL 05 San Juan de Lurigancho – Lima*.
- Aguilar, R. (2005). *Opciones y condicionantes de la supervisión educativa en el departamento de Olancho*. Tegucigalpa.
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*.
- Aro, Z. (2008). *La gerencia educativa cimiento de la supervisión educativa formativa*.
- Ayque, V. (2014). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de la Joya. Arequipa*.
- Báez, (2017). *Supervisión pedagógica y desempeño docente en los procesos pedagógicos en la institución educativa emblemática Mariano Melgar. Breña*.
- Bazan, K. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota*. Tarapoto. Perú.
- Bisetti, (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú*.
- Bisetti, J. (2015). *Escuela académico profesional de psicología motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú*.
- Calero, M, (2004). *Supervisión Educativa Integral*. Edit. San marcos Talleres Gráficos - Lima.
- Calero, M. (1994). *Hacia la excelencia de la educación*.
- Calvo, C. (2015). *“Supervisión pedagógica y desempeño profesional docente en la Institución Educativa Emblemática Toribio Rodríguez de Mendoza – San Nicolás, 2014*.Trujillo. Perú.
- Callomamani, R. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*.
- Cassandra, M. (2003). *Escuelas primarias y formación docente en tiempos de reforma educativa. Enseñanza de lectoescritura y socialización*. Tomo I. La Paz. Bolivia.
- Casares, D. (2015). *Líderes y educadores. El maestro creador de una nueva sociedad*. 2da edición. México.
- Cifuentes, R. (2014). *Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente*.

- Chero, J. (2015). *Percepción de la gestión educativa y satisfacción laboral docente en las Instituciones educativas de San Ignacio de Lima Norte – Comas.*
- Consejo Nacional de Educación, (2011). *Ser maestro en el Perú Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente 2º Congreso Pedagógico Nacional Lima.*
- Cruz, I. y Vargas, A. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes del Gimnasio Nueva América Facultad de Psicología.* Bogotá.
- Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía.* Cotzumalguapa. Escuintla. Guatemala.
- Espinosa, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de Enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro.*
- Estrada, L. (2003). *El desempeño docente.* Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Erazo, O. (2013). *Incidencia de la Supervisión educativa y acompañamiento pedagógico en el desempeño profesional de los docentes que laboran en la escuela normal mixta Matilde Córdova de Suazo de la ciudad de Trujillo, departamento de Colon.*
- Faviola, A. (2014). *Gestión del supervisor educativo en la calidad académica de las instituciones educativas pertenecientes al estado.* Maracaibo.
- Fuentes, O. (2009) *Organización escolar y supervisión educativa; necesidades de la dirección educacional.* La Habana.
- Flores, R. y Gerónimo, E. (2014). *Estrés y desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen Huaral.*
- García y Segura. (2013). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013.*
- Gómez, E. (1993). *Tecnología de la Administración Educativa.* Metodología para la elaboración del PEI. Lima – Perú.
- Gonzales, U. (2007). *Un modelo de supervisión educativa.* Caracas Venezuela. Laurus, Revista de Educación. Vol. 13. Num 25. Venezuela.
- Hernández, A. (2008). *El método hipotético deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: su influencia en la economía.*
- Hidruogo, J. y Pucce, D. (2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica San Juan de Dios.* Pimentel.
- Huaman, J. (2015). *Clima laboral y autoevaluación del desempeño docente en dos instituciones educativas del distrito de Independencia.*

- Huarancca, E. (2015). *Supervisión educativa y logros de aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito Jesús Nazareno - Ayacucho*.
- Juarez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao*.
- Lastarria, J. (2008). *Formación docente, mejora de la gestión educativa y dotación de recursos en los centros educativos públicos del cono Este de Lima*.
- Lidia, B. (2014). *La supervisión educativa en el centro educativo de educación intercultural bilingüe la libertad de la comunidad Garifuna de Sambo Creek*. Tegucigalpa.
- Livi-Bacci, M. (2007). *Introducción a la demografía*. Ariel Historia.
- Maillo, A. (1995). *La supervisión escolar*. Revista de Educación. Estudios.
- Mairena, (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente noveles en departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas*.
- Manso, J. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Revista Universidad EAFIT. Medellín Colombia.
- Mendoza, G. (2016). *“Percepción del clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la Institución educativa Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo*. Rímac.
- Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 Callao*. Perú.
- Ministerio de Cultura y Educación. (1980). *La supervisión escolar. Concepto, técnica e instrumentos*. República Argentina.
- Ministerio de Educación (2002). *Experiencia Peruana en el Proyecto de autoevaluación y mejoramiento institucional*. Organización de estados Americanos (OEA). Diseño e Impresión Quebecor World Perú S.A.
- Ministerio de Educación (2007). *Manual de Tutoría y Orientación Educativa*. 1ra. Edic. Programa Educación Básica para todos. BNP.
- Ministerio de Educación, (2012). *Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Rutas del aprendizaje. Fascículo 1.
- Ministerio de Educación. (2009). *Manual de Supervisión Pedagógica Área de Supervisión Educativa*. VMGP Lima.
- Ministerio de Educación y Ciencia. (2007). *La competencia en comunicación lingüística en las áreas del currículo*. Instituto Superior de formación del profesorado. Aulas de verano.

- Ministerio de Educación. (2014). *Manual de supervisión educativa*. La supervisión educativa centrada en la mejora de la gestión y los aprendizajes Rep. Dominicana.
- Mogollón, A. (2008). *Calidad y enfoques de la supervisión*. Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias de la Educación Valencia-Venezuela.
- Monserrat, E. "Y otros" *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca*.
- Montenegro, L. (2015). *Supervisión pedagógica y el proceso pedagógico docente en las instituciones educativas públicas en la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho*.
- Muñoz, J. (2005) *Manual de Supervisión Educativa. Principios y Procedimientos para una Gestión Educativa de calidad*. Edic. Consultoría Educativa. Lima - Perú. Talleres Gráfico Editora J.C.
- Natividad, A "y otros" 2010 *Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de agropecuaria y nutrición de la una enrique guzmán y valle*.
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres*.
- Pacheco, A. (2016). *El Acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa*.
- Paredes, A. (2008). *Didáctica general. La práctica de la enseñanza en Educación Infantil, Primaria y Secundaria*.
- Paredes, B., Sánchez, M., y Salaiza, F. (2004). *La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula en el nivel preescolar*. México.
- Portillo, V. (2012). *Importancia de la supervisión escolar en el fortalecimiento de la calidad educativa del municipio de Jalapa*. Guatemala.
- Ramírez, F. (2016) *Satisfacción laboral en docentes del nivel primario en I.E. estatales, particulares y parroquiales en el distrito de Chancay*.
- Ramírez, A. (2015). *Desempeño docente y satisfacción /Insatisfacción laboral del profesorado del nivel primario de la I.E. Alfredo Bonifaz Fonseca*.
- Rivas, J. (2016) *Satisfacción y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 04*.
- Rivera, O. *Supervisión educativa y acompañamiento pedagógico*. Módulo IV. SINASEH.
- Romero, (2014). *Gestión del supervisor educativo en la calidad académica de las instituciones educativas pertenecientes al estado de Venezuela*.

- Rodriguez, A. (2005) *“Y otros” Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño: Evaluación en una empresa pública chilena.*
- Ruz, M. (2006). *Experiencias internacionales en supervisión escolar. Sistematización y análisis comparado.* Chile.
- Sarmiento, L. (2010) *Ética profesional y desempeño laboral en docentes del distrito de Comas.* UNFV. Lima.
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central.* Juanjui.
- Sovero, F, (1985) *Como dirigir un centro Educativo Innovador.* 1ra. Edic. Editorial San Marcos.
- Sovero, F. (2003) *Monitoreo y supervisión.* 1ra. Edic. Editorial San Marcos Lima – Perú.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral. Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.* Guatemala.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica.* Evaluación y administración de proyectos de investigación. 4ta Edición. Limusa.
- Thomas. G. (2007). *Escuelas eficaces y profesores eficientes.* 3ra ed.
- Trujillo, M. (2017). *La supervisión pedagógica en el desempeño pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de Villa el Salvador.* UCV. Perú.
- Valdés, H. (2004) *El desempeño del maestro y su evaluación.*
- Velásquez, I. (2017). *Monitoreo pedagógico del director y su incidencia en la metodología docente.* Estudio realizado en centros educativos de Educación Básica, Distrito N° 96-29 del municipio de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango.
- Velez, C. (2008) *Evaluación anual de desempeño laboral docentes y directivos docentes guía metodológica.* Bogotá.
- Vicente, I. (2009). *El lugar de la supervisión educativa en la formación del grado en trabajo social.* Tomo I. Barcelona.
- Zans, A. (2016). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa,* Managua.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: SUPERVISION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIA, RED N° 10 UGEL 06, DISTRITO DE ATE, 2018”							
Autor: Alfredo Taboada Andía							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la supervisión educativa se relaciona en el desempeño docente en el nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, del distrito de Ate – Lima, en el año 2018?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre supervisión educativa en el desempeño laboral de las funciones pedagógicas de los docentes del nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, del distrito de Ate, en el año 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la supervisión educativa y el desempeño laboral docente en el nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, distrito de Ate en el año 2018.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la supervisión educativa y desempeño laboral docente de las funciones pedagógicas del nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, distrito de Ate en el año 2018.</p>	<p>Hipótesis general: H₁: Existe relación entre la supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, del distrito de Ate – Lima, en el año 2018.</p> <p>Hipótesis específicas: H₁: Existe relación entre supervisión educativa y desempeño laboral docente de las funciones pedagógicas del docente en el nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, del distrito de Ate, en el año 2018.</p>	Variable 1 X: Supervisión Educativa.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			X ₁ Aspecto Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - El uso de estrategias metodológicas en el desarrollo de la clase satisface con claridad su ejecución - Evidencia en clase los procesos de Enseñanza – Aprendizaje demostrando habilidades para solucionar problemas. - Verifica nuevos conocimientos aplicados en el desarrollo de la clase. - Verifica las diferentes metodologías como procesos curriculares que contribuyen a la formación integral e identidad cultural con los estudiantes. - Evidencia observaciones sobre la aplicación de la programación diversificada. - Registra la existencia de modelos didácticos coherentes con los nuevos enfoques pedagógicos. - Registra los diferentes materiales educativos orientados al desarrollo de su sesión de aprendizaje. - Evidencia el uso de material educativo de manera reflexiva durante el desarrollo de los procesos pedagógicos programados. - Verifica el uso de cuadros mediante criterios de evaluación y las interpreta adecuadamente. - Verifica el desarrollo de las facultades de comunicación para transmitir comprensión ante los estudiantes. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,8, 9, 10,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Deficiente [20;47] Regular [48;75] Bueno [76;100]
X ₂ Aspecto Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> - En el manejo de documentación y archivo se evidencia registro de uso el nivel y grado - El uso de documentos como testimonio es verificado para posterior reflexión de archivos mediante fichas de control. - Evidencia como archivo de control estricto el uso de documentos administrativos enfatizando en la antigüedad y actualización. - Verifica la gestión administrativa y financiera para el soporte de recursos humanos, materiales e infraestructura demostrando habilidades de desarrollo. - Evidencia desarrollo de la gestión orientado a promover mejoramiento y diseño de organizar, desarrollar, evaluar tareas administrativas. - Evidencia documentación estructurada y organizada en la gestión del aula con la participación de estudiantes en los diferentes 	11,12,13 14,15,					

¿Cuál es la relación entre la supervisión educativa y desempeño laboral docente de las funciones administrativas en el nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, del distrito de Ate, en el año 2018?	Determinar la relación entre la supervisión educativa y el desempeño laboral docente de las funciones administrativas en el nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, Distrito de Ate en el año 2018.	H ₂ : Existe relación entre supervisión educativa y desempeño laboral docente de las funciones administrativas en el nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, del distrito de Ate, en el año 2018.		sistemas.	16,17,				
				<ul style="list-style-type: none"> - Verifica la jerarquización, división del trabajo en las funciones competentes de los estudiantes organizados en el aula mediante fichas de control. - En el desarrollo de la labor educativa evidencia una motivación laboral acorde al nivel y grado de expectativa esperado. - Verifica la existencia de motivación, rendimiento y buen clima laboral en el desarrollo de su labor docente. - Verifica las diferencias sobre los diseños educativos en el desarrollo de la labor educativa con los estudiantes 	18,19,			20	
			Variable 2 Y: Desempeño Laboral Docente.						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
Y₁ Funciones Pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> - Cumpro con las horas efectivas en el desarrollo de mi clase de manera puntual - Cumpro en la ejecución del plan de estudios de manera adecuada. - Manejo adecuadamente temas apropiadas al aprendizaje significativo de mis estudiantes. - Utilizo un nivel de comunicación adecuada y fluida para con mis estudiantes - Hago uso de diferentes metodologías para el desarrollo del aprendizaje de mis estudiantes. - Utilizo el material didáctico del plantel de acuerdo al interés de grupo motivando a la atención del tema. - Motivo la clase de manera efectiva con participación activa de mis estudiantes. - Genero participación activa de estudiantes y las evidencio en registro del desarrollo de mi clase. - Utilizo diferentes tipos de evaluación en las diferentes actividades de clase. - Aplico el registro de calificación de mis estudiantes de manera clara 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Deficiente [25;58] Eficiente [59;92] Muy eficiente [93;125]					
Y₂ Funciones Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Asisto y cumpro con el horario asignado a las reuniones docentes. - Registro asistencia de conformidad al reglamento interno - Entrego y registro oportunamente documentación solicitada con evidencias de entrega sobre gestión de aula - Evidencio el tratamiento y uso de Instrumentos de evaluación como criterio de medición para su respectivo análisis - Determino la calidad de estudiantes de manera específica mediante criterio de uso de instrumentos de evaluación - Utilizo cuadros de calificación como medio que resume el proceso de interpretación de juicio de valor - Planteo alternativas coherentes y validas en el cuadro de calificación en base a escalas con claridad, sencillez y homogeneidad. - Aplico la escala de valores de manera adecuada evidenciándolos. - Utilizo pautas de estimación de frecuencias de valores para los estudiantes. - Participo voluntariamente a capacitación y posterior promoción de 	11,12, 13, 14,15, 16,17, 18,19,	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca						

			acciones relacionados a su labor.	20.		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transversal.</p> <p>Método: Deductivo: Permitirá a través de la observación directa descubrir cómo es el desempeño laboral del docente, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías El enfoque es de tipo cuantitativo, porque se usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la numeración numérica y el análisis estadístico.</p> <p>Tipo de estudio: Descriptivo, explicativo y correlacional.</p>	<p>Población: Constituido por docentes del nivel primario de la Red N° 10 de la UGEL 06 del distrito de Ate, provincia de Lima, región Lima</p> <p>Tipo de muestreo: Constituido por los docentes del nivel primario de la Red N° 10 de la UGEL 06 del distrito de Ate, provincia de Lima, región Lima.</p> <p>Tamaño de muestra: Se tomará como muestra el total de la población. Muestreo probabilístico. Sistemático 143 docente</p>	<p>Variable 1: Supervisión educativa</p> <p>Dimensiones: 1. Aspecto pedagógico. 2. Aspecto administrativo. Nombre original: Encuesta de Supervisión educativa. Autor: Ismeria Oca Año: 2011 Tipo de instrumento: Encuesta Objetivo: Relacionar la supervisión educativa y el desempeño laboral docente del nivel primario de la Red N° 10. Significación: La encuesta está referida a determinar la supervisión educativa en el desempeño laboral de los docentes de la Red N° 10, distrito de Ate. Estructura: La encuesta consta de 20 ítems, con una escala de 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral docente</p> <p>Dimensiones: 1. Funciones pedagógicas. 2. Funciones administrativas. Nombre original: Encuesta de Desempeño laboral docente. Autor: Amanda Arratia Año: 2010 Tipo de instrumento: Encuesta Objetivo: Describir las particularidades de la variable la satisfacción laboral en los docentes del nivel primaria. Significación: La encuesta está referido a determinar la relación del desempeño laboral docente del nivel primario, Red N° 10 distrito de Ate. 2018. Estructura: La encuesta consta de 20 ítems, con una escala de 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).</p>	<p>DESCRIPTIVA: Grupo de métodos utilizados para organizar, mostrar y describir datos utilizando tablas, gráficos y medidas. Se encargaran de recolectar, clasificar, ordenar analizar, representar datos de las características del grupo. Sus herramientas son las medidas de dispersión como la varianza y la desviación típica y la forma como el coeficiente de correlaciones Rho de Spearman de las dimensiones de las variables la supervisión educativa y desempeño laboral docente</p> <p>INFERENCIAL: Grupo de métodos utilizados para, a partir de los datos encontrados, poder tomar decisiones o realizar predicciones. Infiere conclusiones generales que permite tomar previsiones, predecir el comportamiento de ciertos fenómenos. Se apoya en la estadística descriptiva y en la probabilidad. Se hará contraste de hipótesis, intervalos característicos, errores, teorema del límite central</p>			

ANEXO 2 - A

CONSTANCIAS DE AUTORIZACIONES

"Año del dialogo y la reconciliación nacional"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA I.E. N° 1135 DE SANTA CLARA, JURISDICCIÓN CON LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06 DEL DISTRITO DE ATE, PROVINCIA DE LIMA;

HACE CONSTAR:

Que, Alfredo Taboada Andía con DNI N° 31178973, ha aplicado los instrumentos de recolección de datos (encuesta) a toda la plana docente que laboran en esta casa de estudios, perteneciente a la Red N° 10 de la UGEL N° 06 del distrito de Ate.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Ate, 28 de junio de 2018



Directora: Edelmira Mercedes Canchaya F.

DNI N° 20648222

ANEXO 2 - B
CONSTANCIAS DE AUTORIZACIONES

"Año del dialogo y la reconciliación nacional"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA I.E. N° 1203 DE MANYLSA,
JURISDICCIÓN CON LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06
DISTRITO DE ATE, PROVINCIA DE LIMA;

HACE CONSTAR:

Que, Alfredo Taboada Andía con DNI N° 31178973, ha
aplicado los instrumentos de recolección de datos (encuesta) a toda la plana
docente que laboran en esta casa de estudios, perteneciente a la Red N° 10 de
la UGEL N° 06 del distrito de Ate.

Se expide la presente constancia a solicitud del
interesado para los fines que estime por conveniente.

Ate, 28 de junio de 2018



Luz V
Luz V De La Cruz Sulca
DIRECTORA
I.E. 1203

Directora:

DNI N° *09367042*

ANEXO 2 - C
CONSTANCIAS DE AUTORIZACIONES

"Año del diálogo y la reconciliación nacional"

CONSTANCIA

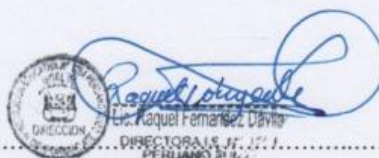
LA DIRECTORA DE LA I.E. N° 1251 PERUANO SUIZO,
JURISDICCIÓN CON LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06
DISTRITO DE ATE, PROVINCIA DE LIMA;

HACE CONSTAR:

Que, Alfredo Taboada Andía con DNI N° 31178973, ha
aplicado los instrumentos de recolección de datos (encuesta) a toda la plana
docente que laboran en esta casa de estudios, perteneciente a la Red N° 10 de
la UGEL N° 06 del distrito de Ate.

Se expide la presente constancia a solicitud del
interesado para los fines que estime por conveniente.

Ate, 16 de Agosto de 2018



Directora: RAQUEL FERNANDEZ D'AVILA

DNI N° 09728731

ANEXO 2 - D
CONSTANCIAS DE AUTORIZACIONES

"Año del dialogo y la reconciliación nacional"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 1283 OKINAWA, JURISDICCIÓN CON LA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06 DISTRITO DE ATE,
PROVINCIA DE LIMA;

HACE CONSTAR:

Que, Alfredo Taboada Andía con DNI N° 31178973,
ha aplicado los instrumentos de recolección de datos (encuesta) a toda la plana
docente que laboran en esta casa de estudios, perteneciente a la Red N° 10 de
la UGEL N° 06 del distrito de Ate.

Se expide la presente constancia a solicitud del
interesado para los fines que estime por conveniente.

Ate, 28 de junio de 2018



Freddy J. Altamirano Cabezas
Freddy J. Altamirano Cabezas
DIRECTOR I.E. N. 1283
SANTA CLARA - ATE

Director(a): *Freddy Javier Altamirano Cabezas*

DNI N° *21785247*

ANEXO 2 - E
CONSTANCIAS DE AUTORIZACIONES

"Año del dialogo y la reconciliación nacional"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA I.E. N° 1215 DE SAN JUAN DE PARIACHI,
JURISDICCIÓN CON LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06
DISTRITO DE ATE, PROVINCIA DE LIMA;

HACE CONSTAR:

Que, Alfredo Taboada Andía con DNI N° 31178973,
ha aplicado los instrumentos de recolección de datos (encuesta) a toda la plana
docente que laboran en esta casa de estudios, perteneciente a la Red N° 10 de
la UGEL N° 06 del distrito de Ate.

Se expide la presente constancia a solicitud del
interesado para los fines que estime por conveniente.

Ate, 28 de junio de 2018



Director(a):
DNI N°.....

GRACIELA BAYONA INCHE
09846473

ANEXO 3 –A

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

ENCUESTA DE SUPERVISIÓN EDUCATIVA

INSTRUCCIÓN: La siguiente encuesta que se aplicará a docentes, tiene como objetivo determinar la relación de la Supervisión educativa en el desempeño laboral docente de la Institución Educativa donde labora.

Estimado docente la presente encuesta es anónima y permitirá, en el futuro, brindarle un mejor servicio educativo por lo que te pido que leas atentamente cada pregunta, y elijas una de las cinco alternativas que se consideran.

A continuación marca con un aspa de acuerdo a cada indicador

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

V. Independiente: (X) Supervisión Educativa

Nº	INDICADORES	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	ASPECTO PEDAGOGICO					
1	El uso de estrategias metodológicas en el desarrollo de la clase satisface con claridad su ejecución.					
2	Evidencia en clase los procesos de Enseñanza – Aprendizaje demostrando habilidades para solucionar problemas.					
3	Verifica nuevos conocimientos aplicados en el desarrollo de la clase.					
4	Verifica las diferentes metodologías como procesos curriculares que contribuyen a la formación integral e identidad cultural con los estudiantes.					
5	Evidencia observaciones sobre la aplicación de la programación diversificada.					
6	Registra la existencia de modelos didácticos coherentes con los nuevos enfoques pedagógicos.					
7	Registra los diferentes materiales educativos orientados al desarrollo de su sesión de aprendizaje.					
8	Evidencia el uso de material educativo de manera reflexiva durante el desarrollo de los procesos pedagógicos programados.					
9	Verifica el uso de cuadros mediante criterios de evaluación y las interpreta adecuadamente.					
10	Verifica el desarrollo de las facultades de comunicación para transmitir comprensión ante los estudiantes.					
	ASPECTO ADMINISTRATIVO					
11	En el manejo de documentación y archivo se evidencia registro de uso el nivel y grado					
12	El uso de documentos como testimonio es verificado para posterior reflexión de archivos mediante fichas de control.					
13	Evidencia como archivo de control estricto el uso de documentos administrativos enfatizando en la antigüedad y actualización.					
14	Verifica la gestión administrativa y financiera para el soporte de recursos humanos, materiales e infraestructura demostrando habilidades de desarrollo.					
15	Evidencia desarrollo de la gestión orientado a promover mejoramiento y diseño de organizar, desarrollar, evaluar tareas administrativas.					
16	Evidencia documentación estructurada y organizada en la gestión del aula con la participación de estudiantes en los diferentes sistemas.					
17	Verifica la jerarquización, división del trabajo en las funciones competentes de los estudiantes organizados en el aula mediante fichas de control.					
18	En el desarrollo de la labor educativa evidencia una motivación laboral acorde al nivel y grado de expectativa esperado.					
19	Verifica la existencia de motivación, rendimiento y buen clima laboral en el desarrollo de su labor docente.					
20	Verifica las diferencias sobre los diseños educativos en el desarrollo de la labor educativa con los estudiantes					

ANEXO 3 –B

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

ENCUESTA DE DESEMPEÑO DEL DOCENTE

INSTRUCCIÓN: Estimado docente la encuesta es anónima y permitirá, en el futuro, brindarte un mejor servicio educativo, tiene como objetivo determinar la relación de la supervisión educativa en el desempeño laboral docente de la institución educativa donde labora, por lo que te pido que lea atentamente cada ítem, y elijas una de las cinco alternativas que se consideran. A continuación marca con un aspa de acuerdo a cada indicador.

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

V. Dependiente: (X) Desempeño Laboral Docente

Nº	INDICADORES	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	FUNCIONES PEDAGOGICAS					
1	Cumplo con las horas efectivas en el desarrollo de mi clase de manera puntual					
2	Cumplo en la ejecución del plan de estudios de manera adecuada.					
3	Manejo adecuadamente temas apropiadas al aprendizaje significativo de mis estudiantes.					
4	Utilizo un nivel de comunicación adecuada y fluida para con mis estudiantes					
5	Hago uso de diferentes metodologías para el desarrollo del aprendizaje de mis estudiantes.					
6	Utilizo el material didáctico del plantel de acuerdo al interés de grupo motivando a la atención del tema.					
7	Motivo la clase de manera efectiva con participación activa de mis estudiantes.					
8	Genero participación activa de estudiantes y las evidencio en registro del desarrollo de mi clase.					
9	Utilizo diferentes tipos de evaluación en las diferentes actividades de clase.					
10	Aplico el registro de calificación de mis estudiantes de manera clara					
	FUNCIONES ADMINISTRATIVAS					
11	Asisto y cumplo con el horario asignado a las reuniones docentes.					
12	Registro asistencia de conformidad al reglamento interno					
13	Entrego y registro oportunamente documentación solicitada con evidencias de entrega sobre gestión de aula					
14	Evidencio el tratamiento y uso de Instrumentos de evaluación como criterio de medición para su respectivo análisis					
15	Determino la calidad de estudiantes de manera específica mediante criterio de uso de instrumentos de evaluación					
16	Utilizo cuadros de calificación como medio que resume el proceso de interpretación de juicio de valor					
17	Planteo alternativas coherentes y validas en el cuadro de calificación en base a escalas con claridad, sencillez y homogeneidad.					
18	Aplico la escala de valores de manera adecuada evidenciándolos.					
19	Utilizo pautas de estimación de frecuencias de valores para los estudiantes.					
20	Participo voluntariamente a capacitación y posterior promoción de acciones relacionados a su labor.					

ANEXO 4
CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita):
.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle el saludo cordial y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la UCV, en la sede Los Olivos aula 206, requiero validar el instrumento con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré el grado de Magister en Docencia y Gestión Educativa.

El título nombre de mi tesis de investigación es: Supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primario, Red N° 10 UGEL 06, Ate - 2018, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Br. Alfredo Taboada Andía

D.N.I: 31178973

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SUPERVISIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN ASPECTO PEDAGOGICO							
1	El uso de estrategias metodológicas en el desarrollo de la clase satisface con claridad su ejecución.	✓		✓		✓		
2	Evidencia en clase los procesos de Enseñanza – Aprendizaje demostrando habilidades para solucionar problemas.	✓		✓		✓		
3	Verifica nuevos conocimientos aplicados en el desarrollo de la clase.	✓		✓		✓		
4	Verifica las diferentes metodologías como procesos curriculares que contribuyen a la formación integral e identidad cultural con los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Evidencia observaciones sobre la aplicación de la programación diversificada.	✓		✓		✓		
6	Registra la existencia de modelos didácticos coherentes con los nuevos enfoques pedagógicos.	✓		✓		✓		
7	Registra los diferentes materiales educativos orientados al desarrollo de su sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	Evidencia el uso de material educativo de manera reflexiva durante el desarrollo de los procesos pedagógicos programados.	✓		✓		✓		
9	Verifica el uso de cuadros mediante criterios de evaluación y las interpreta adecuadamente.	✓		✓		✓		
10	Verifica el desarrollo de las facultades de comunicación para transmitir comprensión ante los estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN ASPECTO ADMINISTRATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En el manejo de documentación y archivo se evidencia registro de uso el nivel y grado	✓		✓		✓		
12	El uso de documentos como testimonio es verificado para posterior reflexión de archivos mediante fichas de control.	✓		✓		✓		
13	Evidencia como archivo de control estricto el uso de documentos administrativos enfatizando en la antigüedad y actualización.	✓		✓		✓		
14	Verifica la gestión administrativa y financiera para el soporte de recursos humanos, materiales e infraestructura demostrando habilidades de desarrollo.	✓		✓		✓		
15	Evidencia desarrollo de la gestión orientado a promover mejoramiento y diseño de organizar, desarrollar, evaluar tareas administrativas.	✓		✓		✓		
16	Evidencia documentación estructurada y organizada en la gestión del aula con la participación de estudiantes en los diferentes sistemas.	✓		✓		✓		
17	Verifica la jerarquización, división del trabajo en las funciones competentes de los estudiantes organizados en el aula mediante fichas de control.	✓		✓		✓		
18	En el desarrollo de la labor educativa evidencia una motivación laboral acorde al nivel y grado de expectativa esperado.	✓		✓		✓		
19	Verifica la existencia de motivación, rendimiento y buen clima laboral en el desarrollo de su labor docente.	✓		✓		✓		
20	Verifica las diferencias sobre los diseños educativos en el desarrollo de la labor educativa con los estudiantes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales DNI: 25514954

Especialidad del validador: Investigador.....

Lima, 10 de Julio del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SUPERVISIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN ASPECTO PEDAGOGICO								
1	El uso de estrategias metodológicas en el desarrollo de la clase satisface con claridad su ejecución.	✓		✓		✓		
2	Evidencia en clase los procesos de Enseñanza – Aprendizaje demostrando habilidades para solucionar problemas.	✓		✓		✓		
3	Verifica nuevos conocimientos aplicados en el desarrollo de la clase.	✓		✓		✓		
4	Verifica las diferentes metodologías como procesos curriculares que contribuyen a la formación integral e identidad cultural con los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Evidencia observaciones sobre la aplicación de la programación diversificada.	✓		✓		✓		
6	Registra la existencia de modelos didácticos coherentes con los nuevos enfoques pedagógicos.	✓		✓		✓		
7	Registra los diferentes materiales educativos orientados al desarrollo de su sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	Evidencia el uso de material educativo de manera reflexiva durante el desarrollo de los procesos pedagógicos programados.	✓		✓		✓		
9	Verifica el uso de cuadros mediante criterios de evaluación y las interpreta adecuadamente.	✓		✓		✓		
10	Verifica el desarrollo de las facultades de comunicación para transmitir comprensión ante los estudiantes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN ASPECTO ADMINISTRATIVO								
11	En el manejo de documentación y archivo se evidencia registro de uso el nivel y grado	✓		✓		✓		
12	El uso de documentos como testimonio es verificado para posterior reflexión de archivos mediante fichas de control.	✓		✓		✓		
13	Evidencia como archivo de control estricto el uso de documentos administrativos enfatizando en la antigüedad y actualización.	✓		✓		✓		
14	Verifica la gestión administrativa y financiera para el soporte de recursos humanos, materiales e infraestructura demostrando habilidades de desarrollo.	✓		✓		✓		
15	Evidencia desarrollo de la gestión orientado a promover mejoramiento y diseño de organizar, desarrollar, evaluar tareas administrativas.	✓		✓		✓		
16	Evidencia documentación estructurada y organizada en la gestión del aula con la participación de estudiantes en los diferentes sistemas.	✓		✓		✓		
17	Verifica la jerarquización, división del trabajo en las funciones competentes de los estudiantes organizados en el aula mediante fichas de control.	✓		✓		✓		
18	En el desarrollo de la labor educativa evidencia una motivación laboral acorde al nivel y grado de expectativa esperado.	✓		✓		✓		
19	Verifica la existencia de motivación, rendimiento y buen clima laboral en el desarrollo de su labor docente.	✓		✓		✓		
20	Verifica las diferencias sobre los diseños educativos en el desarrollo de la labor educativa con los estudiantes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Quispe Parra Luis Afago DNI: 10504254

Especialidad del validador: Administración de la Educación

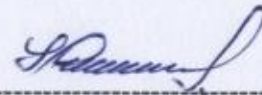
09-07-18

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SUPERVISIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN ASPECTO PEDAGOGICO							
1	El uso de estrategias metodológicas en el desarrollo de la clase satisface con claridad su ejecución.	✓		✓		✓		
2	Evidencia en clase los procesos de Enseñanza – Aprendizaje demostrando habilidades para solucionar problemas.	✓		✓		✓		
3	Verifica nuevos conocimientos aplicados en el desarrollo de la clase.	✓		✓		✓		
4	Verifica las diferentes metodologías como procesos curriculares que contribuyen a la formación integral e identidad cultural con los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Evidencia observaciones sobre la aplicación de la programación diversificada.	✓		✓		✓		
6	Registra la existencia de modelos didácticos coherentes con los nuevos enfoques pedagógicos.	✓		✓		✓		
7	Registra los diferentes materiales educativos orientados al desarrollo de su sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	Evidencia el uso de material educativo de manera reflexiva durante el desarrollo de los procesos pedagógicos programados.	✓		✓		✓		
9	Verifica el uso de cuadros mediante criterios de evaluación y las interpreta adecuadamente.	✓		✓		✓		
10	Verifica el desarrollo de las facultades de comunicación para transmitir comprensión ante los estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN ASPECTO ADMINISTRATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En el manejo de documentación y archivo se evidencia registro de uso el nivel y grado	✓		✓		✓		
12	El uso de documentos como testimonio es verificado para posterior reflexión de archivos mediante fichas de control.	✓		✓		✓		
13	Evidencia como archivo de control estricto el uso de documentos administrativos enfatizando en la antigüedad y actualización.	✓		✓		✓		
14	Verifica la gestión administrativa y financiera para el soporte de recursos humanos, materiales e infraestructura demostrando habilidades de desarrollo.	✓		✓		✓		
15	Evidencia desarrollo de la gestión orientado a promover mejoramiento y diseño de organizar, desarrollar, evaluar tareas administrativas.	✓		✓		✓		
16	Evidencia documentación estructurada y organizada en la gestión del aula con la participación de estudiantes en los diferentes sistemas.	✓		✓		✓		
17	Verifica la jerarquización, división del trabajo en las funciones competentes de los estudiantes organizados en el aula mediante fichas de control.	✓		✓		✓		
18	En el desarrollo de la labor educativa evidencia una motivación laboral acorde al nivel y grado de expectativa esperado.	✓		✓		✓		
19	Verifica la existencia de motivación, rendimiento y buen clima laboral en el desarrollo de su labor docente.	✓		✓		✓		
20	Verifica las diferencias sobre los diseños educativos en el desarrollo de la labor educativa con los estudiantes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Maurina Quiroz Anchayhua DNI: 06566327

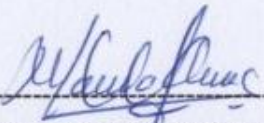
Especialidad del validador: Psicología Educativa - Primaria
10-07-18.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: FUNCIONES PEDAGOGICAS								
1	Cumplo con las horas efectivas en el desarrollo de mi clase de manera puntual	✓		✓		✓		
2	Cumplo en la ejecución del plan de estudios de manera adecuada.	✓		✓		✓		
3	Manejo adecuadamente temas apropiadas al aprendizaje significativo de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Utilizo un nivel de comunicación adecuada y fluida para con mis estudiantes	✓		✓		✓		
5	Hago uso de diferentes metodologías para el desarrollo del aprendizaje de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Utilizo el material didáctico del plantel de acuerdo al interés de grupo motivando a la atención del tema.	✓		✓		✓		
7	Motivo la clase de manera efectiva con participación activa de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Genero participación activa de estudiantes y las evidencio en registro del desarrollo de mi clase.	✓		✓		✓		
9	Utilizo diferentes tipos de evaluación en las diferentes actividades de clase.	✓		✓		✓		
10	Aplico el registro de calificación de mis estudiantes de manera clara	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: FUNCIONES ADMINISTRATIVAS								
11	Asisto y cumplo con el horario asignado a las reuniones docentes.	✓		✓		✓		
12	Registro asistencia de conformidad al reglamento interno	✓		✓		✓		
13	Entrego y registro oportunamente documentación solicitada con evidencias de entrega sobre gestión de aula	✓		✓		✓		
14	Evidencio el tratamiento y uso de Instrumentos de evaluación como criterio de medición para su respectivo análisis	✓		✓		✓		
15	Determino la calidad de estudiantes de manera específica mediante criterio de uso de instrumentos de evaluación	✓		✓		✓		
16	Utilizo cuadros de calificación como medio que resume el proceso de interpretación de juicio de valor	✓		✓		✓		
17	Planteo alternativas coherentes y validas en el cuadro de calificación en base a escalas con claridad, sencillez y homogeneidad.	✓		✓		✓		
18	Aplico la escala de valores de manera adecuada evidenciándolos.	✓		✓		✓		
19	Utilizo pautas de estimación de frecuencias de valores para los estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Participo voluntariamente a capacitación y posterior promoción de acciones relacionados a su labor.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales DNI: 25514954

Especialidad del validador:...Investigador.....

Lima, 10 de Julio del 2018

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: FUNCIONES PEDAGOGICAS								
1	Cumplo con las horas efectivas en el desarrollo de mi clase de manera puntual	/		/		/		
2	Cumplo en la ejecución del plan de estudios de manera adecuada.	/		/		/		
3	Manejo adecuadamente temas apropiadas al aprendizaje significativo de mis estudiantes.	/		/		/		
4	Utilizo un nivel de comunicación adecuada y fluida para con mis estudiantes	/		/		/		
5	Hago uso de diferentes metodologías para el desarrollo del aprendizaje de mis estudiantes.	/		/		/		
6	Utilizo el material didáctico del plantel de acuerdo al interés de grupo motivando a la atención del tema.	/		/		/		
7	Motivo la clase de manera efectiva con participación activa de mis estudiantes.	/		/		/		
8	Genero participación activa de estudiantes y las evidencio en registro del desarrollo de mi clase.	/		/		/		
9	Utilizo diferentes tipos de evaluación en las diferentes actividades de clase.	/		/		/		
10	Aplico el registro de calificación de mis estudiantes de manera clara	/		/		/		
DIMENSIÓN: FUNCIONES ADMINISTRATIVAS								
11	Asisto y cumplo con el horario asignado a las reuniones docentes.	/		/		/		
12	Registro asistencia de conformidad al reglamento interno	/		/		/		
13	Entrego y registro oportunamente documentación solicitada con evidencias de entrega sobre gestión de aula	/		/		/		
14	Evidencio el tratamiento y uso de Instrumentos de evaluación como criterio de medición para su respectivo análisis	/		/		/		
15	Determino la calidad de estudiantes de manera específica mediante criterio de uso de instrumentos de evaluación	/		/		/		
16	Utilizo cuadros de calificación como medio que resume el proceso de interpretación de juicio de valor	/		/		/		
17	Planteo alternativas coherentes y validas en el cuadro de calificación en base a escalas con claridad, sencillez y homogeneidad.	/		/		/		
18	Aplico la escala de valores de manera adecuada evidenciándolos.	/		/		/		
19	Utilizo pautas de estimación de frecuencias de valores para los estudiantes.	/		/		/		
20	Participo voluntariamente a capacitación y posterior promoción de acciones relacionados a su labor.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Quispe Parra Luis Yago DNI: 10504254

Especialidad del validador: Administración de la Educación

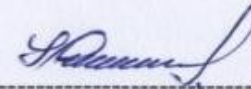
09-07-18

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: FUNCIONES PEDAGOGICAS								
1	Cumplo con las horas efectivas en el desarrollo de mi clase de manera puntual	✓		✓		✓		
2	Cumplo en la ejecución del plan de estudios de manera adecuada.	✓		✓		✓		
3	Manejo adecuadamente temas apropiadas al aprendizaje significativo de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Utilizo un nivel de comunicación adecuada y fluida para con mis estudiantes	✓		✓		✓		
5	Hago uso de diferentes metodologías para el desarrollo del aprendizaje de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Utilizo el material didáctico del plantel de acuerdo al interés de grupo motivando a la atención del tema.	✓		✓		✓		
7	Motivo la clase de manera efectiva con participación activa de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Genero participación activa de estudiantes y las evidencio en registro del desarrollo de mi clase.	✓		✓		✓		
9	Utilizo diferentes tipos de evaluación en las diferentes actividades de clase.	✓		✓		✓		
10	Aplico el registro de calificación de mis estudiantes de manera clara	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: FUNCIONES ADMINISTRATIVAS								
11	Asisto y cumplo con el horario asignado a las reuniones docentes.	✓		✓		✓		
12	Registro asistencia de conformidad al reglamento interno	✓		✓		✓		
13	Entrego y registro oportunamente documentación solicitada con evidencias de entrega sobre gestión de aula	✓		✓		✓		
14	Evidencio el tratamiento y uso de Instrumentos de evaluación como criterio de medición para su respectivo análisis	✓		✓		✓		
15	Determino la calidad de estudiantes de manera específica mediante criterio de uso de instrumentos de evaluación	✓		✓		✓		
16	Utilizo cuadros de calificación como medio que resume el proceso de interpretación de juicio de valor	✓		✓		✓		
17	Planteo alternativas coherentes y validas en el cuadro de calificación en base a escalas con claridad, sencillez y homogeneidad.	✓		✓		✓		
18	Aplico la escala de valores de manera adecuada evidenciándolos.	✓		✓		✓		
19	Utilizo pautas de estimación de frecuencias de valores para los estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Participo voluntariamente a capacitación y posterior promoción de acciones relacionados a su labor.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Mariana Quique Anchayhua DNI: 06566327

Especialidad del validador: Psicología Educativa - Primaria

10-07-18

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

**ANEXO 5 - A
BASE DE DATOS**

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SUPERVISIÓN EDUCATIVA

Nº	Aspecto pedagógico										Aspecto administrativo										TOTAL
	Estrategias metodológicas	Proceso de Enseñanza aprendizaje	Conocimiento	Currículo	Diversificación	Modelo didáctico	Material educativo		Criterio de evaluación	Comunicación	Manejo de documentación y archivo			Gestión		Estructura		Motivación laboral		Diseños	
	I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	I.7	I.8	I.9	I.10	I.11	I.12	I.13	I.14	I.15	I.16	I.17	I.18	I.19	I.20	
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	98
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	96
3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	93
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	70
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	88
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
7	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	87
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
9	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	89
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	75
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
12	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
13	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	84
14	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	90
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	75
16	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	96
17	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	86
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	5	3	92
19	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	83
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	83
21	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	84
22	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	87
23	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	84
24	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	83
25	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	90
26	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	75
27	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	78
28	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	2	2	4	5	5	5	2	85
29	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	80
30	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	94
31	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	93
32	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	1	3	60
33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	98

34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	96
35	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	93
36	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	70
37	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	93
38	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	70
39	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	78
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	94
41	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
42	5	5	5	2	3	5	3	5	2	3	5	2	3	2	3	3	2	4	5	4	4	71
43	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	88
44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
45	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	92
46	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	3	4	5	87
47	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	84
48	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	92
49	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	88
50	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	92
51	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	86
52	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	98
53	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	91
54	5	4	5	4	5	5	3	4	3	5	3	5	2	4	4	4	3	3	5	4	3	79
55	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	61
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	65
57	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	66
58	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	5	3	3	5	4	3	78	
59	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	3	79
60	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	68
61	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
62	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	80
63	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	3	3	3	2	3	3	4	5	4	75	
64	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	73
65	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	80
66	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	74
67	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	85
68	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	75
69	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
70	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	77	
71	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	91
72	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	2	2	4	2	76	
73	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
74	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	90	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
76	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	77
77	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	88
78	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	77

79	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	95
80	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	71
81	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	4	3	3	3	2	68
82	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	89
83	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	79
84	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	86
85	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	82
86	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	81
87	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	89
88	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	97
89	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	84
90	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	2	2	5	3	4	5	4	81
91	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	93
92	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	86
93	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	81
94	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	72
95	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	85
96	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	86
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
98	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	93
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	93
101	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
102	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	95
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
104	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	79
105	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	86
106	4	4	5	2	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	79
107	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
108	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	89
109	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	69
110	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	46

**ANEXO 5 - B
BASE DE DATOS**

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Nº	Funciones pedagógicas										Funciones administrativas										TOTAL
	Puntualidad	Cumplimiento del plan de estudios	Manejo de temas	Nivel de comunicación	Manejo de metodologías	Manejo de material didáctico	Motivación en clase	Participación de alumnos	Tipos de evaluación	Registro de calificación	Cumple con horario asignado	Entrega oportunamente documentación	Instrumentos de evaluación		Cuadros de calificación		Escala de valores		Diseños		
	I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	I.7	I.8	I.9	I.10	I.11	I.12	I.13	I.14	I.15	I.16	I.17	I.18	I.19	I.20	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	99
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	98
3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	92
4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	3	4	5	3	3	2	3	3	4	4	4	77
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	88
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	96
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	90
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	94
9	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	93
10	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	77
11	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
13	4	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	89
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	94
15	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	74
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
17	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	5	81
18	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	93
19	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	90
20	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	84
21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	90
22	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	5	84
23	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	92
24	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	91
25	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	87
26	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	85
27	4	5	5	4	5	4	4	3	3	5	3	3	5	3	3	4	4	2	3	4	76
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	98
29	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	80
30	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
31	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	91
32	4	4	4	5	4	3	4	4	2	1	5	4	3	2	2	1	3	1	2	3	61
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	99

34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	98
35	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	92
36	5	5	4	5	4	5	5	3	4	3	4	5	3	3	3	2	3	3	4	4	77
37	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	91
38	4	4	4	5	4	3	4	4	2	1	5	4	3	2	2	1	3	1	2	3	61
39	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	85
40	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	97
41	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	94
42	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	2	3	81
43	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	90
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	98
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98
46	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	90
47	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	5	78
48	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	92
49	4	3	3	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	85
50	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	92
51	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	85
52	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
53	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	91
54	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	3	5	3	4	3	77
55	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	87
56	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	89
57	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	75
58	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	2	3	76
59	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	3	4	4	2	3	79
60	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	2	3	76
61	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	82
62	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	72
63	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	3	2	80
64	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	94
65	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	87
66	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	79
67	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	85
68	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	89
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
70	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	2	2	83
71	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	92
72	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	91
73	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	89
74	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	94
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
76	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	77
77	5	5	4	5	5	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	5	82
78	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	4	78

79	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	89
80	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	67
81	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	75
82	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
83	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	87
84	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	96
85	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	89
86	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	97
87	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	5	80
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	96
89	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	89
90	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	86
91	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	93
92	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	92
93	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	97
94	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	67
95	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	94
96	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	89
97	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	96
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
100	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	95
101	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	77
102	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	97
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
104	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	90
105	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	94
106	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	3	4	4	5	4	84
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
108	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	96
109	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	89
110	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	2	1	2	2	65

Estadísticas de fiabilidad de la variable supervisión educativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	20

Estadísticas de total de elemento de la variable supervisión educativa

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	79,15	111,391	,599	,938
Item 2	79,05	109,758	,679	,937
Item 3	79,10	111,045	,560	,938
Item 4	79,25	109,453	,612	,938
Item 5	79,25	110,026	,600	,938
Item 6	79,11	109,346	,655	,937
Item 7	79,05	109,603	,648	,937
Item 8	79,09	108,560	,691	,936
Item 9	79,39	106,882	,726	,936
Item 10	79,23	107,572	,704	,936
Item 11	79,03	108,302	,684	,936
Item 12	79,25	107,586	,672	,937
Item 13	79,35	107,864	,677	,937
Item 14	79,56	108,872	,575	,938
Item 15	79,51	108,546	,551	,939
Item 16	79,35	106,632	,717	,936
Item 17	79,45	107,259	,659	,937
Item 18	79,29	107,144	,673	,937
Item 19	79,17	108,786	,594	,938
Item 20	79,31	108,326	,620	,938

Estadísticas de fiabilidad desempeño laboral docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	20

Estadísticas de total de elemento de la variable desempeño laboral docente

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	83,04	77,595	,398	,922
Item 2	83,12	75,628	,553	,920
Item 3	83,13	76,314	,496	,921
Item 4	82,94	77,583	,366	,923
Item 5	83,08	74,773	,650	,918
Item 6	83,46	75,535	,382	,924
Item 7	83,05	74,833	,630	,918
Item 8	83,24	75,081	,533	,920
Item 9	83,43	72,449	,658	,917
Item 10	83,33	70,846	,700	,916
Item 11	83,09	76,817	,339	,924
Item 12	82,92	77,305	,420	,922
Item 13	83,15	73,373	,659	,917
Item 14	83,29	72,263	,686	,917
Item 15	83,45	70,708	,772	,914
Item 16	83,63	69,355	,718	,916
Item 17	83,48	71,243	,718	,916
Item 18	83,56	68,780	,777	,914
Item 19	83,68	69,118	,717	,916
Item 20	83,39	73,048	,529	,920



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Supervisión Educativa y desempeño laboral docente en el nivel primaria, Red N° 10 UGEL 06, Ate - 2018**, del estudiante **Alfredo Taboada Andía**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 02 de setiembre del 2018


Firma
Santiago A. Gallarday Morales
DNI: 25514954

Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

17 %

1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante **6 %**

2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet **3 %**

3 www.cervantesvirtual.c... Fuente de Internet **1 %**

4 repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet **1 %**

5 comocalcular.org Fuente de Internet **1 %**

6 www.scribd.com **<1 %**

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Supervisión educativa y desempeño laboral docente en el nivel primario, Red N° 10 UGEL 06, Ate - 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con mención docencia y gestión educativa

AUTOR:
B¹. Alfredo Taboada Andia

ASESOR:
1 Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

Página: 1 de 74 Número de palabras: 14612

Text-only Report | High Resolution Activado

3:15 p. m. 9/09/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

TABOADA ANDÍA ALFREDO
D.N.I. : 31178973
Domicilio : UCV 51 Lt 34 Znc Huaycan - Ate
Teléfono : Fijo : 3573651 Móvil : 943 846453
E-mail : alfredotab@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : Maestro
Mención : Docencia y Gestión Educativa

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

TABOADA ANDÍA ALFREDO
.....
.....

Título de la tesis:

SUPERVISIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE
EN EL NIVEL PRIMARIO, RED N°10 UGEL 06, ATE - 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 2 -11-2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TABOADA ANDÍA ALFREDO

INFORME TÍTULADO:

SUPERVISIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL

DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIO, RED N° 10 UGEL 06, ATE - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 19 de Octubre de 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN