



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Efectividad del plan de supervisión en el fortalecimiento
del desempeño docente en la modalidad semipresencial –
Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTORA EN EDUCACIÓN**

AUTORA:

Mgtr. Elena Castillo Huamán

ASESORA:

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

Página de jurado

Dr. Rodolfo Talledo Reyes
Presidente

Dr. César Humberto Del Castillo Talledo
Secretario

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre
Vocal

Dedicatoria

A mi madre, Elena Huamán, por la
confianza que siempre tuvo hacia mí.

Elena

Agradecimiento

Agradezco a Liz Castillo, Dora Ponce y Flor Sánchez por hacer posible la realización de este trabajo de investigación.

Elena

Declaración de autenticidad

Yo, Elena Castillo Huamán; estudiante del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 10195848 con la tesis titulada “Efectividad del plan de supervisión en el fortalecimiento del desempeño docente en la modalidad semipresencial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 05 de noviembre de 2016

Elena Castillo Huamán

DNI N° 10195848

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Doctor en Educación, presento el trabajo de investigación denominado: Efectividad del plan de supervisión en el fortalecimiento del desempeño docente en la modalidad semipresencial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016. La investigación tiene la finalidad de determinar la efectividad del plan de supervisión docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, para en el fortalecimiento del desempeño docente.

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 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.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Páginas
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
Resumo	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Antecedentes	16
1.1.1. Antecedentes internacionales	16
1.1.2. Antecedentes nacionales	17
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	18
1.3. Justificación	29
1.3.1. Justificación teórica	29
1.3.2. Justificación práctica	30
1.3.3. Justificación epistemológica	30
1.3.4. Justificación metodológica	31
1.3.5. Justificación legal	31
1.4. Problema	31
1.4.1. Problema general	33
1.4.2. Problemas específicos	33
1.5. Hipótesis	34
1.5.1. Hipótesis general	34
1.5.2. Hipótesis específicas	34
1.6. Objetivos	35
1.6.1. Objetivo general	35

1.6.2. Objetivos específicos	35
II. MARCO METODOLÓGICO	36
2.1. Variables	37
2.2. Operacionalización de variables	38
2.3. Metodología	39
2.4. Tipos de estudio	40
2.5. Diseño	40
2.6. Población, muestra y muestreo	41
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.8. Métodos de análisis de datos	44
III. RESULTADOS	45
IV. DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. REFERENCIAS	70

APÉNDICE

Apéndice 1	Artículo científico
Apéndice 2	Matriz de consistencia
Apéndice 3	Instrumento para medir la variable
Apéndice 4	Confiabilidad del instrumento
Apéndice 5	Validaciones del instrumento
Apéndice 6	Autorización para aplicar el instrumento
Apéndice 7	Base de datos
Apéndice 8	Plan de supervisión
Apéndice 9	Fotos

Índice de tablas

		Páginas
Tabla 1	Organización del plan de supervisión	38
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente	39
Tabla 3	Validez de los instrumentos	43
Tabla 4	Confiabilidad de los instrumentos	44
Tabla 5	Descripción de las frecuencias de las capacidades pedagógicas del pretest y postest del grupo control y experimental	46
Tabla 6	Descripción de las frecuencias de la emocionalidad del pretest y postest del grupo control y experimental	47
Tabla 7	Descripción de las frecuencias de la responsabilidad del pretest y postest del grupo control y experimental	48
Tabla 8	Descripción de las frecuencias de las relaciones interpersonales del pretest y postest del grupo control y experimental	49
Tabla 9	Descripción de las frecuencias de la variable desempeño docente	50
Tabla 10	Nivel de comprobación y significación estadística entre pretest y postest del desempeño docente	51
Tabla 11	Prueba de rangos del desempeño docente	52
Tabla 12	Nivel de comprobación y significación estadística entre pretest y postest de las capacidades pedagógicas	53
Tabla 13	Prueba de rangos de las capacidades pedagógicas	53
Tabla 14	Nivel de comprobación y significación estadística entre pretest y postest de la emocionalidad	54
Tabla 15	Prueba de rangos de la emocionalidad	55
Tabla 16	Nivel de comprobación y significación estadística entre pretest y postest de la responsabilidad	56
Tabla 17	Prueba de rangos de la responsabilidad	57

Tabla 18	Nivel de comprobación y significación estadística entre pretest y posttest de las relaciones interpersonales	58
Tabla 19	Prueba de rangos de las relaciones interpersonales	59

Índice de figuras

		Páginas
Figura 1	Esquema de diseño de investigación cuasiexperimental.	40
Figura 2	Descripción de los niveles de la dimensión 1: Capacidades pedagógicas.	46
Figura 3	Descripción de los porcentajes de la emocionalidad.	47
Figura 4	Descripción de los porcentajes de la responsabilidad.	48
Figura 5	Descripción de los porcentajes de las relaciones interpersonales.	49
Figura 6	Descripción de los porcentajes de la variable desempeño docente.	50

Resumen

La investigación titulada “Efectividad del plan de supervisión en el fortalecimiento del desempeño docente en la modalidad semipresencial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016” tuvo como objetivo general determinar la efectividad del plan de supervisión docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, para en el fortalecimiento del desempeño docente.

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo con un tipo de investigación aplicada y nivel explicativo. El diseño de investigación fue experimental; cuasi experimental, el muestreo fue no probabilístico y la muestra estuvo constituida por 60 estudiantes. Se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert para medir el fortalecimiento del desempeño docente, que fue sometida a validez y confiabilidad.

Se aplicó el estadístico U de Mann Whitney para determinar la efectividad del plan de supervisión, donde se demostró que el plan de supervisión fortalece positivamente el desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, con $p = 0.000 < 0.05$.

Palabras clave: *Supervisión, desempeño docente, capacidades pedagógicas, emocionalidad, relaciones interpersonales.*

Abstract

The research entitled "Effectiveness of the monitoring plan to strengthen teacher performance in a blended format - Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016" had as its overall objective to determine the effectiveness of the plan of educational supervision in a blended format of the first cycle Initial Vocational Education School - Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016, for the strengthening of teacher performance.

The research was conducted under the quantitative approach and deductive hypothetical method with a type of applied research and explanatory level. The research design was experimental; quasi experimental sampling was not probabilistic sample consisted of 60 students. A type Likert scale questionnaire was applied to measure teacher performance strengthening, which was subjected to validity and reliability.

Statistical Mann Whitney was applied to determine the effectiveness of the monitoring plan, which showed that the monitoring plan positively strengthens teacher performance in a blended format of the first cycle of the Professional School of Early Childhood Education - Los Andes Peruvian University - Lima, 2016, with $p = 0.000 < 0.05$.

Keywords: *Supervision, teaching performance, pedagogical abilities, emotionality, interpersonal relations.*

Resumo

A pesquisa intitulado "Eficácia do plano de monitoramento para fortalecer o desempenho do professor em um formato blended - Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016" teve como objetivo global para determinar a eficácia do plano de supervisão educacional em um formato misturado do primeiro ciclo Escola inicial Educação Profissional - Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016, para o fortalecimento do desempenho dos professores.

A pesquisa foi conduzida sob a abordagem quantitativa e método hipotético dedutivo com um tipo de pesquisa aplicada e nível explicativo. O projeto de pesquisa foi experimental; amostragem experimental quase não era amostra probabilística constituída por 60 alunos. um questionário tipo escala de Likert foi aplicada para medir o fortalecimento do desempenho dos professores, que foi submetido a validade e confiabilidade.

Estatístico Mann Whitney foi aplicado para determinar a eficácia do plano de monitoramento, que mostrou que o plano de monitoramento reforça positivamente o desempenho do professor em um formato misturado do primeiro ciclo da Escola Profissional de Educação Infantil - Universidade peruana Los Andes - Lima, 2016, com $p = 0,000 < 0,05$.

Palavras-chave: *Monitoring, ensinando desempenho, habilidades de ensino, emocionalidade, relações interpessoais.*

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Jiménez (2012), realizó la tesis doctoral *“Relación entre el desempeño profesional del docente y las competencias educativas adquiridas por el alumnado de la universidad Marista de Guadalajara”* con la finalidad de interpretar y comprender como el desempeño profesional de los docentes, hace que los alumnos adquieran las competencias previstas, el diseño fue cuasi experimental, donde el primer grupo piloto recibió el asesoramiento para los alumnos. La investigación fue de tipo cualitativa; utilizó como técnica la entrevista en profundidad. Concluye: el desempeño profesional del docente es un factor determinante, para que los alumnos adquieran las competencias y se identifica el papel que realiza el docente en la formación del estudiante a través de estrategias didácticas que incidan en el logro de las competencias.

Mas (2012), realizó la investigación titulada *“Las competencias del docente universitario: la percepción del alumno, de los expertos y del propio protagonista”* con el objetivo general de conocer las competencias del docente universitario según la percepción de los alumnos. La investigación fue descriptiva; enfoque cualitativo y cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 63 estudiantes y 161 profesores en seis universidades. Concluye: El dominio expresado por el profesor universitario siempre está por encima del que le confiere el alumno. El profesor valora su competencia actual siempre por encima de la media teórica (exceptuando la C6 “participar activamente en la dinámica académico-organizativa de la institución” que es levemente inferior), y el alumnado valora el dominio competencial del profesorado siempre por debajo dicha media (exceptuando la C1 “diseñar la guía docente” que es levemente superior).

Francis (2006), realizó la investigación titulada *“Antecedentes hacia una caracterización del docente universitario excelente: Una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario”*. Tuvo como objetivo encontrar significativos aportes para la comprensión del quehacer del profesor universitario por su relación con la realidad empírica en la que el docente está inmerso. El análisis de estos estudios muestra al menos dos categorías de estudio: la multidimensionalidad del docente y el valor histórico y contextual de las

cualidades que lo hacen un profesor o profesora de calidad. El foco de este artículo es la primer categoría que revela la interrelación de tres ámbitos: el personal, el disciplinar y el pedagógico, para que sirva de insumo en la discusión e investigación de los procesos formativos del profesor universitario.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Tolentino (2014), realizó la investigación: *“Desempeño didáctico y académico del docente relacionado a la satisfacción de los estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013 – II”*. Tuvo el objetivo de demostrar el nivel de asociación estadística entre el desempeño didáctico y académico de los docentes con la satisfacción de los estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación fue de tipo básica, con un nivel descriptivo causal, el método para la contrastación de las hipótesis fue descriptiva correlacional y causal. La muestra estuvo constituido por 60 docentes de complementación pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos durante el semestre 2013 – II. Los resultados observados nos muestran que los estudiantes en su mayoría (aprox. 64% considerando los niveles medio, bajo y muy bajo) perciben que los docentes no están desempeñándose, en los aspectos académico y didáctico, al mejor nivel. Es decir, no están demostrando que conocen con suficiencia los fundamentos teóricos y tecnológicos de la asignatura que imparten, no demuestran alto bagaje cultural, etc.

Ávila (2010), realizó la investigación titulada *“Desempeño profesional del docente universitario asociado a los factores”*. Tuvo el objetivo de determinar la situación actual en que se encuentra el profesional que ejerce la labor docente en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno. La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo y explicativo, el diseño de investigación fue multivariado, la muestra estuvo conformada por 108 docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno (UNAP) de la facultad de FCEH. Concluye: En líneas generales que producto del procesamiento de los cuatro instrumentos aplicados se puede afirmar que el nivel desempeño actual de los

docentes de la FCEH-UNAP se encuentra dentro del rango de 14 a 17 puntos en la escala vigesimal y que los califica en la escala de docentes competentes.

García (2008), realizó un estudio de investigación denominado *“La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la unidad de posgrado según los estudiantes de maestría de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”*. Tuvo el objetivo de establecer la correlación entre la calidad de gestión académico administrativa y el desempeño docente, los resultados de estudio muestran que calidad de la gestión académico administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente. Así mismo, evidencia la existencia de relación significativa entre la calidad de la gestión académico administrativa y la responsabilidad docente con un nivel de aceptación, la relación entre la calidad de gestión académica administrativa y el dominio científico y tecnológico es significativa y alcanza un nivel regular, mientras que la relación entre la calidad de la gestión académico administrativa y relaciones interpersonales (31.5 %) y la formación en valores éticos (30.3 %).

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística.

1.2.1. Plan de supervisión

No existe la definición del término plan de supervisión, al respecto se tiene la definición por separado de plan y supervisión:

Según el diccionario enciclopédico (citado por Ordaz y Saldaña, 2005) indicó que el plan:

Es la intención y proyecto de hacer algo, ó como proyecto que, a partir del conocimiento de las magnitudes de una economía, pretende establecer determinados objetivos. Asimismo se ha definido como un documento en que se constan las cosas que se pretenden hacer y forma en que se piensa llevarlas a cabo. Y también se señala como la organización y coordinación de las actividades económicas. (p. 25)

De acuerdo al diccionario el plan es un documento donde se definen las acciones que se deben realizar para ejecutar una acción o acciones, lo cual implica que se realicen previamente reuniones para coordinar las actividades y acuerdos.

Almeyda (2007), citado por Callomamani (2013) indicó que la palabra supervisión tiene un significado de mirada hacia lo más alto, es decir se concibe como una visión amplia y en el aspecto educativo la supervisión es asumida por el personal más competente, preparado en los últimos conocimientos y enfoques, que domine estrategias para poder realizar dicho proceso, este proceso se realiza con la finalidad de orientar y preparar a los futuros profesionales para obtener mejores resultados en los estudiantes.

La supervisión es un proceso en la que las personas con mayor experiencia en la materia realizan la supervisión a otras personas para verificar el cumplimiento de funciones o desempeños de acuerdo al sílabo establecido en cada facultad u organización.

Casassus (2000) indicó respecto a la supervisión educativa como un conjunto de posibilidades para lograr cambios en los desempeños de los profesionales en el campo educativo que a través de la gestión institucional se puedan ejecutar proyectos innovadores donde la supervisión tenga otra mirada y no sea concebida como fiscalizadora, asimismo indica que a los supervisores se les considera como un privilegio de ejercer dicha función que verifica las necesidades, los problemas existentes para dar apreciaciones de mejora y asimismo brindar asesorías oportunas para mejorar y superar los problemas detectados. Por otro lado los supervisores también cumplen un rol de motivación cuando se observa que la gestión escolar anda bien.

Según Casassus la supervisión es una herramienta fundamental, porque de acuerdo a los resultados recogidos pueden realizar las capacitaciones pertinentes de acuerdo a las debilidades encontradas, así como realizar la motivación para aquellos que cumplen las funciones de acuerdo a los roles establecidos en la organización.

Lemus (1998; citado por Callomamani, 2013) señaló que la supervisión se relaciona con la acción de coordinación, motivar y establecer el direccionamiento de los docentes con la finalidad de lograr su participación completa a través de la ejecución de sus habilidades y potencialidades.

Al respecto, la supervisión cumple una función de motivación al reconocer los talentos de cada personal, ya que en estos tiempos se valora a los

trabajadores, porque sin ellos no se lograría las metas planificadas y en este caso es la satisfacción de los estudiantes universitarios.

Según Ferrenía (2015) “la supervisión es una actividad realizada por profesionales de la educación o inspectores que desempeñan funciones relacionadas con el control, la evaluación, el asesoramiento y la gestión de los diferentes elementos del sistema educativo” (p. 11).

La supervisión docente se realiza mediante procesos de control de la tarea docente, ya que mediante esta etapa se verifica el cumplimiento de roles del docente; asimismo, se da el proceso de la evaluación; asesorías para que el personal docente logre mejores desempeños de acuerdo a los objetivos de la organización.

De acuerdo a las definiciones establecidas el plan de supervisión son las acciones establecidas en un documento para llevar a cabo el control, evaluación y asesoramiento de la función docente en lo académico y actitudinal.

Perspectiva teórica de la finalidad de la supervisión

La supervisión tiene la finalidad del mejoramiento de la enseñanza en el aula y ayudar en el proceso enseñanza – aprendizaje, al respecto Vallés (1998), citado por Ferrenía (2015, p. 14) considera las siguientes funciones:

- ***Función de control***, se considera como el objetivo de la inspección que se encarga de verificar el cumplimiento de las normas vigentes en cada organización.
- ***Función de asesoramiento***, consiste en aconsejar al personal docente sobre el uso adecuado de medios, materiales educativos.
- ***Función de evaluación***, consiste en analizar las diferentes áreas de desempeño del personal docente.
- ***Función de coordinación***, consiste en coordinar aspecto técnico-pedagógico en conjunto con la finalidad de mejorar la práctica pedagógica.
- ***Función de supervisión***, consiste en la revisión del funcionamiento del rol asignado a cada personal.

Perspectiva teórica de modelos de supervisión

Enfoque presentado por Fermín (1980), citado por Ferrenía (2015, p. 17), en este enfoque se consideran tres variantes:

- **Inspección autocrática**, en este modelo predomina el castigo para mejorar algo.
- **Inspección liberal**, es una perspectiva intermedia, donde se refleja la irresponsabilidad.
- **Supervisión democrática**, consiste en la estimulación que se da a los trabajadores de acuerdo al cumplimiento de las normas, las relaciones humanas y dedicación a la investigación.

Enfoque Nérici (1975), citado por Fermeña (2015, p. 17), en este enfoque se consideran tres variantes:

- **Fase fiscalizadora**, consiste en el cumplimiento de las normas.
- **Fase constructiva**, consiste en la orientación en la tarea de los docentes.
- **Fase creativa**, consiste en la perfección en todo el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Por otro lado, el modelo de Hierro (1974), citado por Fermeña (2015, p. 18), consideró los siguientes aspectos:

- **Supervisión correctiva**, consiste en detectar los defectos luego realizar las correcciones.
- **Supervisión preventiva**, consiste en realizar la prevención antes de la etapa final del proceso.
- **Supervisión creativa**, consiste en la creatividad para realizar el estímulo al personal para que realice su labor educativa de la mejor manera.

Todas las funciones mencionadas cumplen un rol muy importante en el fortalecimiento del desempeño docente, ya que mediante el cumplimiento de las funciones se logrará mejores resultados en el aprendizaje y desempeños de los estudiantes, es por ello que toda institución debe cumplir de acuerdo a sus reglamentos o estatutos que se lleven a cabo las capacitaciones a los docentes, ya sean contratados o nombrados los que laboran en ella.

1.2.2. Desempeño docente

Para Cerda en el año 2000 indicó que el término desempeño proviene de la administración y sobre todo del área de talento humano, donde se realizan los procesos y criterios de selección al personal con la que van a contar.

De acuerdo al autor los desempeños cumplen roles importante en la admisión de personas que van a laborar en ella y para ello se deben establecer los criterios para que sean seleccionados, actualmente en las universidades se tiene el área de recursos humanos, que se encargan de evaluar de acuerdo a los criterios establecidos en su reglamento para admitir al nuevo personal docente.

Para Unesco (2005), citado por Callomamani (2013), el desempeño docente es considerado como procesos donde se movilizan y se interactúan las potencialidades y habilidades de los profesionales, asimismo se considera en el desempeño docente el rol importante de responsabilidad ante una sociedad donde cada día se están perdiendo los valores morales. Por otro lado el docente participa en la gestión escolar desde los criterios de identificación como en la implementación y valoración de las políticas educativas locales todo con la finalidad de lograr aprendizajes significativos en los estudiantes así como fortalecer el desarrollo de sus competencias y habilidades.

Según la Unesco, el desempeño docente es el proceso que empieza desde las capacidades profesionales, la personalidad que es característico de cada persona, la responsabilidad para cumplir su función adecuadamente en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Para Montenegro (2011), indicó respecto al desempeño docente es considerado cuando el docente cumple las funciones atribuidas a la carrera que desempeña y teniendo en cuenta sus particularidades, el medio ambiente y la comunidad escolar. El docente ejerce su función realizando una acción reflexiva de sus actividades en el aula e interacción con los estudiantes con la finalidad de lograr aprendizajes en los estudiantes como el ser reconocidos como una institución educativa de calidad.

Montenegro, indica que es importante realizar la evaluación del desempeño para mejorar la calidad educativa y esto se debe dar mediante la acción reflexiva para mejorar deficiencias y lograr el cumplimiento de la función.

Para Fernández (2008), el docente valora su propio desempeño a través de su calidad en los resultados, donde los padres de familia y los propios estudiantes son los que identifican a un verdadero docente que se involucra, que está pendiente de sus logros y se comunica con los padres de familia.

La evaluación del desempeño docente consiste en valorar el trabajo que uno realiza y lograr la satisfacción de hacer dicho trabajo y esto se verifica mediante la cuantificación numérica de los indicadores.

Salgado (2013) indicó:

El desempeño docente universitario se refiere al conjunto de la actividad profesional del profesor universitario. Esta actividad viene configurada no sólo por las ejecuciones concretas del docente en el aula, por sus criterios de organización, planificación y selección, sino por las creencias, expectativas y actitudes hacia la enseñanza y hacia el propio rol asumido. (p. 29)

Al respecto, Salgado indica que el docente universitario no solamente cumple un rol en las clases de acuerdo a la asignatura designada sino que su rol va más allá, es decir, el docente universitario es modelo y guía de los estudiantes, ya que los estudiantes tienen diferentes concepciones de realidades diferentes y el docente universitario tiene que conocer estas realidades para poder orientar a sus estudiantes, pues en el futuro serán los nuevos profesionales que asumirán un nuevo reto como integrante de una sociedad con capacidad crítica, investigadora y reflexiva.

Gewerc (1996), citado por Sánchez-Claros (2014) indicó respecto al docente universitario que su desempeño está valorada por las acciones y desarrollo de planificación y ejecución curricular en el aula, asimismo desde la selección de materiales que va emplear en cada sesión, el autor también menciona que el desempeño docente también abarca las creencias, cultura, actitudes ante situaciones problemáticas y sus expectativas de acuerdo a su naturaleza como profesional en el campo educativo.

Los estudiantes son los primeros críticos y evaluadores del desempeño docente, ellos asimismo son los primeros en reconocer qué docente da más de su tiempo para apoyarlos y orientarlos en su profesión.

Marchesi (2007), citado por González y Subaldo (2015), indicaron:

El desempeño docente se aparta en dos aspectos básicos de las características propias de una profesión: Primero, la autonomía en su ejercicio está limitada por un conjunto de prescripciones y regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos y la

oferta del servicio educativo en condiciones equitativas. Segundo, la enseñanza se aleja de la imparcialidad y del distanciamiento personal de la mayoría de las profesiones e incluye como una de sus señas de identidad el cuidado de la relación interpersonal, la implicación afectiva y el compromiso personal. (p.93)

El autor citado en el párrafo anterior, considera diferencias entre la profesión y la enseñanza, el primero lo diferencia como la autonomía de cada profesión donde según las normativas vigentes todas tienen derecho a una educación, pero en el nivel superior no todos tienen acceso a estos servicios, porque son pocas las universidades a diferencia de las escuelas a nivel inicial, primaria o secundaria; respecto a la enseñanza es el compromiso que asumen el docente con su profesión.

Dimensiones del desempeño docente

Las dimensiones que se consideran en el desempeño docente están sustentadas en Montenegro (2011, pp. 35-36): (a) Capacidades pedagógicas, (b) Emocionalidad, (c) Responsabilidad y (d) Relaciones interpersonales.

Capacidades pedagógicas

Para Krutetskii (1972), citado por Valdés (2004) define las capacidades pedagógicas como “el conjunto de peculiaridades psicológico – individuales de la personalidad que corresponden a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad” (p.62).

De acuerdo a la cita anterior, los docentes desempeñan su rol profesional en conjunto con los estudiantes al interactuar, comunicar y realizar la actividad pedagógica, que son factores determinantes para el logro de lo planificado en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Vaillant y Marcelo (2015) indicaron respecto a las capacidades docentes:

Las capacidades docentes son un elemento esencial en la adecuada efectividad del aprendizaje del estudiante pero no siempre es fácil aislarlas para su descripción y su análisis. De igual manera tampoco es tarea simple elaborar un listado de capacidades básicas para una buena docencia ya

que el docente opera en un contexto con un cierto número de particularidades. (p. 12)

Esta dimensión, consiste en las particularidades que tiene cada docente para realizar su función de acuerdo a su personalidad y de acuerdo a las actividades pedagógicas indicarán el éxito de dicha función.

Zabalza (2009), citado por Caballero (2013), manifestó “la formación pedagógica no sólo es necesaria, sino que forma parte de la ética profesional, pues el profesorado debe mostrar un firme compromiso con el estudiante y la mejora de su formación” (p. 394).

Los estudiantes de una carrera profesional respecto a la docencia, al elegir el estudio de esta carrera asumen con compromiso de labor hacia la sociedad, ya que los futuros docentes serán los líderes educativos del cambio.

Asimismo, Mas (2012) indicó que los docentes son considerados como los medios para lograr la ansiosa calidad en los resultados de acuerdo a los estándares establecidos en cada institución, asimismo indicó que el docente es considerado una pieza clave para que los estudiantes logren las competencias planteadas en el silabo.

El docente universitario cumple un rol muy importante en las universidades donde forman a futuros educadores, ya que gracias a ellos se educa en cualquier lugar que este con principios fundamentales de acuerdo al título que se le concede de ser el maestro.

Emocionalidad

Según Echeverría (1994), citado por Valdés (2004) define:

Las emociones al igual que las motivaciones, como estados internos, difícilmente observables o medibles en forma externa. Las emociones las asociamos con los quiebres, esto es, con las interrupciones en nuestra transparencia en el fluir de nuestro actuar pedagógico. Al hacer un análisis crítico de las prácticas pedagógicas se descubre que al producirse los episodios críticos, que son momentos concretos de quiebre en la rutina pedagógica en el cual el docente entra en conflicto emocional y/o intelectualmente por la forma de interacción con el alumno, se modifica el espacio de posibilidades de acción pedagógica adecuada. (p. 67)

La emocionalidad es muy importante en la práctica pedagógica, puesto que, se trabaja con estudiantes del nivel superior y se debe saber controlar las emociones para responder ante situaciones que se puedan presentar en el aula de clases, porque es allí donde realiza las interacciones entre los docentes y estudiantes.

Extremera y Fernández (2002) indicaron:

Una de las razones por la que el docente debería poseer ciertas habilidades emocionales tiene un marcado cariz altruista y una finalidad claramente educativa. Para que el alumno aprenda y desarrolle las habilidades emocionales y afectivas relacionadas con el uso inteligente de sus emociones necesita de un “educador emocional”. (p. 10)

Los docentes son modelos de los estudiantes, por ello es de suma importancia el control emocional para que los estudiantes sigan el ejemplo, al respecto Valles y Valles (2003), citado Extremera y Fernández (2002) indicaron:

La educación emocional debería estar inserta en las distintas áreas curriculares, no en cuanto a su enseñanza/aprendizaje como contenido de cada área, sino cómo estilo educativo del docente que debe transmitir modelos emocionales adecuados en los momentos en los que profesor y alumno conviven en el aula. (p. 14)

Es muy importante que todo docente conozca, domine y controle sus estados emocionales, así se transmitirán a los futuros docentes, quienes también deben manejar y conocer sus estados emocionales para poder asumir responsabilidades y solucionar problemas que se les presenten en distintas realidades sociales.

Responsabilidad

Para Tomas (2003), la responsabilidad como valor está en el interior de cada ser humano y más aún en el docente que es modelo y por lo tanto es una valor que le permite reflexionar del cumplimiento de sus funciones ante la sociedad. En la profesión docente la responsabilidad está incluida en el catálogo de tica del profesional docente donde caga institución debe realizar esfuerzos para reconocer y valorar al profesional docente para que pueda cumplir mejor sus

funciones a través de capacitaciones y otras actividades que valoren el rol docente.

La responsabilidad en el desempeño docente como en otras profesiones es muy importante, puesto que, es la carta de presentación ante las autoridades y estudiantes, asimismo hay que tener en cuenta que la responsabilidad no solamente es en el aula sino también con el entorno de la comunidad.

Relaciones interpersonales

Lisardo, García y Ramis (1996, citado por Valdés, 2004, p.69), definió:

Las relaciones interpersonales, como un proceso pedagógico incluye los procesos de enseñanza y educación organizados en su conjunto, y dirigidos a la formación de la personalidad; en este proceso se establece relaciones activas entre pedagogos y educandos, y su influencia recíproca, subordinados al logro de los objetivos planteados por la sociedad. (p.69)

En el aula y en otros ambientes se da la interacción entre docentes y estudiantes, donde la comunicación cumple un rol muy importante en las relaciones de los seres humanos, por ello la comunicación debe ser horizontal, flexible y directa.

Campos (2001) indicó que las relaciones humanas son necesarias en todo docente, ya que se debe entablar conversaciones, diálogos e intercambio de opiniones, es por ello que, es indispensable las relaciones humanas ya sea entre estudiantes y docentes.

Asimismo, Campos (2001; citado por Francis, 2006, p. 8) indicó:

Las interacciones sociales con los estudiantes definen la relación del profesor universitario en los ámbitos formales académicos y en los ámbitos informales. Varias expresiones cotidianas de docentes universitarios recogen inquietudes al respecto, puesto que la naturaleza de estas interacciones interfieren en su percepción de autoridad del profesor. El análisis de los reportes señala que los docentes “excelentes” se caracterizan por una actitud hacia el estudiante basado en un interés por el desarrollo personal en la esfera afectiva, un trato respetuoso y empático y, por último, la disponibilidad para el estudiante por su apertura y compromiso con la tarea de aprendizaje. (p. 8)

El docente universitario no solo es el transmisor de conocimientos, como indica Campos (2001) son los docentes excelentes quienes cumplen un rol de preocupación por sus estudiantes al darles un trato respetuoso, amabilidad y quien valora el esfuerzo de sus estudiantes.

Montenegro (2011) indicó:

El docente como profesional posee algunas competencias específicas muy propias para el desempeño de su labor. Como su actividad es de muy diversa índole, conviene definir dominios globales. Existen, al menos, cuatro grandes campos en los cuales el docente despliega su actividad: el entono, lo institucional, lo pedagógico y lo intrapersonal. (p. 14)

Estos dominios, que lo denomina Montenegro, todo docente lo realiza de acuerdo a su contexto en el que se desenvuelve y el estudiante es el que interactúa a través de la relación pedagógica.

La labor que desarrolla el docente sobre sí mismo está relacionada con su formación y la organización de su vida personal, al respecto la evaluación del desempeño docente para que cumpla los propósitos es necesario la existencia de estándares; es decir, se debe contar con contenidos, procedimientos e instrumentos.

Existen cuatro modelos de evaluación del desempeño docente en la investigación educativa que Valdés (2002) presentó:

El Modelo centrado en el perfil del maestro se fundamenta en la elaboración, con la participación y consenso de alumnos, padres, directivos y profesores, de un perfil de un “profesor ideal”. No obstante, las características de este “profesor ideal” son difíciles de alcanzar debido a la dificultad de cumplirlas en la práctica.

El Modelo centrado en los resultados obtenidos se basa en la verificación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Es importante estimar el producto del docente, pero es injusto considerar al docente como el único responsable y además, se corre el riesgo de no tomar en cuenta aspectos propios del docente tales como: estrategias utilizadas en el proceso educativo y esfuerzos para el manejo de grupos con dificultades (Valdés, 2002).

El Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula se apoya en identificar la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el

aprendizaje en el aula. Las críticas a este modelo se centran, por un lado, en la subestimación del producto del docente y por el otro, en la subjetividad tanto del observador al momento de llevar a cabo sus registros como del estudiante con su opinión, ya que se puede beneficiar o perjudicar al docente por razones distintas a su efectividad (Valdés, 2002).

El Modelo de la práctica reflexiva se fundamenta en un concepto de la enseñanza como la reflexión ante una cantidad de sucesos donde el docente encara, precisa y resuelve problemas, lo que hace que crezca continuamente. Es un modelo muy completo, ya que busca la mejora en todo el proceso; sin embargo, no involucra el producto de su labor (Valdés, 2002).

1.3. Justificación

La presente investigación tiene una relevancia institucional debido a que la propuesta de un programa de supervisión integral ayudará a mejorar los procesos en la enseñanza aprendizaje en los docentes del nivel de educación superior.

1.3.1. Justificación teórica

En lo teórico, existen pocos estudios e investigaciones que abordan en forma integral el plan de supervisión a nivel superior. La necesidad de conocer el fortalecimiento en el desempeño docente, amerita un trabajo de investigación.

El plan de supervisión se justifica teóricamente por el enfoque de evaluación, al respecto Mateo (2006) refiriéndose a McConney *et. al* (1996), citado por Pimienta (2014) indicó:

[...] la pertinencia de incluir dentro de la evaluación de la actividad docente a: conocimientos de la materia, buenas credenciales, capacidad de seleccionar los materiales curriculares más adecuados, diseñar la instrucción y planificar las sesiones de aprendizaje, monitorización y evaluación de los aprendizajes de los alumnos, conocimiento de la normativa legal relacionada con la educación, participación en servicios profesionales y en actividades de desarrollo personal. (p. 233)

El desempeño docente se justifica teóricamente por el enfoque por competencias, al respecto Zabalza (2007), citado por Pimienta (2014) indicó que el docente por la naturaleza de interactuar con los estudiantes tiene la capacidad

de identificar lo que cada estudiante sabe o le falta lograr para aplicar nuevas estrategias con la finalidad que se alcance y logren las competencias señaladas en el sílabo.

1.3.2. Justificación práctica

Se justifica prácticamente, ya que la evaluación de desempeño se evidencia por la información que se obtiene para la toma de decisiones, la corrección de deficiencias que se presenta en el proceso organizativo y administrativo de la Universidad. Además, tiene una relevancia académica, porque la propuesta apunta hacia la supervisión que se realizará con sustento teórico para que pueda beneficiarnos en las actividades académicas.

1.3.3. Justificación epistemológica

Epistemológicamente, se justifica en la filosofía humanista y en el enfoque social, ya que se busca demostrar que el plan de supervisión fortalece el desempeño docente, al respecto Bautista (2009), citado por Moréns-Chillón (2013) indicó:

"Humanismo" es un término que para nadie resulta hoy extraño, pues se le escucha con relativa frecuencia. No obstante, este hecho no implica un conocimiento cierto de sus rasgos y alcances. La formación humanista constituye uno de los retos de la educación que se ofrece en la universidades, pues es necesario que los profesionales, en tanto intermediarios entre la ciencia, la tecnología y las humanidades respecto de la sociedad, sean conscientes de las posibilidades de utilización del conocimiento teórico y práctico en función del bienestar social [...]. (p. 861)

Desde este punto de vista los docentes deben mejorar la enseñanza, por ello la investigación tuvo el propósito de demostrar la efectividad del plan de supervisión docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, para el fortalecimiento del desempeño docente.

Asimismo Chiavenato (2006) indicó:

El enfoque humanista hace que el interés puesto en la máquina y en el método de trabajo, en la organización formal y en los principios de la administración ceda prioridad a la preocupación por las personas y por los

grupos sociales (de los aspectos técnicos y formales se pasa a los psicológicos y sociológicos). (p. 84)

Tanto el plan de supervisión como el desempeño docente se basan en el enfoque humanista ya que la ejecución del plan de supervisión interviene los docentes universitarios y el docente supervisor y se debe trabajar con una comunicación horizontal y buenas relaciones humanas para poder cumplir con el objetivo de la supervisión. Para el fortalecimiento del desempeño docente también intervienen los factores comunicacionales para el éxito del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la modalidad semipresencial de la Universidad Peruana Los Andes.

1.3.4. Justificación metodológica

Metodológicamente, se justifica ya que se elaboró un plan de supervisión, asimismo se elaboró un cuestionario de escala Likert para medir el fortalecimiento del desempeño docente, la cual fue sometida al proceso de validez de contenido donde los jueces revisaron la pertinencia, la relevancia y claridad de los ítems y para realizar la confiabilidad se llevó a cabo el ensayo con una prueba piloto y se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach lo cual determinó que el instrumento es fiable.

1.3.5. Justificación legal

Legalmente, se justifica según la Ley N° 30220, Ley Universitaria, Capítulo V, artículos 43 y 45.

El Peruano (2014) indicó “Maestrías de Investigación o académicas: Son estudios de carácter académico basados en la investigación [...]. Grado de Maestro: requiere haber obtenido el grado de Bachiller, la elaboración de una tesis o trabajo de investigación en la especialidad respectiva [...]” (p. 7).

1.4. Problema

“El concepto de evaluación del desempeño docente en el caso de la educación superior, debe estar asociado a la toma de decisiones y a la implementación de los cambios para superar las debilidades detectadas” (MINEDU, 2007, p. 6), es por ello que, actualmente se exigen que las universidades estén acreditadas y

cumplan con el aseguramiento de los estándares de calidad educativas en vías de mejorar la enseñanza y aprendizaje en los estudiantes universitarios.

A nivel internacional se han realizado investigaciones como la de Jiménez (2012) en la investigación sobre las relaciones humanas y el desempeño profesional del docente en México, Mas (2012) estudió las competencias del docente universitario y Francis (2006) investigó sobre la caracterización del docente universitario.

La labor educativa es un eje esencial alrededor del cual se mueve un sin número de variables, que de uno u otro modo son un reflejo del sistema educativo nacional. Por esta razón, el desempeño docente representa un factor fundamental en el entendimiento y comprensión de la labor educativa de una determinada comunidad o institución. Hoy en día esta preocupación está cobrando fuerza, porque se busca el aseguramiento de la calidad de la Educación Superior Universitaria que se está desarrollando con el licenciamiento, propuesto por la Superintendencias Nacional de Educación Superior (SUNEDU). Por esta razón, la Universidad Peruana Los Andes - filial Lima no se encuentra ajena a esta problemática, porque contando con docentes liberales y especialistas de otras carreras, con alta formación educativa, pero que no poseen preparación pedagógica. Esto sería una complicación para el proceso de enseñanza aprendizaje, pues para hacer cátedra se requiere poseer metodologías activas que permitan mejorar el proceso de aprendizaje en los alumnos. Es por ello, que la práctica docente generalmente se ve enfrentada a múltiples obstáculos cuando se pretende mensurar su eficacia, sus características o sus bondades, buscando a través de la evaluación clasificar y rotular a los docentes, lo que no contribuye a mejorar el trabajo pedagógico del mismo. Así Rueda y Landesmann (1999) siguiendo a Barber y Klein añaden que esto sucede porque la evaluación no está en función de una retroalimentación, cuyo fin es desarrollar procesos de mejoramiento en el desempeño del docente a través de un carácter formativo y no solo sumativo.

De continuar el problema podríamos ver deficiencias significativas en el proceso de enseñanza – aprendizaje en los jóvenes universitarios de la modalidad semipresencial de la Universidad Peruana Los Andes y esto repercutirá en aumentar el índice de alumnos desaprobados, incremento de la deserción

universitaria o en el cierre definitivo de la filial, porque no se aseguraría la calidad educativa en la educación universitaria.

Por tal motivo, se hace necesaria una supervisión docente democrática, integral no punitiva, que permita al docente mejorar el servicio universitario y considerar la supervisión como una fortaleza dentro de la gestión del aula.

1.4.1. Problema general

¿De qué manera el plan de supervisión fortalece el desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿De qué manera el plan de supervisión fortalece la capacidad pedagógicas del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016?

Problema específico 2

¿De qué manera el plan de supervisión fortalece la emocionalidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016?

Problema específico 3

¿De qué manera el plan de supervisión fortalece la responsabilidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016?

Problema específico 4

¿De qué manera el plan de supervisión fortalece las relaciones interpersonales del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la

Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

El plan de supervisión fortalece positivamente el desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El plan de supervisión fortalece positivamente las capacidades pedagógicas del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

Hipótesis específica 2

El plan de supervisión fortalece positivamente la emocionalidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

Hipótesis específica 3

El plan de supervisión fortalece positivamente la responsabilidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

Hipótesis específica 4

El plan de supervisión fortalece positivamente las relaciones interpersonales del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la efectividad del plan de supervisión docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, para el fortalecimiento del desempeño docente.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la efectividad del plan de supervisión de las capacidades pedagógicas en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, para el fortalecimiento del desempeño docente.

Objetivo específico 2

Determinar la efectividad del plan de supervisión de la emocionalidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, para el fortalecimiento del desempeño docente.

Objetivo específico 3

Determinar la efectividad del plan de supervisión de la responsabilidad en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, para en el fortalecimiento del desempeño docente.

Objetivo específico 4

Determinar la efectividad del plan de supervisión de las relaciones interpersonales en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, para en el fortalecimiento del desempeño docente.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

2.1.1. Plan de supervisión

Definición conceptual

Según el diccionario enciclopédico (citado por Ordaz y Saldaña, 2005) indicó que el plan:

Es la intención y proyecto de hacer algo, ó como proyecto que, a partir del conocimiento de las magnitudes de una economía, pretende establecer determinados objetivos. Asimismo se ha definido como un documento en que se constan las cosas que se pretenden hacer y forma en que se piensa llevarlas a cabo. Y también se señala como la organización y coordinación de las actividades económicas. (p. 25)

Según Fermeña (2015) “la supervisión es una actividad realizada por profesionales de la educación o inspectores que desempeñan funciones relacionadas con el control, la evaluación, el asesoramiento y la gestión de los diferentes elementos del sistema educativo” (p. 11).

2.1.2. Desempeño docente

Definición conceptual

Para Montenegro (2011) indicó respecto al desempeño docente:

El cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. (p.18)

Definición operacional

El desempeño docente será medido por un cuestionario tipo Escala de Likert en cuatro dimensiones: Capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y relaciones interpersonales.

2.2. Operacionalización de las variables

2.2.1. Operacionalización de la variable independiente

Tabla 1

Organización del plan de supervisión

Contenido	Estrategias	Metodología	Tiempo
El programa constará de 16 sesiones de actividades para el desarrollo del plan de supervisión.	El Plan de supervisión, considerando los siguientes pasos:		45 minutos por sesión
Objetivo Central: Mejorar el desempeño docente de los estudiantes del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial	Elaboración de instrumentos de supervisión	Método activo para el grupo experimental	2 sesiones por semana: martes y jueves
Resultados:	Realización de talleres de interaprendizaje.	Método pasivo para el grupo control	
Mejora las capacidades pedagógicas	Observación de las clases realizadas por los docentes		16 sesiones por bimestre
Mejora la emocionalidad	Reflexión periódica sobre la práctica docente		
Mejora la responsabilidad			
Mejora las relaciones interpersonales			

Fuente: Elaboración propia.

La variable se organizó con el propósito de dar a conocer los detalles de la manipulación de la variable independiente.

2.2.2. Operacionalización de la variable independiente

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable dependiente desempeño docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos	
Variable Desempeño docente	Capacidades pedagógicas	Grado de dominio	Nunca (1)	Malo [33 – 76]	
		Calidad de la comunicación	Casi nunca (2)		
		Grado de conocimiento	A veces (3)		
		Efectividad de su capacitación	Casi siempre (4)	Regular [77 – 121]	
		Capacidad para crear un ambiente favorable	Siempre (5)		
	Emocionalidad	Vocación pedagógica			Bueno [122 – 165]
		Autoestima			
		Nivel de satisfacción			
	Responsabilidad	Asistencia y puntualidad			
		Sesiones metodológicas			
		Cumplimiento de la normativa			
		Toma de decisiones			
		Autonomía			
	Relaciones interpersonales	Comunicación			
Nivel de comprensión y preocupación de los problemas de los alumnos					

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Metodología

El enfoque utilizado fue cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el enfoque cuantitativo es considerado cuando se realiza un tratamiento a los datos obtenidos de los instrumentos de medición, se plantean las hipótesis para luego contrastarlas con la realidad y tomar decisiones como de aceptar la hipótesis de investigación o el de rechazar la hipótesis nula. Asimismo se utilizó el método hipotético deductivo, según Bernal (2010) de acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis se obtiene las conclusiones y luego los resultados se generalizan a la población y a la muestra de estudio.

2.4. Tipos de estudio

La investigación por su finalidad fue aplicada, ya que se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad. Según Sierra (2008) las investigaciones aplicadas “busca mejorar la sociedad y resolver sus problemas” (p. 32).

El nivel de la investigación fue explicativo, porque se buscaron las causas y consecuencias de los fenómenos sociales que se dieron en la investigación, es decir va más allá de la descripción de los fenómenos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2.5. Diseño

El diseño de la investigación fue experimental: cuasi experimental, los diseños experimentales se dan cuando se manipula la variable independiente para luego medir los efectos en la variable dependiente, es decir se ve la influencia de una variable sobre la otra variable. (Hernández *et al.*, 2010).

GE	O₁	x	O₂
GC	O₁	--	O₂

Figura 1. Esquema de diseño cuasiexperimental.

Donde:

- GE = Grupo experimental
- GC = Grupo control
- O₁ = Pre test o prueba de entrada para ambos grupos
- O₂ = Post test o prueba de salida para ambos grupos
- X = Presencia de estímulo o programa
- = Ausencia de estímulo o programa

2.6. Población censal

La población estuvo conformada por 60 estudiantes de la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, durante el año 2016.

La muestra estuvo conformada por 60 estudiantes de la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, durante el año 2016.

Grupo Control = 30 estudiantes

Grupo experimental = 30 estudiantes

Tipo de muestreo

La muestra es no probabilística, porque la obtención de la muestra de investigación no se obtuvo de la aplicación de una fórmula matemática ni dependía de las probabilidades sino más bien de las causas que afectan a la variable en estudio y del punto de vista del investigador. (Hernández, *et al.*, 2010).

Criterios de selección

Se utilizó como criterio de selección a docentes de la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial y se tomarán en cuenta:

Criterios de inclusión

Docentes a tiempo parcial y a tiempo completo, de condición nombrados y contratados, de género masculino y femenino.

Criterios de exclusión

Quedaron excluidos de la muestra de estudio docentes de otras facultades y que no sean de la especialidad para dictar en la Escuela Profesional de Educación Inicial.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta para la variable de estudio, al respecto Canales (2009) indicó que la encuesta consiste en tener la información acerca de las variables en estudio por medio de los sujetos a través de sus opiniones, actitudes o sugerencias ya sean a través de la entrevista y cuestionarios.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, al respecto Hernández *et al.* (2014) indicó, “los cuestionarios son un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p. 217).

Ficha técnica

Instrumento : Cuestionario de desempeño docente

Autor : Elena Castillo Huamán

Año : 2016

Objetivo : Determinar los niveles del desempeño docente

Duración : La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 20 minutos.

Estructura : La escala consta de 33 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y En desacuerdo (5). La escala está conformada por cuatro dimensiones: (a) Capacidades pedagógicas, (b) Emocionalidad, (c) Responsabilidad y (d) Relaciones interpersonales.

Baremos : Malo [33 – 76]; Regular [77 – 121] y Bueno [122 – 165]

Validez

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2010), la validez de un instrumento, “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 201).

Para la validez de contenido se utilizó el criterio de juicio de experto. Los ítems del instrumento se validaron en base a los siguientes criterios: Pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 3
Validez de los instrumentos

Experto	Aspecto de la validación		
	Claridad	Pertinencia	Relevancia
Dra. Flor de María Sánchez Aguirre	Si	Si	Si
Dra. Carmen Lila Salinas Mestanza	Si	Si	Si
Dra. Dora Ponce Yactayo	Si	Si	Si
Dr. Wilmer Manuel Meoño Garay	Si	Si	Si
Dra. Margoth Berrío Quispe	Si	Si	Si
Dr. Carlos Cahuachi del Águila	Si	Si	Si

Fuente: Certificados de validez.

Confiabilidad

Se aplicó la prueba piloto con 20 alumnos universitarios, para aplicar la confiabilidad del instrumento se aplicó el Alfa de Cronbach, ya que los tres instrumentos han sido medidos en escala ordinal.

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200). Se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando re-copila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

No es confiable -1 a 0

Baja confiabilidad 0.01 a 0.49

Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89

Alta confiabilidad 0.9 a 1

Tabla 4

Confiabilidad de los instrumentos

N°	Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de elementos
1	Desempeño docente	.965	33

Fuente: Prueba piloto.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos se empleó técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, de tal manera que se pudo evidenciar cómo se han presentado las variables y sus dimensiones.

La estadística descriptiva o análisis exploratorio de datos ofrece modos de presentar y evaluar las características principales de los datos a través de tablas, gráficos y medidas resúmenes.

El objetivo de construir gráficos es poder apreciar los datos como un todo e identificar sus características sobresalientes. El tipo de gráfico a seleccionar depende del tipo de variable que nos interese representar, por esa razón, distinguiremos en la presentación gráficos para variables categóricas y para variables numéricas.

En un primer momento se utilizó el programa Excel, para consolidar los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos y facilitar la aplicación de estadísticos.

En un segundo momento se aplicó el programa SPSS.

En tercer lugar, se realizó el análisis inferencial: Se utilizó el estadístico para el contraste de hipótesis (U de Mann Whitney para comparar grupos).

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Capacidades pedagógicas

Tabla 5

Descripción de frecuencias de las capacidades pedagógicas del pretest y posttest del grupo control y experimental

Niveles	Pretest				Posttest			
	Grupo control		Grupo experimental		Grupo control		Grupo experimental	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	9	30%	11	36.7%	11	36.7%	0	0%
Regular	21	70%	18	60%	19	63.3%	23	76.7%
Bueno	0	0%	1	3.3%	0	0%	7	23.3%
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Fuente: Base de datos.

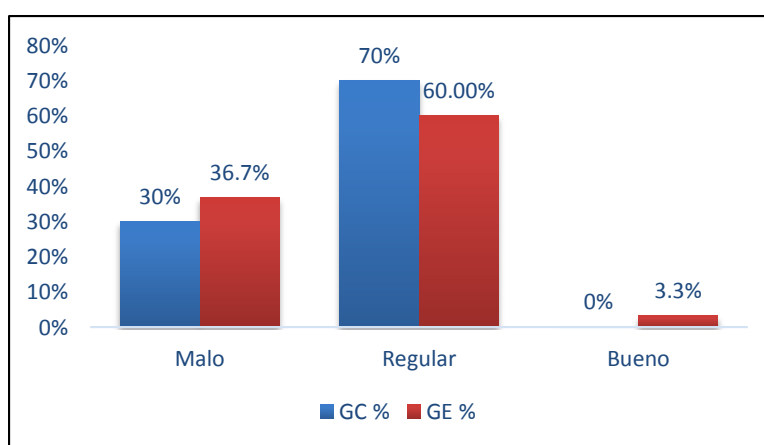


Figura 2. Descripción de los porcentajes de las capacidades pedagógicas.

En la tabla 5 y figura 2, se observa de una muestra de 30 estudiantes del grupo control que el 70% de los estudiantes indicaron que las capacidades pedagógicas de los docentes tienen un nivel regular y el 30% un nivel malo. Asimismo en el grupo experimental (30 estudiantes) se observa que el 60% de los estudiantes indicaron que existe un nivel regular respecto a las capacidades pedagógicas de los docentes, el 36.7% un nivel malo y sólo un 3.3% un nivel bueno según las percepciones de los estudiantes.

Tabla 6

Descripción de frecuencias de la emocionalidad del pretest y postest del grupo control y experimental

Niveles	Pretest				Postest			
	Grupo Control		Grupo experimental		Grupo control		Grupo experimental	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	10	33.3%	16	53.3%	11	36.7%	0	0%
Regular	18	60%	14	46.7%	18	60%	20	66.7%
Bueno	2	6.7%	0	0%	1	3.3%	10	33.3%
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Fuente: Base de datos.

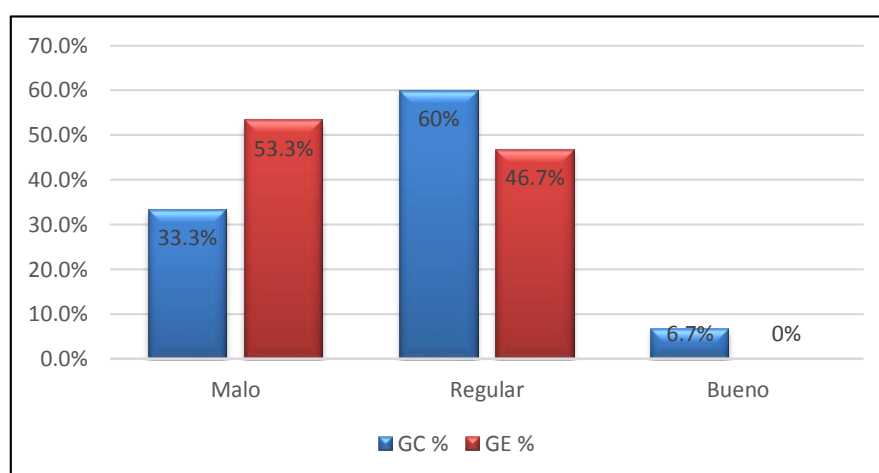


Figura 3. Descripción de los porcentajes de la emocionalidad.

En la tabla 6 y figura 3, se observa de una muestra de 30 estudiantes del grupo control que el 60% de los estudiantes indicaron que la emocionalidad de los docentes tienen un nivel regular, el 33.3% un nivel malo y el 6.7% indicaron un nivel bueno. Asimismo en el grupo experimental (30 estudiantes) se observa que el 53.3% de los estudiantes indicaron que existe un nivel malo respecto a la emocionalidad de los docentes y el 46.7% indicaron un nivel regular según las percepciones de los estudiantes.

Tabla 7

Descripción de frecuencias de la responsabilidad del pretest y postest del grupo control y experimental

Niveles	Pretest				Postest			
	Grupo control		Grupo experimental		Grupo control		Grupo experimental	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	9	30%	17	56.7%	8	26.7%	0	0%
Regular	21	70%	13	43.3%	22	73.3%	26	86.7%
Bueno	0	0%	0	0%	0	0%	4	13.3%
Total	30	100%	30	100%				

Fuente: Base de datos.

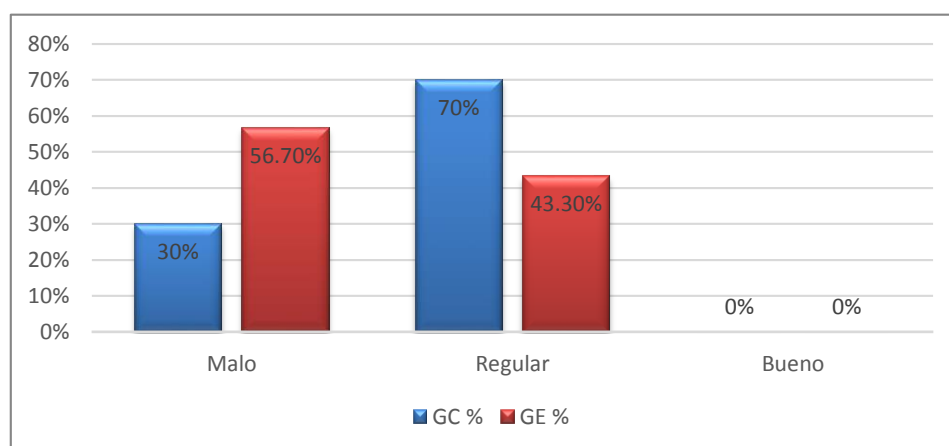


Figura 4. Descripción de los porcentajes de la responsabilidad

En la tabla 7 y figura 4, se observa de una muestra de 30 estudiantes del grupo control que el 70% de los estudiantes indicaron que la responsabilidad de los docentes tiene un nivel regular y el 30% un nivel malo. Asimismo en el grupo experimental (30 estudiantes) se observa que el 56.7% de los estudiantes indicaron que existe un nivel malo respecto a la responsabilidad de los docentes y el 43.3% indicaron un nivel regular según las percepciones de los estudiantes.

Tabla 8

Descripción de frecuencias de las relaciones interpersonales del pretest y postest del grupo control y experimental

Niveles	Pretest				Postest			
	Grupo control		Grupo experimental		Grupo Control		Grupo experimental	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	9	30%	19	63.3%	10	33.3%	0	0%
Regular	20	66.7%	11	36.7%	19	63.3%	23	76.7%
Bueno	1	3.3%	0	0%	1	3.3%	7	23.3%
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Fuente: Base de datos.

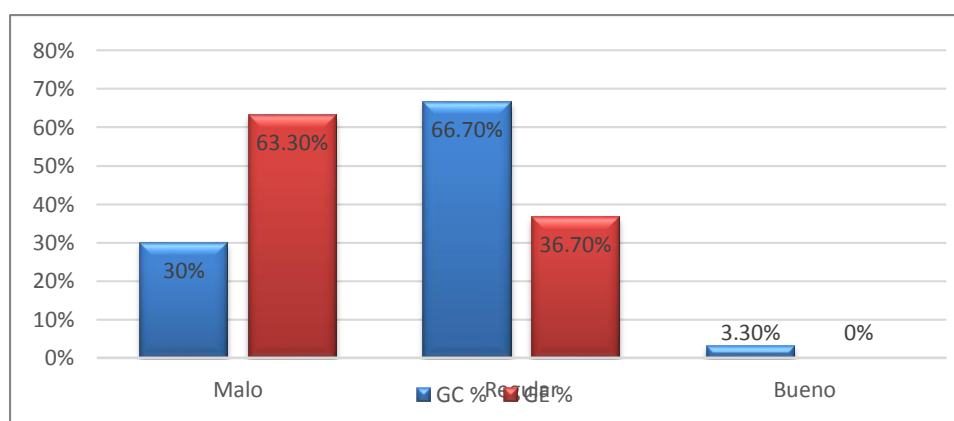


Figura 5. Descripción de los porcentajes de las relaciones interpersonales

En la tabla 8 y figura 5, se observa de una muestra de 30 estudiantes del grupo control que el 66.7% de los estudiantes indicaron que las relaciones interpersonales de los docentes tiene un nivel regular, el 30% un nivel malo y el 3.3% indicaron un nivel bueno. Asimismo en el grupo experimental (30 estudiantes) se observa que el 63.3% de los estudiantes indicaron que existe un nivel malo respecto a las relaciones interpersonales en los docentes y el 36.7% indicaron un nivel regular según las percepciones de los estudiantes.

Tabla 9

Descripción de las frecuencias de la variable desempeño docente

Niveles	Pretest				Postest			
	Grupo Control		Grupo experimental		Grupo control		Grupo experimental	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	8	26.7%	15	50%	11	36.7%	0	0%
Regular	21	70%	15	50%	19	63.3%	25	83.3%
Bueno	1	3.3%	0	0%	0	0%	5	16.7%
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	

Fuente: Base de datos.

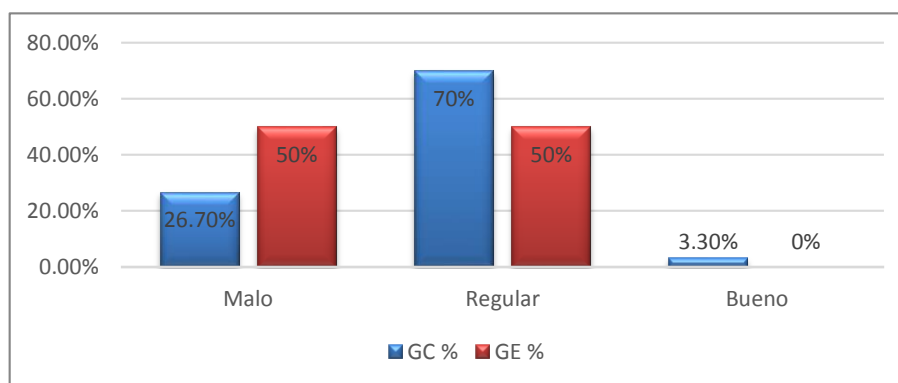


Figura 6. Descripción de los porcentajes de la variable desempeño docente.

En la tabla 9 y figura 6, se observa de una muestra de 30 estudiantes del grupo control que el 70% de los estudiantes indicaron que el desempeño docente tiene un nivel regular, el 26.7% un nivel malo y el 3.3% indicaron un nivel bueno. Asimismo en el grupo experimental (30 estudiantes) se observa que el 50% de los estudiantes indicaron que existe un nivel malo respecto al desempeño docente y el 50% indicaron un nivel regular según las percepciones de los estudiantes.

3.2. Resultados inferenciales

3.2.1. Desempeño docente

H0: El plan de supervisión no fortalece positivamente el desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

Ha: El plan de supervisión fortalece positivamente el desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico: U de Mann Whitney

Tabla 10

Nivel de comprobación y significación estadística entre pretest y posttest del desempeño docente

Estadísticos de contraste^a		
	VD pretest	VD posttest
U de Mann-Whitney	323.000	54.500
W de Wilcoxon	788.000	519.500
Z	-1.879	-5.849
Sig. asintót. (bilateral)	.060	.000

a. Variable de agrupación: Grupo

De los resultados se aprecian los estadísticos del pre test de los grupos de estudio, donde los estudiantes al inicio presentan resultados similares en cuanto a su percepción del desempeño docente, donde se observa que $p = 0,60 > 0,05$. Así mismo, se presentan los estadísticos del post test entre los grupos de estudio de los estudiantes donde indicaron que el desempeño de los docente es mejor después que se haya aplicado el plan de supervisión donde el grado de significación estadística $p=0,000 < 0,05$, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir el plan de supervisión fortalece positivamente el desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

Tabla 11

Prueba de rangos del desempeño docente

		Rangos		
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
V1pretest	Grupo control	30	34.73	1042.00
	Grupo experimental	30	26.27	788.00
	Total	60		
V1posttest	Grupo control	30	17.32	519.50
	Grupo experimental	30	43.68	1310.50
	Total	60		

En la tabla 11, se observa el rango promedio del desempeño docente en el pretest donde el grupo control tuvo un promedio de 34.73 puntos y el grupo experimental un promedio de 26.27 puntos; asimismo en el posttest se observó en el grupo control un promedio de 17.32 puntos y en el grupo experimental 43.68 puntos evidenciando mejoras luego de la aplicación del plan de supervisión.

3.2.2. Capacidad pedagógica

H0: El plan de supervisión no fortalece positivamente la capacidad pedagógica del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

Ha: El plan de supervisión fortalece positivamente la capacidad pedagógica del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico: U de Mann Whitney

Tabla 12

Nivel de comprobación y significación estadística entre pretest y posttest de las capacidades pedagógicas

Estadísticos de contraste^a		
	D1pretest	D1postest
U de Mann-Whitney	416.500	85.000
W de Wilcoxon	881.500	550.000
Z	-.496	-5.402
Sig. asintót. (bilateral)	.620	.000

a. Variable de agrupación: Grupo

De los resultados se aprecian los estadísticos del pre test de los grupos de estudio, donde los estudiantes al inicio presentan resultados similares en cuanto a su percepción del desempeño docente respecto a las capacidades pedagógicas, donde se observa que $p=0,620 > 0,05$. Así mismo, se presentan los estadísticos del post test entre los grupos de estudio de los estudiantes donde indicaron que las capacidades pedagógicas del desempeño de los docente es mejor después que se haya aplicado el plan de supervisión donde el grado de significación estadística $p=0,000 < 0,05$, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir el plan de supervisión fortalece positivamente las capacidades pedagógicas del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

Tabla 13

Prueba de rangos de las capacidades pedagógicas

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
D1pretest	Grupo control	30	31.62	948.50
	Grupo experimental	30	29.38	881.50
	Total	60		
D1postest	Grupo control	30	18.33	550.00
	Grupo experimental	30	42.67	1280.00
	Total	60		

En la tabla 13, se observa el rango promedio del desempeño docente en las capacidades pedagógicas del pretest donde el grupo control tuvo un promedio de 31.62 puntos y el grupo experimental un promedio de 29.38 puntos; asimismo en el posttest se observó en el grupo control un promedio de 18.33 puntos y en el grupo experimental 42.67 puntos evidenciando mejoras luego de la aplicación del plan de supervisión.

3.2.3. Emocionalidad

H0: El plan de supervisión no fortalece positivamente la emocionalidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

Ha: El plan de supervisión fortalece positivamente la emocionalidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico: U de Mann Whitney

Tabla 14

Nivel de comprobación y significación estadística entre pretest y posttest de la emocionalidad

Estadísticos de contraste ^a		
	D2pretest	D2posttest
U de Mann-Whitney	323.000	129.000
W de Wilcoxon	788.000	594.000
Z	-1.889	-4.756
Sig. asintót. (bilateral)	.059	.000

a. Variable de agrupación: Grupo

De los resultados se aprecian los estadísticos del pre test de los grupos de estudio, donde los estudiantes al inicio presentan resultados similares en cuanto a su percepción del desempeño docente respecto a la emocionalidad, donde se observa que $p=0,059 > 0,05$. Así mismo, se presentan los estadísticos del post test entre los grupos de estudio de los estudiantes donde indicaron que la emocionalidad del desempeño de los docente es mejor después que se haya aplicado el plan de supervisión donde el grado de significación estadística $p=0,000 < 0,05$, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir el plan de supervisión fortalece positivamente la emocionalidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

Tabla 15

Prueba de rangos de la emocionalidad

		Rangos		
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
D2pretest	Grupo control	30	34.73	1042.00
	Grupo experimental	30	26.27	788.00
	Total	60		
D2postest	Grupo control	30	19.80	594.00
	Grupo experimental	30	41.20	1236.00
	Total	60		

En la tabla 15, se observa el rango promedio del desempeño docente en la emocionalidad del pretest donde el grupo control tuvo un promedio de 34.73 puntos y el grupo experimental un promedio de 26.27 puntos; asimismo en el postest se observó en el grupo control un promedio de 19.80 puntos y en el grupo experimental 41.20 puntos evidenciando mejoras luego de la aplicación del plan de supervisión.

3.2.3. Responsabilidad

H0: El plan de supervisión no fortalece positivamente la responsabilidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

Ha: El plan de supervisión fortalece positivamente la responsabilidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico: U de Mann Whitney

Tabla 16

Nivel de comprobación y significación estadística entre pretest y posttest de la responsabilidad

Estadísticos de contraste ^a		
	D3pretest	D3postest
U de Mann-Whitney	278.000	207.500
W de Wilcoxon	743.000	672.500
Z	-2.559	-3.607
Sig. asintót. (bilateral)	.010	.000

a. Variable de agrupación: Grupo

De los resultados se aprecian los estadísticos del pre test de los grupos de estudio, donde los estudiantes al inicio presentan resultados similares en cuanto a su percepción del desempeño docente respecto a la responsabilidad donde se observa que $p=0,010 < 0,05$. Así mismo, se presentan los estadísticos del post test entre los grupos de estudio de los estudiantes donde indicaron que la

responsabilidad del desempeño de los docente es mejor después que se haya aplicado el plan de supervisión donde el grado de significación estadística $p=0,000 < 0,05$, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir el plan de supervisión fortalece positivamente la responsabilidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

Tabla 17

Prueba de rangos de la responsabilidad

		Rangos		
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
D3pretest	Grupo control	30	36.23	1087.00
	Grupo experimental	30	24.77	743.00
	Total	60		
D3postest	Grupo control	30	22.42	672.50
	Grupo experimental	30	38.58	1157.50
	Total	60		

En la tabla 17, se observa el rango promedio del desempeño docente en la responsabilidad del pretest donde el grupo control tuvo un promedio de 36.23 puntos y el grupo experimental un promedio de 24.77 puntos; asimismo en el postest se observó en el grupo control un promedio de 22.42 puntos y en el grupo experimental 38.58 puntos evidenciando mejoras luego de la aplicación del plan de supervisión.

3.2.4. Relaciones interpersonales

H0: El plan de supervisión no fortalece positivamente las relaciones interpersonales del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

Ha: El plan de supervisión fortalece positivamente las relaciones interpersonales del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico: U de Mann Whitney

Tabla 18

Nivel de comprobación y significación estadística entre pretest y postest de las relaciones interpersonales

Estadísticos de contraste ^a		
	D4pretest	D4postest
U de Mann-Whitney	336.000	59.500
W de Wilcoxon	801.000	524.500
Z	-1.700	-5.799
Sig. asintót. (bilateral)	.089	.000

a. Variable de agrupación: Grupo

De los resultados se aprecian los estadísticos del pre test de los grupos de estudio, donde los estudiantes al inicio presentan resultados similares en cuanto a su percepción del desempeño docente respecto a las relaciones interpersonales donde se observa que $p=0,089 > 0,05$. Así mismo, se presentan los estadísticos del post test entre los grupos de estudio de los estudiantes donde indicaron que las relaciones interpersonales del desempeño de los docente es mejor después que se haya aplicado el plan de supervisión donde el grado de significación estadística $p=0,000 < 0,05$, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir el plan de supervisión fortalece positivamente las relaciones interpersonales del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

Tabla 19

Prueba de rangos de las relaciones interpersonales

		Rangos		
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
D4pretest	Grupo control	30	34.30	1029.00
	Grupo experimental	30	26.70	801.00
	Total	60		
V1postest	Grupo control	30	17.32	519.50
	Grupo experimental	30	43.68	1310.50
	Total	60		

En la tabla 19, se observa el rango promedio del desempeño docente en la responsabilidad del pretest donde el grupo control tuvo un promedio de 34.30 puntos y el grupo experimental un promedio de 26.70 puntos; asimismo en el posttest se observó en el grupo control un promedio de 17.32 puntos y en el grupo experimental 43.68 puntos evidenciando mejoras luego de la aplicación del plan de supervisión.

IV. Discusión

Luego de haber realizado la estadística descriptiva e inferencial se procedió a realizar el análisis de los resultados con los resultados de las tesis a nivel nacional e internacional:

De acuerdo al objetivo general, se observó en la prueba de hipótesis general que el plan de supervisión fortalece positivamente el desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, donde en el grupo experimental (30 estudiantes) se observó que el 50% de los estudiantes indicaron que existe un nivel malo respecto al desempeño docente y el 50% indicaron un nivel regular según las percepciones de los estudiantes en el pretest.

Asimismo en el postest se muestran diferencias significativas en el grupo experimental donde ningún estudiante considera que el desempeño docente tiene un nivel malo, el 83.3% indicaron que existe un nivel regular y el 16.7% indicaron que existe un nivel bueno, estos resultados evidencian que el plan de supervisión aplicado a los docentes fortalecen su desempeño docente, al respecto en la investigación realizada por Francis (2006), en la que tuvo como objetivo encontrar significativos aportes para la comprensión del quehacer del profesor universitario por su relación con la realidad empírica en la que el docente está inmerso, donde revela la interrelación de tres ámbitos: el personal, el disciplinar y el pedagógico que sirven de insumo en la discusión e investigación de los procesos formativos del profesor universitario.

Por otro lado Jiménez (2012) realizó la tesis doctoral en la que concluyó que el desempeño profesional del docente es un factor determinante, para que los alumnos adquieran las competencias que más adelante le servirá en su práctica pedagógica, al respecto Fermenía (2015) “la supervisión es una actividad realizada por profesionales de la educación o inspectores que desempeñan funciones relacionadas con el control, la evaluación, el asesoramiento y la gestión de los diferentes elementos del sistema educativo” (p. 11) y teniendo en cuenta las definiciones establecidas el plan de supervisión son las acciones establecidas en un documento para llevar a cabo el control, evaluación y asesoramiento de la función docente en lo académico y actitudinal.

De acuerdo al objetivo específico 1, se observó que el plan de supervisión fortalece positivamente las capacidades pedagógicas del desempeño docente en

la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, donde en el postest del grupo experimental se observó que existe diferencias significativas en el grupo experimental donde ningún estudiante considera que el desempeño docente respecto a las capacidades pedagógicas tiene un nivel malo, el 76.7% indicaron que existe un nivel regular y el 23.3% indicaron que existe un nivel bueno, estos resultado evidencian que el plan de supervisión aplicado a los docentes fortalecen su desempeño docente, al respecto en la investigación realizada por Tolentino (2014), con el objetivo de demostrar el nivel de asociación estadística entre el desempeño didáctico y académico de los docentes con la satisfacción de los estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, donde los resultados observados nos muestran que los estudiantes en su mayoría (aprox. 64% considerando los niveles medio, bajo y muy bajo) perciben que los docentes no están desempeñándose, en los aspectos académico y didáctico, al mejor nivel. Es decir, no están demostrando que conocen con suficiencia los fundamentos teóricos y tecnológicos de la asignatura que imparten, no demuestran alto bagaje cultural, etc.

Asimismo en la investigación realizada por Ávila (2010), con el objetivo de determinar la situación actual en que se encuentra el profesional que ejerce la labor docente en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, donde concluyó: En líneas generales que producto del procesamiento de los cuatro instrumentos aplicados se puede afirmar que el nivel desempeño actual de los docentes de la FCEH-UNAP se encuentra dentro del rango de 14 a 17 puntos en la escala vigesimal y que los califica en la escala de docentes competentes. Por otro lado los resultados reflejan el sustento teórico de Vaillant y Marcelo (2015) en la que indicaron que las capacidades docentes son muy importantes para lograr que el aprendizaje sea significativo y efectivo.

De acuerdo al objetivo específico 2, se observó que el plan de supervisión fortalece positivamente la emocionalidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, donde en el postest se muestran diferencias significativas en el grupo experimental donde ningún estudiante

considera que el desempeño docente tiene un nivel malo respecto a la emocionalidad, el 66.7% indicaron que existe un nivel regular y el 33.3% indicaron que existe un nivel bueno, estos resultados evidencian que el plan de supervisión aplicado a los docentes fortalecen su desempeño docente, al respecto Extremera y Fernández (2002) indicaron que los estudiantes necesitan de un educador emocional para que ellos puedan aprender y desarrollar las habilidades emocionales, asimismo indicó que se debe insertar en las áreas curriculares la educación emocional ya que el docente transmite modelos emocionales a los estudiantes.

Extremera y Fernández (2002) indicaron que el docente debe tener habilidades emocionales que son factores influyentes para que los estudiantes puedan aprender.

De acuerdo al objetivo específico 3, se observó que el plan de supervisión fortalece positivamente la responsabilidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, asimismo se observó en el postest diferencias significativas en el grupo experimental donde ningún estudiante considera que el desempeño docente tiene un nivel malo respecto a la responsabilidad, donde el 86.7% indicaron que existe un nivel regular y el 13.3% indicaron que existe un nivel bueno, estos resultados evidencian que el plan de supervisión aplicado a los docentes fortalecen su desempeño docente, al respecto en la investigación realizada por García (2008), con el objetivo de establecer la correlación entre la calidad de gestión académico administrativa y el desempeño docente, los resultados de estudio muestran que la calidad de la gestión académico administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente. Así mismo evidencia la existencia de relación significativa entre la calidad de la gestión académico administrativa y la responsabilidad docente con un nivel de aceptación, la relación entre la calidad de gestión académica administrativa y el dominio científico y tecnológico es significativa y alcanza un nivel regular, mientras que la relación entre la calidad de la gestión académico administrativa y relaciones interpersonales (31.5 %) y la formación en valores éticos (30.3 %). La responsabilidad es un valor que todo docente debe practicar, es decir responsable en la hora de llegada, responsable en realizar la planificación de su

sesión de aprendizaje y responsable para seguir preparándose según los cambios de enfoques.

De acuerdo al objetivo específico 4, se observó que el plan de supervisión fortalece positivamente las relaciones interpersonales del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, donde en el posttest se muestran diferencias significativas en el grupo experimental donde ningún estudiante considera que el desempeño docente tiene un nivel malo respecto a las relaciones interpersonales donde el 76.7% indicaron que existe un nivel regular y el 23.3% indicaron que existe un nivel bueno, estos resultados evidencian que el plan de supervisión aplicado a los docentes fortalecen su desempeño docente, al respecto Campos (2001; citado por Francis, 2006, p. 8) indicó que “las interacciones sociales con los estudiantes definen la relación del profesor universitario en los ámbitos formales académicos”, al respecto Campos (2001) indicó que las relaciones humanas es necesaria en todo proceso de enseñanza aprendizaje ya que se debe entablar conversaciones, diálogos e intercambio de opiniones, es por ello que, es indispensable las relaciones humanas ya sea entre estudiantes y docentes.

V. Conclusiones

- Primera.-** El plan de supervisión fortalece positivamente el desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, al existir diferencias significativas entre el grupo control y grupo experimental en el posttest después de haber realizado y aplicado el plan de supervisión en los docentes, con un nivel de significancia de 0.05 y $p = 0.000 < 0.05$.
- Segunda.-** El plan de supervisión fortalece positivamente las capacidades pedagógicas del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, al existir diferencias significativas entre el grupo control y grupo experimental en el posttest después de haber realizado y aplicado el plan de supervisión en los docentes, con un nivel de significancia de 0.05 y $p = 0.000 < 0.05$.
- Tercera.-** El plan de supervisión fortalece positivamente la emocionalidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, al existir diferencias significativas entre el grupo control y grupo experimental en el posttest después de haber realizado y aplicado el plan de supervisión en los docentes, con un nivel de significancia de 0.05 y $p = 0.000 < 0.05$.
- Cuarta.-** El plan de supervisión fortalece positivamente la responsabilidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, al existir diferencias significativas entre el grupo control y grupo experimental en el posttest después de haber realizado y aplicado el plan de supervisión en los docentes, con un nivel de significancia de 0.05 y $p = 0.000 < 0.05$.

Quinta.- El plan de supervisión fortalece positivamente las relaciones interpersonales del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, al existir diferencias significativas entre el grupo control y grupo experimental en el postest después de haber realizado y aplicado el plan de supervisión en los docentes, con un nivel de significancia de 0.05 y $p = 0.000 < 0.05$.

VI. Recomendaciones

- Primera.-** La universidad Peruana Los Andes – Lima, debe difundir los resultados de la investigación en todos los ciclos de la Escuela Profesional de Educación Inicial para fortalecer el desempeño del docente universitario.
- Segunda.-** Los coordinadores de la Escuela Profesional de Educación Inicial deben realizar capacitaciones constantes al personal docente universitario teniendo en cuenta los resultados de la investigación para mejorar las capacidades pedagógicas.
- Tercera.-** Los coordinadores de la Escuela profesional de Educación inicial deben realizar contantemente la supervisión a los docentes universitarios para mejorar y fortalecer el desempeño docente, asimismo debe reconocer mediante estímulos la vocación del docente y lograr la satisfacción de los estudiantes.
- Cuarta.-** La Escuela Profesional de Educación Inicial debe elaborar planes de estímulos al personal que asumen la responsabilidad en su asistencia, puntualidad, el presentar a tiempo las sesiones de aprendizaje y cumplan las normas establecidas en la escuela.
- Quinta.-** El área de recursos humanos debe establecer espacios de interacción entre docentes de las diferentes escuelas para mejorar las relacione interpersonales, asimismo promover actividades donde se realicen interacciones extracurriculares donde participen docente y estudiantes.

VII. Referencias

- Ávila, W. (2010). *Desempeño profesional del docente universitario asociado a los factores: propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica; FCEH-UNAP; 2009.* (Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú).
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación.* México: Pearson Educación.
- Caballero, K. (2013). La formación del profesorado universitario y su influencia en el desarrollo de la actividad profesional. *Revista de Docencia Universitaria*, 11(2), 391-412. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=4056b0c6-6dbb-41c5-ba56-b25e306ba1e1%40sessionmgr120&vid=0&hid=125>
- Callomamani, R. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores.* (Tesis de maestría. Universidad Mayor del San Marcos). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1687/1/Callomamani_ar.pdf
- Canales, F. (2009). *Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud.* México: Limusa.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica.* Lima: San Marcos.
- Casassus, J. (2000). *Marcos conceptuales de la gestión educativa” en La Gestión: en busca del sujeto.* UNESCO Orealc, Santiago de Chile, 1999.
- Cerda, H. (2000). *La Evaluación como Experiencia Total.* Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración.* México: Mc Graw Hill.

Extremera, N. y Fernández, P. (2002). *La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado*. Recuperado de rieoei.org/deloslectores/759Extremera.PDF

Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, vol. 7, núm. 2. Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia

Fermenía, O. (2015). *Inspección, supervisión, evaluación y calidad en un centro educativo*. Madrid: Díaz de Santos.

Francis, S. (2006). *Antecedentes hacia una caracterización del docente universitario excelente: Una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario*. *Revista Educación* 30 (1), 31-49, ISSN: 0379-7082. Recuperado de <http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/1793/1766>

García, J. (2008). *La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM*. (Tesis doctoral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú).

González, J, y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. 24, 90-114. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=29970caa-7687-4966-bd7e-92d02144f605%40sessionmgr120&vid=0&hid=125>

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Jiménez, H. (2012). *Relación entre el desempeño profesional del docente y las competencias educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad*

- Marista de Guadalajara*. (Tesis doctoral. Universidad de Oviedo. España). Recuperado de <http://www.tdx.cat/handle/10803/381896>
- Mas, O. (2012). *Las competencias del docente universitario: la percepción del alumno, de los expertos y del propio protagonista*. (Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. España). Recuperado de /Dialnet-LasCompetenciasDelDocenteUniversitario-4021101.pdf
- Minedu (2007). *Proyecto educativo nacional*. Perú: Ministerio de Educación.
- Montenegro, I. (2011). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos. Modelos e instrumentos*. Bogotá: Aula Abierta Magisterio.
- Moréns-Chillón, A. (2013). Humanismo, antropologismo educativo y la educabilidad cultural universitaria. Una visión desde la psicopedagogía. *Santiago*, 860-871. Recuperado de file:///D:/Descargas/111-426-1-PB.pdf
- Normas legales (miércoles 9 de julio de 2014). *El Peruano*. Recuperado de http://www.sunedu.gob.pe/files/normatividad/LEY_UNIVERSITARIA.PDF
- Ordaz, V. y Saldaña, G. (2005). *Análisis y crítica de la metodología para la realización de planes regionales en el estado de Guanajuato*. México: Universidad de Guanajuato.
- Pimienta, J. (2014). Elaboración y validación de un instrumento para la medición del desempeño docente basado en competencias. *Revista de Docencia Universitaria*, 12(2), 231-250. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=46c46f1f-df52-465b-81a5-8fe5fdac0032%40sessionmgr105&vid=0&hid=125>
- Salgado, C. (2013). *Aplicación del EEES a las necesidades docentes*. Madrid: Visión Libros.

- Sánchez-Claros, J. (2014). Influencia de la cultura académica de origen en el desempeño docente de profesores universitarios noveles. *Historia y Comunicación Social*, 19, 523-533. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1652414670?accountid=37408>
- Sierra, R. (2008). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.
- Tolentino, S. (2014). *Desempeño didáctico y académico del docente relacionado a la satisfacción de los estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013 – II*. (Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
- Tomas, G. (2003). *La responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Vaillant; D. y Marcelo, C. (2015). *El ABC y D de la formación docente*. Madrid: Narcea, S.A.
- Valderrama, S. (2009). *Metodología del trabajo universitaria*. Lima, Perú: San Marcos.
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Valdés, H. (2002). *Desarrollo escolar: Evaluación del desempeño docente*. Tomado de: (documento en línea). Recuperado: <http://www.oei.es/de/rifad/o.htm>.(consulta.2007,abril)

Apéndice

Apéndice 1:

Artículo científico

Efectividad del plan de supervisión en el fortalecimiento del desempeño docente en la modalidad semipresencial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016

AUTORA: Mgtr. Elena Castillo Huamán

ASESORA: Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la efectividad del plan de supervisión docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, para en el fortalecimiento del desempeño docente. La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo con un tipo de investigación aplicada y nivel descriptivo y explicativo. El diseño de investigación fue experimental con corte longitudinal; el muestreo fue no probabilístico y la muestra de 60 estudiantes, se determinó la efectividad del plan de supervisión, donde se demostró que el plan de supervisión fortalece positivamente el desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, con $p = 0.000 < 0.05$.

Palabras claves: Supervisión, desempeño docente, capacidades pedagógicas, emocionalidad, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the effectiveness of the teacher supervision plan in the blended modality of the first cycle of the Professional School of Initial Education - Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016, in order to strengthen teaching performance. The research was carried out under the quantitative approach and deductive hypothetical method with a type of applied research and descriptive and explanatory level. The research design was experimental with longitudinal cut; The sampling was non - probabilistic and the sample of 60 students, it was determined the effectiveness of the supervision plan, where it was demonstrated that the supervision plan positively strengthens the teaching performance in the blended modality of the first cycle of the Professional School of Initial Education - University Peruvian Los Andes - Lima, 2016, with $p = 0.000 < 0.05$.

***Key words:** Supervision, teaching performance, pedagogical abilities, emotionality, interpersonal relations.*

INTRODUCCIÓN

En los últimos años el Estado se está preocupando por fortalecer el desempeño docente por ello se pretende mejorar el desempeño docente mediante la aplicación de un plan de supervisión, al respecto de la definición conceptual de plan de supervisión no existe la definición del término plan de supervisión, al respecto se tiene la definición por separado de plan y supervisión:

Según el diccionario enciclopédico (citado por Ordaz y Saldaña, 2005) indicó que el plan:

Es la intención y proyecto de hacer algo, ó como proyecto que, a partir del conocimiento de las magnitudes de una economía, pretende establecer determinados objetivos. Asimismo se ha definido como un documento en que se

constan las cosas que se pretenden hacer y forma en que se piensa llevarlas a cabo. Y también se señala como la organización y coordinación de las actividades económicas. (p. 25)

Según Fermeña (2015) “la supervisión es una actividad realizada por profesionales de la educación o inspectores que desempeñan funciones relacionadas con el control, la evaluación, el asesoramiento y la gestión de los diferentes elementos del sistema educativo” (p. 11).

Teniendo en cuenta estas definiciones se establece el plan de supervisión como las acciones establecidas en un documento para llevar a cabo el control, evaluación y asesoramiento de la función docente en lo académico y actitudinal.

Por otro lado la definición de desempeño docente se ha tomado en cuenta a Montenegro (2011) en la cual indicó:

El cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. (p.18)

Existen tesis del ámbito nacional e internacional: A nivel internacional tenemos las investigaciones: Jiménez (2012), Mas (2012) y Francis (2006). En el ámbito nacional tenemos a: Tolentino (2014), Ávila (2010) y García (2008).

La investigación tuvo como problema general ¿De qué manera el plan de supervisión fortalece el desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016? y la hipótesis general de investigación fue: El plan de supervisión fortalece

positivamente el desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

METODOLOGÍA

El diseño de investigación fue experimental, con corte longitudinal. La muestra estuvo constituida por 60 estudiantes, el muestreo fue no probabilístico. La técnicas e instrumento de recolección de datos fue un cuestionario tipo escala de Likert. En el análisis de los datos se utilizó la estadística paramétrica U de Mann Whitney.

RESULTADOS

En la tabla 9 y figura 6, se observa de una muestra de 30 estudiantes del grupo control que el 70% de los estudiantes indicaron que el desempeño docente tiene un nivel regular, el 26.7% un nivel malo y el 3.3% indicaron un nivel bueno. Asimismo, en el grupo experimental (30 estudiantes) se observa que el 50% de los estudiantes indicaron que existe un nivel malo respecto al desempeño docente y el 50% indicaron un nivel regular según las percepciones de los estudiantes en el pretest. Asimismo, en el postest se muestran diferencias significativas en el grupo experimental donde ningún estudiante considera que el desempeño docente tiene un nivel malo, el 83.3% indicaron que existe un nivel regular y el 16.7% indicaron que existe un nivel bueno, estos resultado evidencian que el plan de supervisión aplicado a los docentes fortalecen su desempeño docente.

Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico U de Mann Whitney, donde se aprecian los estadísticos del pre test de los grupos de estudio, donde los estudiantes al inicio presentan resultados similares en cuanto a su percepción del desempeño docente, donde se observa que $p=0,60 > 0,05$. Así mismo, se presentan los estadísticos del post test entre los grupos de estudio de los estudiantes donde indicaron que el desempeño de los docente es mejor después que se haya aplicado el plan de supervisión donde el grado de significación estadística $p=0,000 < 0,05$, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y

aceptar la hipótesis alterna, es decir el plan de supervisión fortalece positivamente el desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.

DISCUSIÓN

Luego de haber realizado la estadística descriptiva e inferencial se procedió a realizar el análisis de los resultados con los resultados de las tesis a nivel nacional e internacional:

De acuerdo al objetivo general, se observó en la prueba de hipótesis general que el plan de supervisión fortalece positivamente el desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, al respecto en la investigación realizada por Francis (2006), en la que tuvo como objetivo encontrar significativos aportes para la comprensión del quehacer del profesor universitario por su relación con la realidad empírica en la que el docente está inmerso, donde revela la interrelación de tres ámbitos: el personal, el disciplinar y el pedagógico que sirven de insumo en la discusión e investigación de los procesos formativos del profesor universitario. Por otro lado Jiménez (2012) realizó la tesis doctoral en la que concluyó que el desempeño profesional del docente es un factor determinante, para que los alumnos adquieran las competencias que más adelante le servirá en su práctica pedagógica.

De acuerdo al objetivo específico 1, se observó que el plan de supervisión fortalece positivamente las capacidades pedagógicas del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, al respecto en la investigación realizada por Tolentino (2014), con el objetivo de demostrar el nivel de asociación estadística entre el desempeño didáctico y académico de los docentes con la satisfacción de los estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la Facultad de Educación de la Universidad

Nacional Mayor de San Marcos, donde los resultados observados nos muestran que los estudiantes en su mayoría (aprox. 64% considerando los niveles medio, bajo y muy bajo) perciben que los docentes no están desempeñándose, en los aspectos académico y didáctico, al mejor nivel. Asimismo en la investigación realizada por Ávila (2010), con el objetivo de determinar la situación actual en que se encuentra el profesional que ejerce la labor docente en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, donde concluyó: En líneas generales que producto del procesamiento de los cuatro instrumentos aplicados se puede afirmar que el nivel desempeño actual de los docentes de la FCEH-UNAP se encuentra dentro del rango de 14 a 17 puntos en la escala vigesimal y que los califica en la escala de docentes competentes.

De acuerdo al objetivo específico 2, se observó que el plan de supervisión fortalece positivamente la emocionalidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, al respecto Extremera y Fernández (2002) indicaron que los estudiantes necesitan de un educador emocional para que ellos puedan aprender y desarrollar las habilidades emocionales, asimismo indicó que se debe insertar en las áreas curriculares la educación emocional ya que el docente transmite modelos emocionales a los estudiantes.

De acuerdo al objetivo específico 3, se observó que el plan de supervisión fortalece positivamente la responsabilidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, al respecto en la investigación realizada por García (2008), con el objetivo de establecer la correlación entre la calidad de gestión académico administrativa y el desempeño docente, los resultados de estudio muestran que calidad de la gestión académico administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente.

De acuerdo al objetivo específico 4, se observó que el plan de supervisión fortalece positivamente las relaciones interpersonales del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, al respecto Campos (2001; citado por Francis, 2006, p. 8) indicó que “las interacciones sociales con los estudiantes definen la relación del profesor universitario en los ámbitos formales académicos”.

CONCLUSIONES

El plan de supervisión fortalece positivamente el desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, al existir diferencias significativas entre el grupo control y grupo experimental en el postest después de haber realizado y aplicado el plan de supervisión en los docentes, con un nivel de significancia de 0.05 y $p = 0.000 < 0.05$.

El plan de supervisión fortalece positivamente las capacidades pedagógicas del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, al existir diferencias significativas entre el grupo control y grupo experimental en el postest después de haber realizado y aplicado el plan de supervisión en los docentes, con un nivel de significancia de 0.05 y $p = 0.000 < 0.05$.

El plan de supervisión fortalece positivamente la emocionalidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, al existir diferencias significativas entre el grupo control y grupo experimental en el postest después de haber realizado y aplicado el plan de supervisión en los docentes, con un nivel de significancia de 0.05 y $p = 0.000 < 0.05$.

El plan de supervisión fortalece positivamente la responsabilidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, al existir diferencias significativas entre el grupo control y grupo experimental en el posttest después de haber realizado y aplicado el plan de supervisión en los docentes, con un nivel de significancia de 0.05 y $p = 0.000 < 0.05$.

El plan de supervisión fortalece positivamente las relaciones interpersonales del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, al existir diferencias significativas entre el grupo control y grupo experimental en el posttest después de haber realizado y aplicado el plan de supervisión en los docentes, con un nivel de significancia de 0.05 y $p = 0.000 < 0.05$.

REFERENCIAS

- Ávila, W. (2010). *Desempeño profesional del docente universitario asociado a los factores: propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica; FCEH-UNAP; 2009*. (Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú).
- Fermenía, O. (2015). *Inspección, supervisión, evaluación y calidad en un centro educativo*. Madrid: Díaz de Santos.
- Francis, S. (2006). *Antecedentes hacia una caracterización del docente universitario excelente: Una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario*. Revista Educación 30 (1), 31-49, ISSN: 0379-7082.
- Recuperado de <http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/1793/1766>

- García, J. (2008). *La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM*. (Tesis doctoral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú).
- Jiménez, H. (2012). *Relación entre el desempeño profesional del docente y las competencias educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara*. (Tesis doctoral. Universidad de Oviedo. España). Recuperado de <http://www.tdx.cat/handle/10803/381896>
- Mas, O. (2012). *Las competencias del docente universitario: la percepción del alumno, de los expertos y del propio protagonista*. (Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. España). Recuperado de [/Dialnet-LasCompetenciasDelDocenteUniversitario-4021101.pdf](#)
- Montenegro, I. (2011). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos. Modelos e instrumentos*. Bogotá: Aula Abierta Magisterio.
- Ordaz, V. y Saldaña, G. (2005). *Análisis y crítica de la metodología para la realización de planes regionales en el estado de Guanajuato*. México: Universidad de Guanajuato.
- Tolentino, S. (2014). *Desempeño didáctico y académico del docente relacionado a la satisfacción de los estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013 – II*. (Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos).

RECONOCIMIENTOS

A los directores de las instituciones educativas, a los estudiantes y padres de familia y a mi asesor, por el apoyo para realizar la presente investigación.

Apéndice 2: Matriz de consistencia

Efectividad del plan de supervisión en el fortalecimiento del desempeño docente en la modalidad semipresencial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES			
<p>Problema general ¿De qué manera el plan de supervisión fortalece el desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1 ¿De qué manera el plan de supervisión fortalece la capacidad pedagógica del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016?</p> <p>Problema específico 2 ¿De qué manera el plan de supervisión fortalece la emocionalidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016?</p>	<p>Objetivo general Determinar la efectividad del plan de supervisión en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, para el fortalecimiento del desempeño docente.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la efectividad del plan de supervisión fortalece la capacidad pedagógica en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, para en el fortalecimiento del desempeño docente.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la efectividad del plan de supervisión fortalece la emocionalidad en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, para en el fortalecimiento del desempeño docente.</p>	<p>Hipótesis general El plan de supervisión fortalece positivamente el desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Hipótesis específica 1: El plan de supervisión fortalece positivamente la capacidad pedagógica del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.</p> <p>Hipótesis específica 2: El plan de supervisión fortalece positivamente la emocionalidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.</p>	<p>Variable independiente (x): Plan de supervisión</p>			
			<p>Contenido</p> <p>El programa constará de 16 sesiones de actividades para el desarrollo del plan de supervisión. Objetivo Central: Mejorar el desempeño docente de los estudiantes del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial. Resultados: Mejora las capacidades pedagógicas. Mejora la emocionalidad. Mejora la responsabilidad. Mejora las relaciones interpersonales.</p>	<p>Estrategias</p> <p>El Plan de supervisión, considerando los siguientes pasos: Elaboración de instrumentos de supervisión. Realización de talleres de interaprendizaje. Observación de las clases realizadas por los docentes. Reflexión periódica sobre la práctica docente.</p>	<p>Metodología</p> <p>Método activo Método especializado para el grupo experimental Método pasivo para el grupo control</p>	<p>Tiempo</p> <p>45 minutos por sesión 2 sesiones por semana: martes y jueves 16 sesiones por bimestre.</p>

<p>Problema específico 3 ¿De qué manera el plan de supervisión fortalece la responsabilidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016?</p> <p>Problema específico 4 ¿De qué manera el plan de supervisión fortalece las relaciones interpersonales del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016?</p>	<p>Objetivo específico 3 Determinar la efectividad del plan de supervisión en la responsabilidad de la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, para en el fortalecimiento del desempeño docente.</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar la efectividad del plan de supervisión en las relaciones interpersonales en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016, para en el fortalecimiento del desempeño docente.</p>	<p>Hipótesis específica 3: El plan de supervisión fortalece positivamente la responsabilidad del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.</p> <p>Hipótesis específica 4: El plan de supervisión fortalece positivamente las relaciones interpersonales del desempeño docente en la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, 2016.</p>	<p>Variable dependiente (y): Desempeño docente</p> <table border="1" data-bbox="1198 263 2038 869"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ESCALAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Capacidad pedagógica</td> <td>Grado de dominio de la comunicación. Grado de conocimiento Capacitación continua. Capacidad para crear un ambiente favorable.</td> <td>Totalmente en desacuerdo (1). En desacuerdo (2). Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3).</td> </tr> <tr> <td>Emocionalidad</td> <td>Vocación pedagógica Elevada autoestima Nivel de satisfacción</td> <td>De acuerdo (4).</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> <td>Asistencia y puntualidad Cumplimiento de la normativa Toma de decisiones. Autonomía profesional</td> <td>Totalmente de acuerdo (5).</td> </tr> <tr> <td>Relaciones interpersonales</td> <td>Comunicación entre pares. Comunicación con sus estudiantes.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS	Capacidad pedagógica	Grado de dominio de la comunicación. Grado de conocimiento Capacitación continua. Capacidad para crear un ambiente favorable.	Totalmente en desacuerdo (1). En desacuerdo (2). Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3).	Emocionalidad	Vocación pedagógica Elevada autoestima Nivel de satisfacción	De acuerdo (4).	Responsabilidad	Asistencia y puntualidad Cumplimiento de la normativa Toma de decisiones. Autonomía profesional	Totalmente de acuerdo (5).	Relaciones interpersonales	Comunicación entre pares. Comunicación con sus estudiantes.	
DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS																
Capacidad pedagógica	Grado de dominio de la comunicación. Grado de conocimiento Capacitación continua. Capacidad para crear un ambiente favorable.	Totalmente en desacuerdo (1). En desacuerdo (2). Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3).																
Emocionalidad	Vocación pedagógica Elevada autoestima Nivel de satisfacción	De acuerdo (4).																
Responsabilidad	Asistencia y puntualidad Cumplimiento de la normativa Toma de decisiones. Autonomía profesional	Totalmente de acuerdo (5).																
Relaciones interpersonales	Comunicación entre pares. Comunicación con sus estudiantes.																	

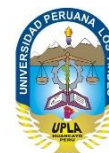
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Tipo de investigación : Aplicada Carrasco (2009) “Todas las investigaciones aplicadas es muy importante contar con el aporte de las teorías científicas” (p.43).</p>	<p>Población: La población estará conformada por 60 estudiantes de la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, durante el año 2016.</p>	<p>Variable y: Desempeño docente</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Autor: Elaboración propia. Año: 2016 Monitoreo: Validación por juicio de expertos.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Distribución de frecuencias y porcentajes Gráfico de barras.</p>

<p>Diseño: Cuasi experimental El diseño de la investigación será experimental: cuasi experimental, “Los diseños experimentales se utilizan cuando el investigador pretende establecer el posible efecto de una causa que se manipula. Pero para establecer influencias se deben cubrir varios requisitos” (Hernández et al., 2010, p. 122).</p>	<p>Muestra La muestra estará conformada por 60 estudiantes de la modalidad semipresencial del primer ciclo de la Escuela Profesional Inicial – Universidad Peruana Los Andes – Lima, durante el año 2016.</p>	<p>Ámbito: Estudiantes. Forma de administración: Individual.</p>	<p>INFERENCIAL: Confiabilidad: Alfa de Cronbach. Prueba de hipótesis: U de Mann Whitney</p>
---	---	--	---

Apéndice 2: Operacionalización de las variables

Organización de las variables		
Variable dependiente: Desempeño docente		
Dimensiones	Indicadores (sub escalas)	Escala de medición
Capacidad pedagógica	Grado de dominio	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.
	Calidad de la comunicación	
	Grado de conocimiento	
	Capacitación continua	
	Capacidad para crear un ambiente favorable	
Emocionalidad	Vocación pedagógica	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.
	Elevada autoestima	
	Nivel de satisfacción	
Responsabilidad	Asistencia y puntualidad	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.
	Cumplimiento de la normativa	
	Toma de decisiones	
	Autonomía profesional	
Relaciones interpersonales	Comunicación entre pares	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.
	Comunicación entre sus estudiantes	

Apéndice 3: Instrumentos



Cuestionario de desempeño docente

INSTRUCCIONES:

Estimado estudiante, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles del desempeño de los docentes. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Donde:

Totalmente en desacuerdo.

En desacuerdo.

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo.

Totalmente de acuerdo.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS						
1	Estoy satisfecho porque el docente planifica los contenidos temáticos de acuerdo al sílabo del área encargada.					
2	Me agrada el desarrollo de las sesiones de aprendizaje porque cuenta con bibliografía actualizada.					
3	Mis compañeros asisten puntualmente a la clase por el dominio del docente de la asignatura que enseña.					
4	Se entablan comunicación adecuada entre el docente y los estudiantes.					
5	La comunicación que existe en mi aula es en forma					

	horizontal.					
6	Al inicio de la asignatura se socializan los contenidos del silabo y directivas de la escuela profesional.					
7	Me agradan las sesiones de aprendizaje que realiza el docente, donde el 70% de mis compañeros salen aprobados.					
8	Se evidencia el conocimiento de la asignatura que desarrolla el docente a través de la evaluación de los estudiantes.					
9	Mis profesores tienen conocimientos de los últimos sucesos de la actualidad.					
10	El desarrollo de la sesión de aprendizaje es clara y coherente.					
11	El docente pone en práctica el uso de las tecnologías para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.					
12	Me agrada que se utilicen nuevas estrategias computacionales en la enseñanza para el nivel superior.					
13	Las sesiones de aprendizaje se desarrollan en un ambiente favorable.					
14	Hacemos lo posible para que las normas de convivencia se lleven a cabo de la mejor manera.					
	EMOCIONALIDAD					
15	Me agrada que mis docentes den parte de su tiempo para orientarnos.					
16	Me siento contenta de estudiar la carrera profesional para ser igual que mis profesores.					
17	El docente muestra seguridad ante situaciones problemáticas en el aula.					
18	El docente maneja positivamente la inteligencia emocional ante situaciones que se presenten en el aula.					
19	Mi profesor es tolerante con mis compañeros.					
20	Mi profesor valora el trabajo que realiza con mis compañeros.					
21	Se observa que el docente muestra una actitud positiva al culminar la sesión de aprendizaje.					

22	Me alegro al ver que mis compañeros participen constantemente en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
RESPONSABILIDAD						
23	Mis profesores asisten puntualmente a la sección para desarrollar la sesión de aprendizaje.					
24	Cuando un docente no asiste a la sesión de aprendizaje, las autoridades nos comunican oportunamente.					
25	Me agrada que mi profesor participe en las actividades estudiantiles.					
26	Mis profesores comunican las directivas respecto a la escuela profesional de educación inicial.					
27	Se observa que existe una comunicación horizontal entre los docentes para la toma de decisiones respecto al aula a su cargo.					
28	Mis profesores desarrollan contenidos adicionales al silabo como necesidad de aprendizaje o para reforzar algunos conocimientos.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
29	Se observa que mis profesores se comunican con el resto de docentes.					
30	Me alegra que la comunidad de docentes realicen actividades de integración					
31	Existe un trato horizontal de mis profesores hacia nosotros.					
32	La comunicación es el factor clave del docente.					
33	El docente toma en cuenta la problemática de los estudiantes cuando dejan de asistir.					

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,965	,967	33

Apéndice 5: Validez del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Estoy satisfecho porque el docente planifica los contenidos temáticos de acuerdo al sílabo del área encargada.	X		X		X		
2	Me agrada el desarrollo de las sesiones de aprendizaje porque cuenta con bibliografía actualizada.	X		X		X		
3	Mis compañeros asisten puntualmente a la clase por el dominio del docente de la asignatura que enseña.	X		X		X		
4	Se entablan comunicación adecuada entre el docente y los estudiantes.	X		X		X		
5	La comunicación que existe en mi aula es en forma horizontal.	X		X		X		
6	Al inicio de la asignatura se socializan los contenidos del sílabo y directivas de la escuela profesional.	X		X		X		
7	Me agradan las sesiones de aprendizaje que realiza el docente, donde el 70% de mis compañeros salen aprobados.	X		X		X		
8	Se evidencia el conocimiento de la asignatura que desarrolla el docente a través de la evaluación de los estudiantes.	X		X		X		
9	Mis profesores tienen conocimientos de los últimos sucesos de la actualidad.	X		X		X		
10	El desarrollo de la sesión de aprendizaje es claro y coherente.	X		X		X		
11	El docente pone en práctica el uso de las tecnologías para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
12	Me agrada que se utilicen nuevas estrategias computacionales en la enseñanza para el nivel superior.	X		X		X		
13	Las sesiones de aprendizaje se desarrollan en un ambiente favorable.	X		X		X		
14	Hacemos lo posible para que las normas de convivencia se lleven a cabo de la mejor manera.	X		X		X		

		DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD					
		Si	No	Si	No	Si	No
15	Me agrada la vocación de los docentes al darse tiempo para orientarnos.	X		X		X	
16	Me siento contenta de estudiar la carrera profesional para ser igual que mis profesores.	X		X		X	
17	En el desarrollo de las sesiones de aprendizaje se aplica metodologías variadas para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
18	El docente maneja positivamente la inteligencia emocional ante situaciones que se presenten en el aula.	X		X		X	
19	Mi profesor es tolerante con mis compañeros.	X		X		X	
20	Mi profesor valora el trabajo que realiza con mis compañeros.	X		X		X	
21	Se observa que el docente muestra una actitud positiva al culminar la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
22	Me alegro al ver que mis compañeros participan constantemente en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
		DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD					
23	Mis profesores asisten puntualmente a la sección para desarrollar la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
24	Observo que mis profesores asisten puntualmente a las actividades de la universidad.	X		X		X	
25	Se observa que el docente no improvisa el desarrollo de la sesión.	X		X		X	
26	Mis profesores comunican las directivas respecto a la escuela profesional de educación inicial.	X		X		X	
27	Se observa que existe una comunicación horizontal entre los docentes para la toma de decisiones respecto al aula a su cargo.	X		X		X	
28	Mis profesores desarrollan contenidos adicionales al sílabo como necesidad de aprendizaje o para reforzar algunos conocimientos.	X		X		X	
		DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES					
29	Se observa que mis profesores se comunican con el resto de docentes.	X		X		X	
30	Existe un trato horizontal de mis profesores hacia nosotros.	X		X		X	

31	La comunicación es el factor clave del docente.	X		X		X	
32	El docente toma en cuenta la problemática de los estudiantes cuando dejan de asistir.	X		X		X	
33	El docente encarga al delegado del aula la comunicación con el alumno que ha dejado de asistir.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: SANCHEZ ACURIO FLORE DE TRUJILLO DNI: 09104533

Especialidad del validador: DE EN EDUCACION

... de JUNIO del 2016.

.....


 Firma del Experto Informante.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS							
1	Estoy satisfecho porque el docente planifica los contenidos temáticos de acuerdo al sílabo del área encargada.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Me agrada el desarrollo de las sesiones de aprendizaje porque cuenta con bibliografía actualizada.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Mis compañeros asisten puntualmente a la clase por el dominio del docente de la asignatura que enseña.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Se entablan comunicación adecuada entre el docente y los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	La comunicación que existe en mi aula es en forma horizontal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Al inicio de la asignatura se socializan los contenidos del sílabo y directivas de la escuela profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Me agradan las sesiones de aprendizaje que realiza el docente, donde el 70% de mis compañeros salen aprobados.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Se evidencia el conocimiento de la asignatura que desarrolla el docente a través de la evaluación de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Mis profesores tienen conocimientos de los últimos sucesos de la actualidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	El desarrollo de la sesión de aprendizaje es claro y coherente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	El docente pone en práctica el uso de las tecnologías para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Me agrada que se utilicen nuevas estrategias computacionales en la enseñanza para el nivel superior.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Las sesiones de aprendizaje se desarrollan en un ambiente favorable.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Hacemos lo posible para que las normas de convivencia se lleven a cabo de la mejor manera.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD					
15	Me agrada la vocación de los docentes al darse tiempo para orientarnos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Me siento contenta de estudiar la carrera profesional para ser igual que mis profesores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	En el desarrollo de las sesiones de aprendizaje se aplica metodologías variadas para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	El docente maneja positivamente la inteligencia emocional ante situaciones que se presentan en el aula.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Mi profesor es tolerante con mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Mi profesor valora el trabajo que realiza con mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Se observa que el docente muestra una actitud positiva al culminar la sesión de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Me alegro al ver que mis compañeros participan constantemente en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD					
23	Mis profesores asisten puntualmente a la sección para desarrollar la sesión de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Observo que mis profesores asisten puntualmente a las actividades de la universidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Se observa que el docente no improvisa el desarrollo de la sesión.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Mis profesores comunican las directivas respecto a la escuela profesional de educación inicial.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Se observa que existe una comunicación horizontal entre los docentes para la toma de decisiones respecto al aula a su cargo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Mis profesores desarrollan contenidos adicionales al sílabo como necesidad de aprendizaje o para reforzar algunos conocimientos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES					
29	Se observa que mis profesores se comunican con el resto de docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Existe un trato horizontal de mis profesores hacia nosotros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31	La comunicación es el factor clave del docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	El docente toma en cuenta la problemática de los estudiantes cuando dejan de asistir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	El docente encarga al delegado del aula la comunicación con el alumno que ha dejado de asistir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: DR. SAHIAZ MESTREZ CARMEN ELA DNI: 06132995

Especialidad del validador: Doctor de Educación

11 de Junio del 2016



Firma del Experto Informante

Perfiancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN I : CAPACIDADES PEDAGÓGICAS Estoy satisfecho porque el docente planifica los contenidos temáticos de acuerdo al sílabo del área encargada.	X		X		X		
2	Me agrada el desarrollo de las sesiones de aprendizaje porque cuenta con bibliografía actualizada.	X		X		X		
3	Mis compañeros asisten puntualmente a la clase por el dominio del docente de la asignatura que enseña.	X		X		X		
4	Se entablan comunicación adecuada entre el docente y los estudiantes.	X		X		X		
5	La comunicación que existe en mi aula es en forma horizontal.	X		X		X		
6	Al inicio de la asignatura se socializan los contenidos del sílabo y directivas de la escuela profesional.	X		X		X		
7	Me agradan las sesiones de aprendizaje que realiza el docente, donde el 70% de mis compañeros salen aprobados.	X		X		X		
8	Se evidencia el conocimiento de la asignatura que desarrolla el docente a través de la evaluación de los estudiantes.	X		X		X		
9	Mis profesores tienen conocimientos de los últimos sucesos de la actualidad.	X		X		X		
10	El desarrollo de la sesión de aprendizaje es claro y coherente.	X		X		X		
11	El docente pone en práctica el uso de las tecnologías para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
12	Me agrada que se utilicen nuevas estrategias computacionales en la enseñanza para el nivel superior.	X		X		X		
13	Las sesiones de aprendizaje se desarrollan en un ambiente favorable.	X		X		X		
14	Hacemos lo posible para que las normas de convivencia se lleven a cabo de la mejor manera.	X		X		X		

		DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD					
		Si	No	Si	No	Si	No
15	Me agrada la vocación de los docentes al darse tiempo para orientarnos.	X		X		X	
16	Me siento contenta de estudiar la carrera profesional para ser igual que mis profesores.	X		X		X	
17	En el desarrollo de las sesiones de aprendizaje se aplica metodologías variadas para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
18	El docente maneja positivamente la inteligencia emocional ante situaciones que se presenten en el aula.	X		X		X	
19	Mi profesor es tolerante con mis compañeros.	X		X		X	
20	Mi profesor valora el trabajo que realiza con mis compañeros.	X		X		X	
21	Se observa que el docente muestra una actitud positiva al culminar la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
22	Me alegro al ver que mis compañeros participen constantemente en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
23	Mis profesores asisten puntualmente a la sección para desarrollar la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
24	Observo que mis profesores asisten puntualmente a las actividades de la universidad.	X		X		X	
25	Se observa que el docente no improvisa el desarrollo de la sesión.	X		X		X	
26	Mis profesores comunican las directivas respecto a la escuela profesional de educación inicial.	X		X		X	
27	Se observa que existe una comunicación horizontal entre los docentes para la toma de decisiones respecto al aula a su cargo.	X		X		X	
28	Mis profesores desarrollan contenidos adicionales al sílabo como necesidad de aprendizaje o para reforzar algunos conocimientos.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No
29	Se observa que mis profesores se comunican con el resto de docentes.	X		X		X	
30	Existe un trato horizontal de mis profesores hacia nosotros.	X		X		X	

31	La comunicacion es el factor clave del docente.	X		X		X	
32	El docente toma en cuenta la problemática de los estudiantes cuando dejan de asistir.	X		X		X	
33	El docente encarga al delegado del aula la comunicacion con el alumno que ha dejado de asistir.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: PONCE YACTAYO DORA LOURDES DNI: 09147014

Especialidad del validador: DR. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

.....11 de JUNIO del 2016

.....
 Dra. Dora Ponce Yactayo
 C.Ppe. 0109747014

Firma del Experto Informante

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS							
1	Estoy satisfecho porque el docente planifica los contenidos temáticos de acuerdo al sílabo del área encargada.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Me agrada el desarrollo de las sesiones de aprendizaje porque cuenta con bibliografía actualizada.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Mis compañeros asisten puntualmente a la clase por el dominio del docente de la asignatura que enseña.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Se entablan comunicación adecuada entre el docente y los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	La comunicación que existe en mi aula es en forma horizontal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Al inicio de la asignatura se socializan los contenidos del sílabo y directivas de la escuela profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Me agradan las sesiones de aprendizaje que realiza el docente, donde el 70% de mis compañeros salen aprobados.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Se evidencia el conocimiento de la asignatura que desarrolla el docente a través de la evaluación de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Mis profesores tienen conocimientos de los últimos sucesos de la actualidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	El desarrollo de la sesión de aprendizaje es claro y coherente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	El docente pone en práctica el uso de las tecnologías para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Me agrada que se utilicen nuevas estrategias computacionales en la enseñanza para el nivel superior.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Las sesiones de aprendizaje se desarrollan en un ambiente favorable.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Hacemos lo posible para que las normas de convivencia se lleven a cabo de la mejor manera.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

		DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD					
		Si	No	Si	No	Si	No
15	Me agrada la vocación de los docentes al darse tiempo para orientarnos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Me siento contenta de estudiar la carrera profesional para ser igual que mis profesores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	En el desarrollo de las sesiones de aprendizaje se aplica metodologías variadas para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	El docente maneja positivamente la inteligencia emocional ante situaciones que se presentan en el aula.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Mi profesor es tolerante con mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Mi profesor valora el trabajo que realiza con mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Se observa que el docente muestra una actitud positiva al culminar la sesión de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Me alegro al ver que mis compañeros participan constantemente en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
23	Mis profesores asisten puntualmente a la sección para desarrollar la sesión de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Observo que mis profesores asisten puntualmente a las actividades de la universidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Se observa que el docente no improvisa el desarrollo de la sesión.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Mis profesores comunican las directivas respecto a la escuela profesional de educación inicial.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Se observa que existe una comunicación horizontal entre los docentes para la toma de decisiones respecto al aula a su cargo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Mis profesores desarrollan contenidos adicionales al sílabo como necesidad de aprendizaje o para reforzar algunos conocimientos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No
29	Se observa que mis profesores se comunican con el resto de docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Existe un trato horizontal de mis profesores hacia nosotros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31	La comunicación es el factor clave del docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	El docente toma en cuenta la problemática de los estudiantes cuando dejan de asistir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	El docente encarga al delegado del aula la comunicación con el alumno que ha dejado de asistir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. MEONÓ GARAY WILMAR MANUEL DNI: 1572 8306

Especialidad del validador: DR ADMINISTRACIÓN - RECURSOS HUMANOS

11 de JUNIO del 2016

W. Meño
WILMAR MANUEL MEONÓ GARAY
 Doctor en Administración

Firma del Experto Informante

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN I: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS								
1	Estoy satisfecho porque el docente planifica los contenidos temáticos de acuerdo al sílabo del área encargada.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Me agrada el desarrollo de las sesiones de aprendizaje porque cuenta con bibliografía actualizada.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Mis compañeros asisten puntualmente a la clase por el dominio del docente de la asignatura que enseña.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Se entablan comunicación adecuada entre el docente y los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	La comunicación que existe en mi aula es en forma horizontal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Al inicio de la asignatura se socializan los contenidos del sílabo y directivas de la escuela profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Me agradan las sesiones de aprendizaje que realiza el docente, donde el 70% de mis compañeros salen aprobados.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Se evidencia el conocimiento de la asignatura que desarrolla el docente a través de la evaluación de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Mis profesores tienen conocimientos de los últimos sucesos de la actualidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	El desarrollo de la sesión de aprendizaje es claro y coherente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	El docente pone en práctica el uso de las tecnologías para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Me agrada que se utilicen nuevas estrategias computacionales en la enseñanza para el nivel superior.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Las sesiones de aprendizaje se desarrollan en un ambiente favorable.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Hacemos lo posible para que las normas de convivencia se lleven a cabo de la mejor manera.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

	DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD	SI	No	SI	No	SI	No
15	Me agrada la vocación de los docentes al darse tiempo para orientarnos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Me siento contenta de estudiar la carrera profesional para ser igual que mis profesores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	En el desarrollo de las sesiones de aprendizaje se aplica metodologías variadas para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	El docente maneja positivamente la inteligencia emocional ante situaciones que se presenten en el aula.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Mi profesor es tolerante con mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Mi profesor valora el trabajo que realiza con mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Se observa que el docente muestra una actitud positiva al culminar la sesión de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Me alegro al ver que mis compañeros participan constantemente en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD	SI	No	SI	No	SI	No
23	Mis profesores asisten puntualmente a la sección para desarrollar la sesión de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Observo que mis profesores asisten puntualmente a las actividades de la universidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Se observa que el docente no improvisa el desarrollo de la sesión.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Mis profesores comunican las directivas respecto a la escuela profesional de educación inicial.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Se observa que existe una comunicación horizontal entre los docentes para la toma de decisiones respecto al aula a su cargo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Mis profesores desarrollan contenidos adicionales al silabo como necesidad de aprendizaje o para reforzar algunos conocimientos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES	SI	No	SI	No	SI	No
29	Se observa que mis profesores se comunican con el resto de docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Existe un trato horizontal de mis profesores hacia nosotros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31	La comunicación es el factor clave del docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	El docente toma en cuenta la problemática de los estudiantes cuando dejan de asistir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	El docente encarga al delegado del aula la comunicación con el alumno que ha dejado de asistir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: CAROLINA DEL AGUILA CASAS DNI: 05221421

Especialidad del validador: Docentes en Educación

... de JUNIO del 2016.


 Dr. Carlos A. Chacabí del Aguí
 Director de la

Firma del Experto Informante.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS Estoy satisfecho porque el docente planifica los contenidos temáticos de acuerdo al sílabo del área encargada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Me agrada el desarrollo de las sesiones de aprendizaje porque cuenta con bibliografía actualizada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Mis compañeros asisten puntualmente a la clase por el dominio del docente de la asignatura que enseña	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Se entablan comunicación adecuada entre el docente y los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	La comunicación que existe en mi aula es en forma horizontal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Al inicio de la asignatura se socializan los contenidos del sílabo y directivas de la escuela profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Me agradan las sesiones de aprendizaje que realiza el docente, donde el 70% de mis compañeros salen aprobados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Se evidencia el conocimiento de la asignatura que desarrolla el docente a través de la evaluación de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Mis profesores tienen conocimientos de los últimos sucesos de la actualidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	El desarrollo de la sesión de aprendizaje es claro y coherente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	El docente pone en práctica el uso de las tecnologías para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Me agrada que se utilicen nuevas estrategias computacionales en la enseñanza para el nivel superior.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Las sesiones de aprendizaje se desarrollan en un ambiente favorable.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Hacemos lo posible para que las normas de convivencia se lleven a cabo de la mejor manera.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD	SI	No	SI	No	SI	No
15	Me agrada la vocación de los docentes al darse tiempo para orientarnos.	✓		✓		✓	
16	Me siento contenta de estudiar la carrera profesional para ser igual que mis profesores.	✓		✓		✓	
17	En el desarrollo de las sesiones de aprendizaje se aplica metodologías variadas para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓	
18	El docente maneja positivamente la inteligencia emocional ante situaciones que se presenten en el aula.	✓		✓		✓	
19	Mi profesor es tolerante con mis compañeros.	✓		✓		✓	
20	Mi profesor valora el trabajo que realiza con mis compañeros.	✓		✓		✓	
21	Se observa que el docente muestra una actitud positiva al culminar la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓	
22	Me alegro al ver que mis compañeros participen constantemente en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD	SI	No	SI	No	SI	No
23	Mis profesores asisten puntualmente a la sección para desarrollar la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓	
24	Observo que mis profesores asisten puntualmente a las actividades de la universidad.	✓		✓		✓	
25	Se observa que el docente no improvisa el desarrollo de la sesión.	✓		✓		✓	
26	Mis profesores comunican las directivas respecto a la escuela profesional de educación inicial.	✓		✓		✓	
27	Se observa que existe una comunicación horizontal entre los docentes para la toma de decisiones respecto al aula a su cargo.	✓		✓		✓	
28	Mis profesores desarrollan contenidos adicionales al sílabo como necesidad de aprendizaje o para reforzar algunos conocimientos.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES	SI	No	SI	No	SI	No
29	Se observa que mis profesores se comunican con el resto de docentes.	✓		✓		✓	
30	Existe un trato horizontal de mis profesores hacia nosotros.	✓		✓		✓	

31	La comunicación es el factor clave del docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	El docente toma en cuenta la problemática de los estudiantes cuando dejan de asistir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	El docente encarga al delegado del aula la comunicación con el alumno que ha dejado de asistir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: RERAJO Quispe Ancoth DNI: 07038216

Especialidad del validador: doctor en educación

.....11 de Junio del 2016.



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Apéndice 6: Autorización para la aplicación de instrumentos

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 OFICINA DE ECONOMÍA, FINANZAS Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
 FILIAL LIMA
FORMATO ÚNICO DE TRÁMITE Nº 129097

SEÑOR: *Director Manuel Silva Infantes*
 NOMBRES Y APELLIDOS: *Elena Castillo Huamán*
 FACULTAD: *Educación y CC. HH.* Especialidad y/o Carrera: *Lenguaje y Comunicación*

PRE GRADO MAESTRÍA DOCTORADO

ALUMNO COD. MATRICULA:
 DOCENTE D.N.I. N°: *10195848*
 ADMINISTRATIVO D.N.I. N°:

SOLICITAR USTED ORDENE A QUIEN CORRESPONDA QUE SE ATIENDA Y/O OTORQUE:

<input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE INGRESO	<input type="checkbox"/> EXPEDITO PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL
<input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE EGRESO	<input type="checkbox"/> EXPEDITO PARA OPTAR GRADO DE MAGISTER
<input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE ESTUDIOS	<input type="checkbox"/> EXPEDITO PARA OPTAR GRADO DE DOCTOR
<input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE PROYECCIÓN SOCIAL	<input type="checkbox"/> RECATEGORIZACIÓN
<input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES	<input type="checkbox"/> CAMBIO DE MODALIDAD
<input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE ACTIVIDADES	<input type="checkbox"/> CAMBIO DE SEDE
<input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE NO ADEUDAR	<input type="checkbox"/> GRADO DE BACHILLER
<input type="checkbox"/> REINCORPORACIÓN	<input type="checkbox"/> TITULO PROFESIONAL
<input type="checkbox"/> RESERVA DE MATRÍCULA	<input type="checkbox"/> GRADO DE MAGISTER
<input type="checkbox"/> TRANSFERENCIA	<input type="checkbox"/> GRADO DE DOCTOR
<input type="checkbox"/> CONDONACIÓN	<input type="checkbox"/> CARTA DE PRESENTACIÓN
<input type="checkbox"/> CONVALIDACIÓN DE ASIGNATURAS	<input type="checkbox"/> PAGO POR CRÉDITOS
<input type="checkbox"/> CERTIFICADO DE ESTUDIOS	<input type="checkbox"/> LICENCIA POR ESTUDIOS
<input type="checkbox"/> EXAMEN DE SUFICIENCIA	<input type="checkbox"/> LICENCIA POR ENFERMEDAD
<input type="checkbox"/> EXAMEN COMPLEMENTARIO	<input type="checkbox"/> LICENCIA POR GRAVIDEZ
<input type="checkbox"/> EXAMEN DE SUBSANACIÓN	<input type="checkbox"/> LICENCIA POR ASUNTOS PARTICULARES
<input type="checkbox"/> EXPEDITO PARA OPTAR GRADO DE BACHILLER	<input checked="" type="checkbox"/> OTROS

RECIBIDO 24 AGO. 2016
 Hora: *12:30 pm* Firma: *[Firma]*

RECIBIDO 22 AGO. 2016
 Hora: Firma: *[Firma]*

ESPECIFICAR OTROS: *Permiso para aplicar Plan de Monitores de tesis de doctorado*
(adjunto especificaciones)
 PARA LO CUAL ADJUNTO AL PRESENTE LOS REQUISITOS EXIGIDOS DE ACUERDO A NORMAS INTERNAS

DOMICILIO: *Sr. E. Briceno 132 Urb. Sta. Luzmila Comas* TELÉFONO: *987 411469*
 FECHA: *22-08-16* FIRMA: *[Firma]*

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 DOMIC. FISCAL: AV. GIRALDEZ N° 230 - HUANCAYO - HUANCAYO - JUNIN
 AV. CUBA N° 578 - JESUS MARIA - LIMA - LIMA
 Pag. Web.: www.upla.edu.pe

R.U.C. N° 20129588463
BOLETA DE VENTA
 201- 0066720

D.N.I.:
 Código: 10195848
 Fecha: 22-Ago-2015

Señor (es): Ninguno
 CASTILLO HUAMAN, ELENA

Dirección:

Cant.	DESCRIPCIÓN	Cuenta	Importe
	TRAMITE DOCUMENTARIO		3.00

Realizado el pago no hay lugar a devolución
 Carece de Valor sin sello y firma de caja

USUARIO: DA GUARRE
 0626-000094925

Hora: 11:46:06

TOTAL S/. *****3.00

ADQUIRENTE O USUARIO

SOLICITAR USTED ORDENE A QUIEN CORRESPONDA QUE SE ATIENDA Y/O OTORGUE:

<input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE INGRESO	<input type="checkbox"/> EXPEDITO PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL
<input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE EGRESO	<input type="checkbox"/> EXPEDITO PARA OPTAR GRADO DE MAGISTER
<input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE ESTUDIOS	<input type="checkbox"/> EXPEDITO PARA OPTAR GRADO DE DOCTOR
<input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE PROYECCIÓN SOCIAL	<input type="checkbox"/> RECATEGORIZACIÓN
<input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES	<input type="checkbox"/> CAMBIO DE MODALIDAD
<input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE ACTIVIDADES	<input type="checkbox"/> CAMBIO DE SEDE
<input type="checkbox"/> CONSTANCIA DE NO ADEUDAR	<input type="checkbox"/> GRADO DE BACHILLER
<input type="checkbox"/> REINCORPORACIÓN	<input type="checkbox"/> TITULO PROFESIONAL
<input type="checkbox"/> RESERVA DE MATRÍCULA	<input type="checkbox"/> GRADO DE MAGISTER
<input type="checkbox"/> TRANSFERENCIA	<input type="checkbox"/> GRADO DE DOCTOR
<input type="checkbox"/> CONDONACIÓN	<input type="checkbox"/> CARTA DE PRESENTACIÓN
<input type="checkbox"/> CONVALIDACIÓN DE ASIGNATURAS	<input type="checkbox"/> PAGO POR CRÉDITOS
<input type="checkbox"/> CERTIFICADO DE ESTUDIOS	<input type="checkbox"/> LICENCIA POR ESTUDIOS
<input type="checkbox"/> EXAMEN DE SUFICIENCIA	<input type="checkbox"/> LICENCIA POR ENFERMEDAD
<input type="checkbox"/> EXAMEN COMPLEMENTARIO	<input type="checkbox"/> LICENCIA POR GRAVIDEZ
<input type="checkbox"/> EXAMEN DE SUBSANACIÓN	<input type="checkbox"/> LICENCIA POR ASUNTOS PARTICULARES
<input type="checkbox"/> EXPEDITO PARA OPTAR GRADO DE BACHILLER	<input checked="" type="checkbox"/> OTROS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 Dirección Filial - Lima
 24 AGO. 2016
RECIBIDO
 Hora: 12:20pm...Firma: [Firma]

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 Filial - Lima
 MESA DE PARTES
 24 AGO. 2016
RECIBIDO
 Hora: [Firma]

ESPECIFICAR OTROS: *Permiso para aplicar Plan de Monitores de tesis de doctorado (adjunto especificaciones)*

PARA LO CUAL ADJUNTO AL PRESENTE LOS REQUISITOS EXIGIDOS DE ACUERDO A NORMAS INTERNAS

DOMICILIO: *Sr. E. Briceno 132 Urb. Sta. Luzmila Comas* TELÉFONO: *987 411469*

FECHA: *22-08-16* FIRMA: *[Firma]*

Apéndice 7: Base de datos

Nº	GRUPO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	D1	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	D2	P23	P24	P25	P26	P27	P28	D3	P29	P30	P31	P32	P33	D4	TOTAL
1	GC	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	34	2	4	2	2	4	2	2	2	20	4	2	3	3	3	4	19	3	2	1	1	4	11	84
2	GC	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	4	35	2	2	4	3	2	2	3	2	20	4	2	4	2	2	2	16	1	2	2	2	2	9	80
3	GC	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	34	2	4	2	4	4	4	3	3	26	2	4	4	3	2	3	18	2	3	4	3	4	16	94
4	GC	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	43	2	2	2	2	2	2	2	4	18	3	1	4	3	1	4	16	1	2	3	2	2	10	87
5	GC	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	32	3	4	2	2	1	1	2	2	17	2	1	3	2	2	2	12	4	3	2	1	2	12	73
6	GC	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	41	4	3	2	2	4	1	4	4	24	4	1	3	2	4	3	17	4	3	2	2	2	13	95
7	GC	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	29	2	3	4	4	2	1	1	2	19	4	5	3	3	3	4	22	1	3	4	2	2	12	82
8	GC	3	2	2	1	3	1	2	4	5	3	5	4	4	2	41	3	2	2	4	2	1	4	4	22	4	1	3	1	4	1	14	4	4	1	2	2	13	90
9	GC	3	3	3	4	3	1	3	2	3	3	2	2	4	2	38	3	3	2	2	4	1	1	3	19	4	2	3	3	3	3	18	4	3	3	1	2	13	88
10	GC	3	3	4	2	2	2	1	2	1	3	4	2	3	4	36	2	4	2	4	2	4	1	4	23	4	1	2	1	3	4	15	2	3	3	1	4	13	87
11	GC	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	1	34	3	4	3	4	3	3	3	2	25	2	3	2	3	2	3	15	3	3	3	3	3	15	89
12	GC	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	2	2	4	40	2	1	4	1	4	1	1	3	17	1	2	1	3	1	3	11	4	3	1	2	2	12	80
13	GC	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	2	2	2	2	2	2	1	3	16	4	2	1	3	1	3	14	3	3	4	2	4	16	77
14	GC	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	4	26	4	4	4	3	3	1	1	2	22	3	2	1	1	4	1	12	3	3	2	2	2	12	72
15	GC	1	1	3	2	3	3	1	1	2	4	1	4	1	2	29	4	2	1	4	4	4	1	2	22	3	1	3	1	1	3	12	1	2	3	2	2	10	73
16	GC	4	3	1	1	1	1	2	4	2	2	1	1	2	2	27	2	1	4	1	1	1	1	4	15	2	3	1	2	2	1	11	1	3	4	1	2	11	64
17	GC	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3	2	27	2	2	2	1	2	1	3	2	15	4	1	2	2	1	2	12	2	2	2	2	3	11	65
18	GC	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	38	3	3	2	3	1	3	3	3	21	3	1	2	3	3	1	13	3	3	2	4	2	14	86
19	GC	1	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	29	3	1	4	2	1	1	3	2	17	4	1	1	1	2	3	12	1	1	1	4	1	8	66
20	GC	2	3	4	3	3	3	2	3	1	1	2	2	1	3	33	3	1	3	3	1	1	2	3	17	2	1	3	3	3	3	15	2	1	3	2	1	9	74
21	GC	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	33	3	3	3	3	2	3	2	2	21	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	2	2	14	86
22	GC	1	1	2	1	2	3	1	3	3	2	4	4	3	3	33	3	4	2	3	2	2	3	3	22	2	1	3	3	2	2	13	3	1	1	3	2	10	78
23	GC	4	4	3	4	4	1	1	3	3	1	1	3	2	3	37	2	2	2	2	2	2	4	4	20	4	3	2	4	2	4	19	4	2	4	4	4	18	94
24	GC	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	46	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	110
25	GC	4	3	2	4	3	3	2	4	3	1	3	4	4	4	44	4	4	3	3	4	3	4	4	29	4	2	3	4	2	2	17	4	4	4	3	2	17	107
26	GC	3	2	4	2	5	1	1	2	1	3	2	3	1	3	33	2	2	1	2	1	2	3	4	17	4	2	4	2	4	4	20	2	4	3	4	1	14	84
27	GC	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	51	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	2	3	3	3	4	19	4	3	4	4	4	19	123
28	GC	3	3	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	26	2	2	2	1	2	2	3	5	19	4	2	3	2	2	3	16	4	2	2	2	2	12	73
29	GC	3	1	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4	44	3	4	2	5	3	4	4	4	29	4	3	4	3	5	2	21	3	3	4	3	5	18	112
30	GC	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	51	1	1	4	4	1	1	1	1	14	5	1	3	3	2	2	16	3	2	3	3	2	13	94
31	GE	4	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	36	4	2	2	2	2	4	2	2	20	4	1	3	2	3	3	16	2	2	4	1	2	11	83
32	GE	4	4	3	5	3	4	1	5	2	2	2	2	4	4	45	4	2	1	2	2	4	1	2	18	2	2	2	2	1	2	11	2	2	1	2	2	9	83
33	GE	4	4	3	2	3	4	1	1	5	5	5	5	5	5	52	1	5	1	5	1	5	1	1	20	2	2	4	2	4	1	15	2	2	2	2	1	9	96

34	GE	1	1	1	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	1	24	1	1	2	1	1	3	1	1	11	2	1	3	3	1	2	12	2	5	1	2	1	11	58
35	GE	4	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	46	5	4	4	4	4	2	1	28	4	3	2	2	2	1	14	2	3	4	4	3	16	104	
36	GE	1	2	1	4	1	2	2	2	2	3	2	4	4	2	32	1	5	4	1	3	2	1	4	21	4	1	2	1	1	3	12	4	2	2	2	1	11	76
37	GE	5	4	2	4	2	2	3	4	2	1	3	2	1	4	39	1	5	2	1	1	4	1	5	20	1	2	4	4	4	2	17	2	2	2	2	5	13	89
38	GE	2	1	1	3	1	2	5	1	1	2	1	2	2	2	26	2	2	2	2	2	4	3	4	21	2	1	2	1	1	1	8	1	2	2	2	1	8	63
39	GE	2	3	3	3	3	2	5	4	2	2	2	2	2	2	37	2	2	2	2	2	1	3	3	17	3	3	1	3	3	3	16	3	2	1	3	3	12	82
40	GE	3	2	2	3	3	1	2	3	2	1	1	3	3	1	30	1	3	2	1	1	2	3	4	17	2	2	3	3	3	3	16	2	4	3	4	3	16	79
41	GE	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	36	2	2	1	2	4	2	3	1	17	3	2	3	3	3	3	17	4	2	3	3	3	15	85
42	GE	4	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	37	2	2	2	2	3	2	2	3	18	4	3	2	2	3	4	18	4	4	4	3	3	18	91
43	GE	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	5	3	4	37	2	2	2	2	3	2	4	2	19	3	2	2	2	2	2	13	4	4	2	2	4	16	85
44	GE	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	26	2	3	2	4	2	2	2	4	21	2	2	1	3	2	4	14	2	2	2	4	1	11	72
45	GE	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	33	2	2	2	4	4	2	2	2	20	2	2	2	2	2	1	11	2	3	2	2	2	11	75
46	GE	2	3	3	2	4	2	3	1	2	2	3	5	4	2	38	2	4	3	2	3	2	2	4	22	4	2	1	3	3	1	14	3	2	2	3	2	12	86
47	GE	4	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	3	2	31	1	4	4	3	2	3	2	2	21	4	2	1	2	2	2	13	1	2	3	2	3	11	76
48	GE	2	1	1	3	1	4	1	2	2	1	1	3	3	2	27	1	1	3	1	3	2	3	3	17	2	2	1	3	2	3	13	2	3	4	1	2	12	69
49	GE	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	1	4	3	2	40	1	2	3	3	1	1	2	3	16	3	2	1	3	1	2	12	1	1	3	1	3	9	77
50	GE	2	2	3	4	2	2	4	4	2	1	2	1	2	2	33	1	2	2	2	3	1	2	3	16	2	1	1	2	2	1	9	1	3	1	3	2	10	68
51	GE	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	1	1	1	2	29	2	4	3	4	1	1	2	1	18	4	2	3	3	3	2	17	3	2	2	3	1	11	75
52	GE	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	1	1	3	2	32	2	2	4	3	2	3	2	2	20	4	2	1	2	2	2	13	1	2	3	2	3	11	76
53	GE	4	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	28	2	2	3	2	4	4	3	3	23	2	4	1	3	2	3	15	2	3	1	3	1	10	76
54	GE	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	1	1	3	3	32	2	2	3	2	2	2	2	3	18	3	2	1	2	2	1	11	1	4	3	4	3	15	76
55	GE	2	2	3	4	3	2	2	1	2	3	2	5	2	2	35	2	2	2	2	1	1	2	1	13	2	1	3	2	2	2	12	1	3	2	1	2	9	69
56	GE	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	1	4	2	38	2	2	3	2	1	3	1	3	17	2	2	3	3	4	17	3	2	2	3	1	11	83	
57	GE	2	2	2	2	2	2	4	1	2	4	4	2	3	2	34	4	2	2	3	2	2	3	2	20	4	2	1	2	2	2	13	1	2	3	2	3	11	78
58	GE	2	1	2	2	1	4	4	3	2	4	4	1	3	2	35	2	2	2	1	2	2	3	2	16	2	2	1	3	2	3	13	1	3	1	3	1	9	73
59	GE	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	1	42	2	2	3	4	1	1	2	2	17	1	1	2	3	2	2	11	22	2	3	2	3	32	102
60	GE	2	2	3	4	3	2	1	4	1	3	2	2	2	2	33	2	2	2	2	1	1	2	2	14	2	1	3	2	2	2	12	2	3	2	3	2	12	71

Apéndice 8:

PROGRAMA
“PLAN DE SUPERVISIÓN”

SESIONES DESARROLLADAS

AUTORA: Mgtr. Elena Castillo Huamán

2016

PRESENTACION

El presente Plan de Supervisión, constituye un instrumento, para el mejoramiento del desempeño docente de los estudiantes de educación inicial, lograren ellos una formación integral apoyando y estimulando su trabajo. Estos desafíos, conllevan a que el aprendizaje responda a las demandas de la comunidad y a las exigencias de la sociedad del conocimiento.

El presente documento enfatiza la importancia de las acciones de supervisión partiendo desde un análisis de la realidad respecto al tema en la cual se propone diferentes actividades que permiten el desarrollo adecuado, coherente, coordinado de la supervisión.

JUSTIFICACIÓN:

La Supervisión, es un proceso sistemático y permanente que busca comprobar la efectividad y eficiencia del proceso; asimismo, contribuye a mejorar el servicio educativo que se brinda, por lo que cumple un rol importante en el aspecto pedagógico, que permite observar, e identificar las fortalezas y debilidades en el proceso de enseñanza – aprendizaje para la toma decisiones inmediatas y pertinentes. Considerando que también es un proceso de intercambio de experiencia entre el visitante y el visitado, donde sin prejuicio alguno se da y se recibe compañía, convirtiéndose en un espacio de ayuda mutua.

El plan “Plan de supervisión” implica esfuerzo, compromiso, perseverancia, en la cual el docente se conocerá, tomara conciencia del su rol como supervisor para que los estudiantes mejoren su desempeño como docentes.

OBJETIVOS:**General**

- ✓ Mejorar el desempeño docente de los estudiantes del primer ciclo de la escuela profesional de educación inicial.

Resultados

- ✓ Mejorar las capacidades pedagógicas
- ✓ Mejorar la emocionalidad
- ✓ Mejorar la responsabilidad en la persona
- ✓ Mejorar las relaciones interpersonales

CRONOGRAMA:

SEMANAS	1	2	3	4	5	6	7	8
1	X							
2	X							
3		X						
4		X						
5			X					
6			X					
7				X				
8				X				
9					X			
10					X			
11						X		

12						X		
13							X	
14							X	
15								X
16								X

FRECUENCIA DE TRABAJO:

Se realizaron dos sesiones por semana: martes y jueves; cada sesión tendrá una duración de 45 minutos.

Las sesiones conformaran cuatro módulos en los que se consideraran los siguientes aspectos:

- Elaboración de instrumentos de supervisión
- Realización de talleres de interaprendizaje
- Observación de las clases realizadas por los docentes
- Reflexión sobre la práctica docente

DURACIÓN: 8 semanas

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS:

1. Responsable: Docente investigadora

2. Sede: Universidad Peruana los Andes

3. Población: Estudiantes del primer ciclo de la escuela profesional de educación inicial

4. Recursos:

Humanos:

- Docente investigador
- Estudiantes

Materiales:

- | | |
|------------------------|---------------|
| - Separatas | - Afiches |
| - Proyector Multimedia | - Plumones |
| - Computadora | - Impresiones |
| - Lápices | - Papelotes |

METODOLOGÍA PROPUESTA:

Se utilizará:

- El método activo
- Método especializado para el trabajo en grupo:
 - Método pasivo para el grupo control

DESARROLLO DEL PROGRAMA**PRIMER MÓDULO**

- 1.- Sesión: La supervisión (conceptos básicos)
- 2.- Sesión: Elaborando nuestro perfil de supervisores
- 3.- Sesión: Conociendo instrumentos de supervisión (Fichas de observación, cuaderno de campo, anecdotario)
- 4.- Sesión: Elaborando nuestros instrumentos de supervisión

SEGUNDO MÓDULO

- 5.- Sesión: Las relaciones interpersonales
- 6.- Sesión: Trabajo colaborativo
- 7.- Sesión: Desarrollando nuestras habilidades (MI FODA)
- 8.- Sesión: Nuestros valores

TERCER MÓDULO

- 9.- Sesión: Las visitas en aulas
- 10.- Sesión: Círculos de interaprendizaje
- 11.- Sesión: La observación
- 12.- Sesión: Solución de conflictos

CUARTO MÓDULO

- 1.- Sesión: El desempeño docente
- 2.- Sesión: Toma de decisiones
- 3.- Sesión: Nuestra responsabilidad para generar cambios
- 4.- Sesión: Mi compromiso de cambio

SESIÓN Nº 1: LA SUPERVISIÓN

I.- OBJETIVO Y/O FINALIDAD: Que los docentes retomen aspectos referidos a la supervisión.

II.- COMPETENCIA:

Reconoce los conceptos básicos a emplear en la supervisión

III.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

ACTIVIDADES DE INICIO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
Motivación de entrada: Observan el video referido al trabajo en equipo. Realizar una lluvia de ideas referidas al beneficio del trabajo en equipo. Con el fin de concientizarlos sobre la importancia de la participación de todos en la realización de las diferentes actividades programadas. La docente presenta el objetivo general.	Proyector multimedia - diapositivas	10 m
ACTIVIDADES DE PROCESO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
La docente presenta una diapositiva motivadora sobre la importancia de realizar cambios en nuestro trabajo. Los docentes observan el siguiente video: https://www.youtube.com/watch?v=nTfsNbMfJU8	Proyector multimedia - internet	25 h
ACTIVIDADES FINALES / ESTRATEGIAS	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Reflexión final en base a un ppt sobre las ideas principales referidas al tema.	PPT	15 m

Referencias bibliográficas

Pavon, A. (2011). *La supervisión educativa para la sociedad del conocimiento*. España: La Muralla.

Gonzales, E. (2007). *Un modelo de supervisión educativa*. Universidad pedagógica experimental. Venezuela.

SESIÓN Nº 2: ELABORANDO NUESTRO PERFIL DE SUPERVISORES

I.- OBJETIVO Y/O FINALIDAD: Que con la ayuda de todos los docentes retomemos y plantemos cuál debe ser el rol del supervisor

II.- COMPETENCIA:

Elaborar nuestro perfil como supervisores

III.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

ACTIVIDADES DE INICIO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
Motivación de entrada: Observan el video: https://www.youtube.com/watch?v=AjNdDwqiTDg La docente presenta el objetivo de esta sesión.	Proyector multimedia	10 m
ACTIVIDADES DE PROCESO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
Presentación del ppt con los perfiles del supervisor según el MINEDU. La docente forma equipos de trabajo. A cada equipo adecuará lo presentado en el PPT a la realidad.	Papelotes, plumones PPT	25 h
ACTIVIDADES FINALES / ESTRATEGIAS	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Cada equipo presentará su trabajo el cual será consolidado.	Limpiatipo, multimedia	15 m

Referencias bibliográficas

Instituto nacional de evaluación de la educación. (2008). *Hacia un nuevo modelo de supervisión escolar*. México.

UNESCO (2002). *La supervisión escolar de la educación primaria en México*. México: IIPE.

Minedu (2012). *Marco del buen desempeño del directivo*. Perú: Ministerio de Educación.

SESIÓN Nº 3: CONOCIENDO INSTRUMENTOS DE SUPERVISIÓN

I.- OBJETIVO Y/O FINALIDAD: Que los docentes identifiquen técnicas e instrumentos de supervisión los cuales manejarán en el trabajo de campo

II.- COMPETENCIA:

Reconocer técnicas de supervisión

III.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

ACTIVIDADES DE INICIO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
Observan el ppt sobre técnicas de supervisión utilizados.	Proyector multimedia	10 m
ACTIVIDADES DE PROCESO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
La docente forma equipos de trabajo en la cual trabajarán en base a la técnica metaplan cada grupo trabajará una parte de la lectura: Técnicas de supervisión.	Papelotes, plumones	25 h
ACTIVIDADES FINALES / ESTRATEGIAS	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Cada equipo presentará su resumen de lo leído lo cual se presentará y a través de la técnica del museo todos los participantes podrán observar lo planteado por los equipos.	Limpiatipo, multimedia	15 m

Referencias bibliográficas

Minedu (2012). *Protocolo e instrumentos para la supervisión educativa*. Perú: Ministerio de educación

Aguilar, R. (2005). *Opciones y condicionantes de la supervisión educativa*. Universidad pedagógica nacional Francisco Morazan. México.

SESIÓN N°4: ELABORANDO NUESTROS INSTRUMENTOS DE SUPERVISION

I.- OBJETIVO Y/O FINALIDAD: Que con la ayuda de todos los docentes elaboraremos instrumentos de supervisión

II.- COMPETENCIA:

Elaborar instrumentos de supervisión

III.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

ACTIVIDADES DE INICIO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
La docente forma equipos de trabajo en la cual se les dará tarjetas con cada tipo de instrumento mencionado en el ppt.	Proyector multimedia	10 m
ACTIVIDADES DE PROCESO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
Cada equipo elaborará un modelo del instrumento que les toco.	Papelotes, plumones	25 h
ACTIVIDADES FINALES / ESTRATEGIAS	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Cada equipo presentará su trabajo el cual será consolidado.	Limpiatipo, multimedia	15 m

Referencias bibliográficas

Minedu (2012). *Protocolo e instrumentos para la supervisión educativa*. Perú: Ministerio de educación
 Fermín, M. (1980). *Tecnología de la Supervisión Docente*". Argentina: Editorial Kapelusz.

GUÍA DE OBSERVACIÓN Nº 1

Sesiones que abarca: Sesión 1 a la sesión 4

	Apellidos y Nombres	Mencionan conceptos básicos referidos a la supervisión	Elaboran su perfil como supervisores	Presentan en organizadores visuales técnicas usadas	Confeccionan sus instrumentos de forma creativa	Realizan su trabajo coordinadamente

Observaciones:.....
.....

SESIÓN Nº 5: LAS RELACIONES INTERPERSONALES

I.- OBJETIVO Y/O FINALIDAD: Que los docentes conozcan que son las relaciones interpersonales.

II.- COMPETENCIA:

Reflexionar qué son las relaciones interpersonales

III.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

ACTIVIDADES DE INICIO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
Motivación de entrada: Observan el video: https://www.youtube.com/watch?v=LAOICltn3MM La docente presenta el objetivo de esta sesión.	Proyector multimedia	10 m
ACTIVIDADES DE PROCESO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
La docente presenta el ppt sobre las leyes de las relaciones interpersonales. Cada uno elegirá uno de ellos y plasmara en un dibujo.	Papelotes, plumones	25 h
ACTIVIDADES FINALES / ESTRATEGIAS	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Cada uno pegará sus trabajos y mediante la técnica de museo observarán los trabajos.	Limpiatipo, multimedia	15 m

SESIÓN N° 6: EL TRABAJO COLABORATIVO

I.- OBJETIVO Y/O FINALIDAD: Que con la ayuda de todos los docentes retomemos y planteemos cual debe ser el rol del supervisor.

II.- COMPETENCIA:

Elaborar nuestro perfil como supervisores

III.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

ACTIVIDADES DE INICIO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
Motivación de entrada: Observan el video: https://www.youtube.com/watch?v=e2xNXr4oox8 Mediante una lluvia de ideas presentan porque es importante el trabajo colaborativo.	Proyector multimedia	10 m
ACTIVIDADES DE PROCESO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
La docente forma equipos de trabajo A cada equipo se encarga de leer y presentar un organizador referido al tema.	Papelotes, plumones	25 h
ACTIVIDADES FINALES / ESTRATEGIAS	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Cada equipo presentará su trabajo el cual será consolidado.	Limpiatipo, multimedia	15 m

Referencias bibliográficas

Fuentes, N. (2003). *Trabajo colaborativo*. Curso de capacitación ITESM.

Villalobos, Pérez. (2002). *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. México: Trillas.

SESIÓN Nº 7: DESARROLLANDO NUESTRAS HABILIDADES

I.- OBJETIVO Y/O FINALIDAD: Que con la ayuda de cada uno conoceremos nuestras fortalezas y debilidades que debemos superar.

II.- COMPETENCIA:

Elaborar nuestro FODA personal

III.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

ACTIVIDADES DE INICIO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
Cada participante observará la palma de su mano izquierda, luego se les entregará una hoja en la cual dibuja su palma de su mano con todas las líneas que presenta su mano observada pero sin mirar. La docente presenta la siguiente interrogante: “¿En verdad nos conocemos cada uno?”	Proyector multimedia	10 m
ACTIVIDADES DE PROCESO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
La docente entregará la ficha de trabajo en la cual cada uno colocará sus fortalezas y debilidades que tienen.	Papelotes, plumones	25 h
ACTIVIDADES FINALES / ESTRATEGIAS	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Observan el video las ocho habilidades del supervisor: https://www.youtube.com/watch?v=AjNdDwqiTDg	multimedia	15 m

Referencias bibliográfica

Minedu (2012). *Protocolo e instrumentos para la supervisión educativa*. Perú: Ministerio de educación.
Gonzales, E. (2007). *Un modelo de supervisión educativa*. Venezuela: Universidad pedagógica experimental.



FORTALEZAS	DEBILIDADES

SESIÓN Nº 8: NUESTROS VALORES

I.- OBJETIVO Y/O FINALIDAD: Que con la ayuda de todos confeccionamos nuestro decálogo de valores.

II.- COMPETENCIA:

Confeccionamos nuestro decálogo de valores como supervisores

III.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

ACTIVIDADES DE INICIO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
Mediante lluvia de ideas recogen información sobre la importancia de tener un decálogo de valores.	Proyector multimedia	10 m
ACTIVIDADES DE PROCESO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
En cada equipo formado se les entregará una tarjeta en la cual presentaran tres valores que consideren necesarios como un supervisor líder.	Papelotes, plumones	25 h
ACTIVIDADES FINALES / ESTRATEGIAS	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Observan el video: https://www.youtube.com/watch?v=qy11mKVPieo La docente consolida las ideas referidas al video presentado.	Limpiatipo, multimedia	15 m

SESIÓN Nº 9: LAS VISITAS EN AULAS

I.- OBJETIVO Y/O FINALIDAD: Que los docentes conozcan que son las visitas en aulas.

II.- COMPETENCIA:

Confecciona su planificador de visitas

III.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

ACTIVIDADES DE INICIO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
La docente presenta la frase la cual leerán y manifestaran su opinión ante ello.	Proyector multimedia	10 m
ACTIVIDADES DE PROCESO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
Se les presenta a los docentes un modelo de planificador de visitas.	Papelotes, plumones	25 h
ACTIVIDADES FINALES / ESTRATEGIAS	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Los participantes aportan ideas para mejorar el trabajo presentado los cuales serán considerados e implementados.	Papelote,	15 m

Referencias bibliográfica

Minedu (2009). Lineamientos y estrategias de supervisión pedagógica.

LAS VISITAS EN AULA

Es una manera más directa de ponerse en contacto directo con la realidad escolar, consiste en el encuentro del supervisor con el docente

MI PLANIFICADOR DE VISITAS

Datos generales

Supervisor

Docentes a cargo

Fecha	Actividad	Propósito	Observaciones	Firma

SESIÓN Nº 10: CÍRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE

I.- OBJETIVO Y/O FINALIDAD: Que los docentes retomen que son los círculos de interaprendizaje.

II.- COMPETENCIA:

Reconocer las características y herramienta necesarias en un círculo de interaprendizaje

III.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

ACTIVIDADES DE INICIO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
La docente coloca en la pizarra la frase referida a los círculos de interaprendizaje del MINEDU.	Proyector multimedia	10 m
ACTIVIDADES DE PROCESO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
La docente presenta en un papelote las herramientas a considerarse para realizar un círculo de interaprendizaje: (Hoja de planificación del evento, material de información o lectura pedagógica, bitácora personal del docente, portafolio docente: evidencias de la labor docente, registro de videos de situaciones de pedagógicas) Cada grupo se encargará de analizar cada una de ellas.	Papelotes, plumones	25 h
ACTIVIDADES FINALES / ESTRATEGIAS	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Los grupos presentan sus trabajos mediante un dibujo. La docente consolida los trabajos.	Hojas de colores, plumones	15 m

Favorece la socialización y valoración de las prácticas docentes exitosas, como resultado de sus experiencias en aula, a través de espacios de discusión y reflexión. Promover la construcción de propuestas de innovación pedagógica y la investigación acción en aula.

SESIÓN Nº 11: LA OBSERVACIÓN

I.- OBJETIVO Y/O FINALIDAD: Que con los docentes conozcan la observación como parte de la supervisión.

II.- COMPETENCIA:

Elaborar sus fichas de observación

III.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

ACTIVIDADES DE INICIO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
La docente coloca la imagen referida al tema. Los docentes mediante lluvia de ideas comentan lo observado.	Imagen	10 m
ACTIVIDADES DE PROCESO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
La docente forma equipos de trabajo los cuales trabajarán un modelo de ficha de observación.	Papelotes, plumones	25 h
ACTIVIDADES FINALES / ESTRATEGIAS	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Cada equipo presentará su trabajo el cual será consolidado.	Limpiatipo, multimedia	15 m

Referencias bibliográfica

MINEDU (2013). Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas.



SESIÓN Nº 12: SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

I.- OBJETIVO Y/O FINALIDAD: Que con los docentes conozcan cómo debemos resolver un conflicto.

II.- COMPETENCIA:

Conocer estrategias para resolver conflictos

III.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

ACTIVIDADES DE INICIO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
Motivación de entrada: Observan el video los siete pasos para resolver un conflicto: https://www.youtube.com/watch?v=jXMmTaH6xUI	Proyector multimedia	10 m
ACTIVIDADES DE PROCESO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
Se les entrega la lectura referida a la resolución de conflictos la cual leerán y resumirán.	Papelotes, plumones	25 h
ACTIVIDADES FINALES / ESTRATEGIAS	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Presentarán su esquema de asociación de ideas.	Limpiatipo, multimedia	15 m

Referencias bibliográficas

Schnitman, D. (2000). *Nuevos paradigmas en la resolución de conflictos*. Argentina: Granica.

Martínez, D. (2008). *Mediación educativa y resolución de conflictos*. Buenos Aires: Novedades educativas.

SESIÓN Nº 13: DESEMPEÑO DEL DOCENTE

I.- OBJETIVO Y/O FINALIDAD: Que con la ayuda de todos los docentes retomemos y plantemos cual debe ser el rol del supervisor.

II.- COMPETENCIA:

Elaborar nuestro perfil como supervisores

III.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

ACTIVIDADES DE INICIO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
Presentación sobre el marco del buen desempeño docente. Observan el ppt.	Proyector multimedia	10 m
ACTIVIDADES DE PROCESO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
La docente presenta el video: https://www.youtube.com/watch?v=XDmchpWFIVo	Papelotes, plumones	25 h
ACTIVIDADES FINALES / ESTRATEGIAS	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Por grupos consolidan el tema, elaborando una frase motivadora respecto a qué entienden por desempeño docente.	Limpiatipo, multimedia	15 m

Referencias bibliográficas

Minedu (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Perú.

Montenegro, I. (2007). *La evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Magisterio.

SESIÓN Nº 14: TOMA DE DECISIONES

I.- OBJETIVO Y/O FINALIDAD: Como docentes aprendamos a tomar decisiones.

II.- COMPETENCIA:

Tomar decisiones

III.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

ACTIVIDADES DE INICIO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
Observan el video sobre la toma de decisiones: https://www.youtube.com/watch?v=pZ9YdAVw5kQ La docente presenta el objetivo de esta sesión.	Proyector multimedia	10 m
ACTIVIDADES DE PROCESO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
Los docentes a través de una lectura compartida leen el texto: La toma de decisiones. Elaboran recomendaciones para la toma de decisiones.	Hojas, plumones	25 h
ACTIVIDADES FINALES / ESTRATEGIAS	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Presentan un esquema de asociación de ideas.	Limpiatipo, multimedia	15 m

Referencias bibliográficas

Keith, P. (1999). *Las técnicas para la toma de decisiones en equipo*. España: Granica.

SESIÓN Nº 15: NUESTRA RESPONSABILIDAD PARA GENERAR CAMBIOS

I.- OBJETIVO Y/O FINALIDAD: Que los docentes reconozcan que debemos cambiar para mejorar en nuestra labor.

II.- COMPETENCIA:

Proponer actitudes de cambio

III.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

ACTIVIDADES DE INICIO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
Motivación de entrada: Observan el video de la vaca: https://www.youtube.com/watch?v=hwlsz5ABoYg Comentan las ideas principales observadas en el video.	Proyector multimedia	25 m
ACTIVIDADES DE PROCESO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
Cada participante elabora una frase motivadora que me impulse al cambio.	Papelotes, plumones	10 h
ACTIVIDADES FINALES / ESTRATEGIAS	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Presentan sus frases en un mural.	Limpiatipo, multimedia	10 m

SESIÓN N° 16: MI COMPROMISO DE CAMBIO

I.- OBJETIVO Y/O FINALIDAD: Que con los docentes se planteen compromisos en beneficio de nuestros estudiantes.

II.- COMPETENCIA:

Elaborar nuestros compromisos

III.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

ACTIVIDADES DE INICIO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
Motivación de entrada: Observan el video la sabiduría del águila: https://www.youtube.com/watch?v=wvCiRB6E-Qg Comentan las ideas principales observadas en el video.	Proyector multimedia	10 m
ACTIVIDADES DE PROCESO / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO
La docente entregará a cada participante una hoja de colores en la cual cada uno colocara el compromiso que asumirá después de todo el trabajo realizado.	Papelotes, plumones	25 h
ACTIVIDADES FINALES / ESTRATEGIAS	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Se les pedirá que los compromisos redactados los guarden en sus portafolios, los cuales revisarán diariamente para recordar los compromisos que estamos asumiendo.	Limpiatipo, multimedia	15 m

Anexo 9: Fotos aplicando los cuestionarios



Fotos realizando las clases

