



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Efectos de la aplicación de un plan de supervisión basado en la inteligencia emocional en el desempeño pedagógico de los docentes de una institución educativa, Trujillo 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. MIÑANO VERA, Dany Marilú

ASESOR

Dra. Villavicencio Palacios Lilette del Carmen

SECCIÓN:

EDUCACIÓN E IDIOMAS

LÍNEA DE INVESTIGACION:

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

PERU-2018

DEDICATORIA

A la memoria de mi hermano,
como un recuerdo imperecedero
y ser fuente de inspiración, para
seguir superándome
profesionalmente

A mis maravillosos
hijos: Jorge, Jhosep y
Daniel por ser mi motor y
motivo para seguir
superándome cada día.

A mi querido esposo, por
su apoyo constante en
cada uno de mis proyectos
a seguir.

A mis queridos padres por sus
consejos constantes y por haberme
inculcado valores en mi formación como
persona.

Dany Marilú

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme para llegar a cumplir el reto que me he propuesto.

A la Universidad Particular “César Vallejo” por darme la oportunidad de seguir avanzando en mi carrera profesional.
A mi asesora Lilette del Carmen Villavicencio Palacios por su apoyo constante.

Un agradecimiento muy especial a la plana docente de la Institución Educativa por las facilidades brindadas y el empeño demostrado durante la aplicación del presente trabajo de investigación, lo que permitió un avance significativo en el mismo.

A mi familia por su amor y apoyo constante en el logro de mis objetivos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Dany Marilu Miñano Vera, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela Internacional de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con D.N.I 19668658, con la tesis titulada; "Efectos de la aplicación de un Plan de supervisión basado en la inteligencia emocional en el desempeño pedagógico de los docentes de una institución educativa, Trujillo 2017".

Declaro bajo juramento:

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

Trujillo, abril 2018



Dany Marilu Miñano Vera
D.N.I 19668658

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Presento ante Ustedes la tesis titulada “EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE UN PLAN DE SUPERVISIÓN BASADO EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO PEDAGOGICO DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, TRUJILLO 2017” con la finalidad de demostrar que la aplicación de un plan de supervisión basado en la inteligencia emocional, influye significativamente en el desempeño pedagógico de los docentes de una Institución Educativa en Trujillo 2017.

En cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa, dejo a vuestro criterio la evaluación del presente trabajo de investigación, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

INDICE

PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	10
1.2. TRABAJOS PREVIOS	13
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA	15
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	43
1.5. JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO	43
1.6. HIPÓTESIS	43
1.7. OBJETIVOS	44
II. MÉTODO	45
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	45
2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN	47
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	49
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	50
2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	51
2.6. ASPECTOS ÉTICOS	51
III. RESULTADOS	52
IV. DISCUSIÓN	136
V. CONCLUSIONES	138
VI. RECOMENDACIONES	139
VII. REFERENCIAS	140

RESUMEN

El presente estudio tuvo por propósito Identificar los efectos de la aplicación de un plan de supervisión basado en la inteligencia emocional en el desempeño pedagógico de los docentes de una institución educativa, Trujillo 2017.

Para el presente estudio se ha empleado la investigación explicativa y el diseño pre-experimental, las variables fueron plan de supervisión basado en la inteligencia emocional y desempeño docente; la población y muestra estuvo conformada por una directora y seis docentes.

Se usó las técnicas de la observación, la encuesta y la observación directa, aplicándose tales instrumentos en un total de once sesiones.

Según el número de ítems de cada encuesta se realizó los rangos para la calificación, en la dimensión de Capacidad Pedagógica la calificación fue de DEFICIENTE, REGULAR Y BUENA; mientras que en las otras dos dimensiones (RELACIONES INTERPERSONALES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL) la calificación fue de MALA, REGULAR Y BUENA.

Se llegó a las siguientes conclusiones, La aplicación de un plan de inteligencia emocional mejoró el desempeño pedagógico de los docentes, contribuyendo al desarrollo de la capacidad pedagógica, fortaleciendo y favoreciendo la responsabilidad social y mejorando las relaciones interpersonales entre los alumnos, padres de familia, docentes y comunidad escolar en general.

El desempeño pedagógico de los docentes antes de la aplicación del plan de supervisión basado en inteligencia emocional, en cuanto a la dimensión de capacidad pedagógica se ubicó en un nivel regular el 33% de los docentes y el 67% en el nivel deficiente, mientras que en el post test se obtuvo un incremento de 67% en un nivel bueno y un 33% en un nivel regular.

PALABRAS CLAVE: DESEMPEÑO PEDAGOGICO, SUPERVISIÓN, INTELIGENCIA EMOCIONAL.

ABSTRACT

The present study was successful. Identify the effects of the application of a supervision plan based on emotional intelligence on the pedagogical performance of teachers of an educational institution, Trujillo 2017.

For the present study, explanatory research and preexperimental design have been used, the variables were supervisory plan based on emotional intelligence and teaching performance; the population and the sample consisted of one director and six teachers.

The techniques of observation, survey and direct observation were used, applying the instruments in a total of one session.

According to the number of items of each survey, the ranks were made for the qualification, in the dimension of Pedagogical Capacity the qualification of DEFICIENT, REGULAR AND GOOD; while the other dimensions (INTERPERSONAL RELATIONS AND SOCIAL RESPONSIBILITY) the rating was BAD, REGULAR AND GOOD.

The following conclusions were reached: The application of an emotional intelligence plan improved the pedagogical performance of teachers, contributing to the development of pedagogical capacity, strengthening and favoring social responsibility and improving interpersonal relationships among students, parents, teachers and the school community in general.

The pedagogical performance of the teachers before the application of the supervision plan based on emotional intelligence, regarding the dimension of the pedagogical capacity was placed in a regular level 33% of the teachers and 67% in the deficient level, while that in the post test there was an increase of 67% in a good level and 33% in a regular level.

KEY WORDS: PEDAGOGICAL PERFORMANCE, SUPERVISION, EMOTIONAL INTELLIGENCE.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad Problemática

Es oportuno partir del análisis de la problemática sobre el desempeño de los docentes:

A nivel del mundo, la calidad de la educación por ejemplo: en República Dominicana es de preocupación y compromiso nacional, el interés por esta problemática debe ser mayor y mejor por parte de las autoridades, ante la necesidad de recibir una capacitación de calidad y la carencia de investigación educativa en la escuela.

Según la publicación del periódico El Día (Nacionales) sobre las deficiencias del sistema educativo, se deben a que los docentes han estado desfasados y no han llenado ni cubierto las expectativas en términos de enseñanza, todo eso hace pensar que cada vez cobra más fuerza la culpabilidad del profesorado, de lo que pasa en educación ya se concibe al profesorado como el único culpable de la baja calidad de la educación en el país.

Se quiere asignar a los docentes un alto porcentaje de culpabilidad en el deterioro de la educación en República Dominicana en el problema de enseñanza, pero al igual que en otros países no solo los profesores son los culpables sino el contexto social y político en el que se ejerce la profesión docente (corrupción, pobreza, impunidad, tráfico de influencias, desvalorización del conocimiento y degradación sistemática de los profesores)

Ante este problema de la educación dominicana, se ve la necesidad de que se plantee la necesidad de evaluar el trabajo que realizan los dirigentes de la educación dominicana en el campo de la formación y del desempeño docente, también se ve necesario que se evalúen a las instituciones formadoras de docentes, así mismo, se propone que se implemente una evaluación educativa integral a nivel nacional, que se priorice el desempeño de los profesores y el desempeño de los dirigentes del Sistema Educativo Dominicano como actores responsables del desempeño docente. Así se podrá avanzar hacia un sistema educativo que tenga conocimientos de justicia, humanización y la sabiduría.

En el Perú, se está poniendo mayor énfasis en el logro de la mejora de la calidad de la Educación. A través de diversos programas, proyectos y normas, el Estado pretende mejorar la calidad de la educación en el país y, por ende la

calidad de vida de los ciudadanos. Pero, no podríamos hablar de un desarrollo de la calidad educativa si no tomamos en cuenta el nivel de desempeño pedagógico que muestran los docentes en las diversas instituciones educativas. Esto ha sido entendido por el Gobierno, tal es así que el Proyecto Educativo Nacional, ha considerado como tercer objetivo estratégico: maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia.

Asegurar el desarrollo profesional docente, revalorando su papel en el marco de una carrera pública centrada en el desempeño responsable y efectivo, así como de una formación continua integral.

“Los docentes que laboran en los centros educativos del país son un factor clave de los cambios que propone el Proyecto Educativo Nacional. Hoy en día los maestros no gozan de incentivos, sino al contrario, para actuar con creatividad, profundizar su formación profesional o realizar esfuerzos adicionales a favor de sus estudiantes, suelen enfrentar muchos obstáculos. El cambio que se propone demanda que los profesores puedan hacer carrera profesional con criterios objetivos de promoción, que se les posibilite una formación a la medida de sus necesidades para optimizar su contribución al centro educativo y que reciban incentivos acordes con su condición de profesionales y especialistas en una tarea fundamental para el país.” (PEN pp. 44-45)

Actualmente existen notorios cambios y exigencias en cuanto al desempeño docente, por ese motivo enfrentamos desafíos referidos a contribuir con el mejoramiento de la calidad educativa de las instituciones docentes y a estimular y mejorar el trabajo docente. Estos desafíos conllevan a que el aprendizaje responda a las demandas y exigencias de la sociedad del conocimiento.

En ese contexto la función de supervisión, tiene una dimensión de carácter técnico pedagógico, sin embargo también toma en cuenta las condiciones que favorezcan las acciones de monitoreo y acompañamiento.

Para Sover (2012: 15) afirma que “la supervisión pedagógica es un servicio técnico de orientación y asesoramiento que ha sido instituido para optimizar la labor docente” Ello denota que existe la necesidad de ubicarse en los nuevos escenarios de la supervisión pedagógica, manteniendo el concepto de asesorar y realizar seguimiento cuando se apliquen los procesos de administrativos.

Actualmente, según la Ley de Reforma Magisterial N°29944- 2012, contempla que la evaluación del desempeño docente será de carácter obligatorio para la permanencia y ascenso en la Carrera Publica Magisterial, esta evaluación tiene por finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en concordancia con los criterios del buen desempeño que se encuentra en las políticas de evaluación del Ministerio de Educación. Por tal motivo dicha evaluación del Desempeño Docente se constituye como un desafío en la historia de nuestro país. Uno de los instrumentos que se utilizará será la observación de aula, en su ejecución se tomara en cuenta aspectos relacionados a cumplir el trabajo de aula del docente, el cual forma parte del segundo dominio del Marco del Buen Desempeño Docente. “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”.

A nivel local, la Institución Educativa donde se realizó la investigación, también presenta problemas relacionados a la calidad del desempeño pedagógico de sus docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, esta institución, brinda atención a 140 alumnos distribuidos en 6 grados, con una sección por grado. El personal de la institución está integrado por seis docentes, a la vez, uno de los cuales desempeña el cargo de director, lo cual no permite el cumplimiento a cabalidad de la función directiva que le compete, existiendo serias deficiencias en la gestión institucional, siendo una de las causas que no se cuenta con un plan de supervisión, afectándose así la calidad del servicio educativo que se evidencia en el deficiente nivel de logro de competencias. No obstante que el 100% de personal es nombrado, se puede notar el desinterés de los docentes por mejorar su calidad profesional lo que genera baja aceptación por la comunidad y como consecuencia una baja población estudiantil.

Asimismo se observa un inadecuado diseño de las programaciones curriculares, la no aplicación de métodos y estrategias activas que se orienten al desarrollo de la parte cognitiva y afectiva, la carencia de instrumentos de evaluación pertinentes, ocasionando deficiencias en el proceso de aprendizaje enseñanza. Esto trae como consecuencia que muchos padres prefieran poner a sus hijos en otras instituciones particulares cercana a la institución en mención; agudizándose este problema con el alto grado de desinterés de los padres de familia ante la educación de sus hijos, a los cuales no los apoyan con sus

actividades estudiantiles, ni les dan la atención afectiva necesaria, escudándose muchas veces en su ignorancia o en la falta de recursos.

Además del desinterés de los docentes por la capacitación, se puede percibir la errada concepción que tienen los docentes sobre la supervisión, ya que estos aún no perciben la seguridad y apoyo que les pueda brindar esta acción para poder potenciar su trabajo pedagógico, rechazando de plano esta actividad, frente a lo cual la dirección, para evitar el incremento de los conflictos ya existentes, opte por no realizarla.

Por este motivo en el presente trabajo de investigación propongo aplicar un plan de supervisión basado en la inteligencia emocional para que el docente pueda identificar los problemas emocionales detectados dentro de su aula que originan un bajo rendimiento del alumno, así mismo será una herramienta muy importante en la gestión institucional, ya que los resultados llevarán a tomar medidas inmediatas para reajustar el trabajo con los docentes a fin de mejorar su desempeño pedagógico a nivel de institución educativa.

1.2 Trabajos previos

Luego de revisar la bibliografía existente y trabajos de investigación en las bibliotecas de educación superior hemos encontrado los siguientes informes de investigación:

Mairena (2015) elaboró su tesis titulada “Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas” de la Universidad Autónoma de Nicaragua. Managua Cuya conclusión fue: En los departamentos de Física y Tecnología Educativa, los docentes noveles no están satisfechos con el acompañamiento pedagógico que se realiza, es evidente que se carece de una planificación y no se les brinda ningún tipo de seguimiento a los docentes en su nueva etapa como profesional, es por eso que se considera de especial urgencia un Plan de Acompañamiento que potencie el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas como profesional.

Ante esto puedo opinar que es necesario que haya una estrecha relación entre los acompañados y acompañantes, para así identificar la importancia del acompañamiento y la utilidad en su vida profesional.

Jaime y Goicochea (2015) realizó una investigación: “Supervisión Pedagógica y Desempeño Laboral de los docentes de los colegios adventistas de la misión peruana del norte, 23015” Como principal conclusión se llegó a que las variables Supervisión Pedagógica y Desempeño Docente tienen una relación de MUY BAJA, puesto que se halló un P valor de 0, 559 a un nivel de significancia de 5 % con una relación de 0.059. El factor de acompañamiento de la Supervisión Pedagógica y el Desempeño Docente tiene una relación de MUY BAJA, puesto que se halló un P valor de 0.741 a un nivel de significancia de 5% con una relación de 0.333.

Callomamani (2013) realizó un estudio denominado: “La supervisión Pedagógica y el Desempeño Laboral de los docentes de la institución educativa N° 7035 de San Juan de Miraflores” de la Universidad Mayor de San Marcos. Los resultados de dicha investigación concluyo que la supervisión pedagógica, monitoreo y acompañamiento, influyen significativamente en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un P valor de 0.000 a nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.863 entre los factores de estudio.

Dávila Bravo, Bertha Elizabeth y Díaz Arrascue, Janet Socorro (1998) concluyen que:

La aplicación de un Plan de Supervisión Participativa mejoró el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 10180, Ñaupe, Olmos, contribuyendo al desarrollo de la capacidad pedagógica, fortaleciendo la profesionalidad, estimulando y favoreciendo la responsabilidad laboral y mejorando las relaciones interpersonales, entre los alumnos, padres de familia, directivos, docentes y comunidad escolar en general.

Considerando que el presente trabajo parte de la premisa que la supervisión permitirá mejorar el desempeño pedagógico de los docentes, creemos que la supervisión, previa capacitación, se convierte en acciones motivadoras en el desempeño del trabajo pedagógico de los docentes, adquiriendo así el compromiso de atender las diversas dimensiones del ser humano ligadas a la construcción del bien común y otorgando significación a los roles fundamentales de la sociedad peruana.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Para mejorar la calidad de la educación es fundamental identificar los aciertos y desaciertos del desempeño docente y en base a ellos trabajar para el proceso enseñanza aprendizaje y la gestión de desarrollo de la institución escolar.

Entre las múltiples acciones que se plantea mejorar el desempeño pedagógico de los docentes, además de la evaluación de su desempeño, es indispensable redefinir los roles de la supervisión educativa, que se oriente principalmente a mejorar las diferentes funciones que cumplen los docentes en los aspectos técnicos pedagógicos, responsabilidad e identificación con la institución y en la obtención de resultados de su labor educativa como docente. Estos planteamientos implican que, las acciones dirigidas a mejorar el desempeño pedagógico de los docentes deben orientarse a superar en el ejercicio de sus funciones, para lo cual se debe llevar a cabo una supervisión educativa que esté basada en la inteligencia emocional donde se identifique sus habilidades, sus deficiencias su auto motivación y el autocontrol para mejorar los resultados en su trabajo.

Según José Ajá Fernández, et al (2000, 39), es el conjunto de funciones que realiza el docente, las cuales se agrupan en tres áreas: la docencia, la profesionalidad y los servicios a la comunidad.

- El área de la docencia, comprende el dominio de las áreas del conocimiento que se imparte, la cualidad didáctica empleada en la tarea docente y el uso adecuado, de los conocimientos de carácter pedagógico.
- El área de la profesionalidad, se refiere a las actitudes, su formación continua, reflexión crítica, investigación e innovación, y el respeto a los fundamentos y actitudes éticas en el ejercicio profesional.
- El área de servicios a la comunidad, referente a la tarea docente más allá de la institución. El docente debe ser un miembro activo de su comunidad.

Según la Ley General de Educación N° 28044, Art, N° 56, las funciones del docente son:

Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los alumnos, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa que integran.

Participar en la institución Educativa y en otras instancias a fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional así como del Proyecto Educativo Local, Regional y Nacional.

Participar en los Programas de capacitación y actualización profesional, los cuales constituyen requisitos en los procesos de evaluación docente.

Desempeño Pedagógico

En base a la bibliografía consultada, para efectos de la investigación el desempeño pedagógico lo definimos como:

El grado de eficiencia y eficacia que muestra el docente en sus capacidades pedagógicas, relaciones interpersonales y responsabilidad social que se concretan en el cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados para lograr el fin y los objetivos del nivel educativo donde trabaje, entendiéndose como:

Capacidad pedagógica: Dominio de conocimiento de las áreas, calidad didáctica empleada en la tarea educativa reflexión crítica, investigación e innovación y uso de conocimientos de carácter pedagógico.

Relaciones interpersonales: Actitudes que favorecen la interacción entre docentes y entre alumno- docente.

Responsabilidad social: Actitudes relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones docentes.

Evaluación del desempeño pedagógico:

La evaluación del profesorado es un fenómeno complejo; que requiere estrategias diversas, integrantes de un programa de evaluación amplio que incluya referencias a diversos elementos: Programas a docentes, recursos de capacitación, etc.

La evaluación del desempeño pedagógico es el proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que producen en el alumno el despliegue de las capacidades pedagógicas, responsabilidad social y la naturaleza de las relaciones

interpersonales del docente con alumnos, padres de familia, directivos, colegas, directora, y representantes de la comunidad.

Evaluar el desempeño del docente no es resaltar sus deficiencias y limitaciones, sino más bien asumir un nuevo estilo de reflexión compartida para hacer eficiente y posible las expansiones reales de desarrollo profesional de los docentes. La evaluación favorece el perfeccionamiento continuo de la labor profesional que realiza el docente en el aula.

Las familias depositan en los profesores, en muchos casos, no sólo la responsabilidad de educar a sus hijos en cuanto a la adquisición de conocimientos, sino también en el sentido formativo, la adquisición de valores, actitudes y habilidades.

El profesor está comprometido en identificar los compromisos que pueden llevar adelante el desarrollo de su comunidad. Para ello debe mantenerse informado y actualizado sobre los diferentes aspectos sociales, políticos y económicos que afectan el desarrollo de su comunidad, convirtiéndose así en un promotor del desarrollo de las comunidades, del crecimiento y evaluación de los diferentes grupos sociales.

Fines de la evaluación del desempeño docente.

Según Darling - Hammond (1986) la evaluación tiene los siguientes fines:

- Determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento escolar.
- Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula, mediante la integración eficaz de evaluación del profesorado, mejora de la escuela y desarrollo del personal. Es importante que los problemas a partir de la evaluación reflexione sobre cómo se pueden satisfacer las necesidades de mejora de la escuela y que aportaciones personales se podrá hacer a ésta.
- Responsabilidad y desarrollo personal. El primero implica la reunión de datos para determinar el grado en que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencias y definido los estándares que deben lograr; y el

segundo, tiene como foco central de atención la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos profesores que son, por lo menos, mínimamente competentes en su trabajo.

Docentes eficientes

Un docente eficiente y de éxito crea un buen ambiente académico e implanta un clima positivo en la institución educativa, el trabajo de la auto mejora y el desarrollo del profesorado, la mejora de las prácticas docentes que aumentan el nivel de cobertura de los objetivos, de la organización, la estructuración, claridad, dedicación y las expectativas o motivación de los docentes.

Según Davis, G. y Thomas, N. (1992, PP. 189-190) para lograr estos propósitos citan algunas características de la autorrealización y el autodesarrollo del profesor:

- Emplear el currículo y métodos de enseñanza innovadores.
- Planificar en equipo, para crear métodos y estrategias de enseñanza.
- Ser conocedor de su materia en el grado y nivel que enseña.
- Tener disponibilidad para aprender.
- Ser receptivo al cambio.
- Aceptar e impulsar la autonomía e iniciativa del alumno.
- Usar materia prima y fuentes primarias en conjunto con materiales físicos, interactivos y manipulables.
- Usar terminología cognitiva tal como: Clasificar, analizar, predecir, crear, inferir, deducir, estimar, elaborar, pensar.
- Investigar acerca de la comprensión de conceptos que tienen los estudiantes, antes de compartir con ellos su propia comprensión de estos conceptos.
- Desafiar la indagación haciendo preguntas que necesitan respuestas muy bien reflexionadas y desafiar también a que se hagan preguntas entre ellos.

Con estas características requeridas se busca lograr en los docentes mejorar su desempeño, que su práctica docente pedagógica sea más eficiente y utilicen diversos mecanismos de participación con la finalidad de alcanzar mejores resultados en cuanto a su desempeño.

Good, T. y Brophy, J. (1996, p. 378) sostiene que: “Los profesores son profesionales y deben estar preparados para controlar sus emociones y dar a los estudiantes lo que necesitan”.

La capacitación que se oferte al personal, en la búsqueda de calidad y mejorar su desempeño, debe incidir en la corrección de las actitudes negativas, antes o paralela a la capacitación pedagógica. Un docente o servidor con mucho dominio funcional en su labor y con actitudes negativas, poco o nada contribuirá al logro de los objetivos de la institución. Superado esas actitudes sus deficiencias serán positivas.

Responsabilidad del profesor

Sobre este punto, podemos tomar como referencia a los siguientes autores:

Al respecto Calero, M. (1996, PP. 239-240) sostiene que los docentes deben demostrar:

- Responsabilidad ante los alumnos, el docente no debe ver agotado su responsabilidad ante los alumnos con la sola transmisión de conocimientos, tiene que preocuparse, en cualquier nivel educativo, del desarrollo integral del educando.
- Responsabilidad ante los padres, consiste en ayudarlos a conocer y a comprender a sus hijos, puede hacerlo mediante visita a los hogares, reuniones de los padres en la escuela, etc.
- Responsabilidad ante sí mismo. está ligada a su rol de educador, demanda el cumplimiento eficiente de sus deberes profesionales, que se traslucen a través de: iniciativa, superación profesional, es decir que la preparación docente no termina nunca. Los fundamentos de la ciencia de la educación cambian, el buen profesor tiene la obligación de actualizarse permanentemente de la ciencia, filosofía, tecnología o normatividad, para asumir sus responsabilidades adecuadamente y desempeñarse mejor.

Factores que intervienen en el desempeño pedagógico:

Se plantea que son múltiples los factores que condicionan el desempeño pedagógico, asociándolo con:

- Lo cognitivo, que se expresa en el nivel de conocimientos, habilidades y otros, que influyen en la preparación para cumplir con las funciones asignadas.
- Lo afectivo-volitivo, que se revela en el grado de desarrollo de su inteligencia emocional en relación con las competencias emocionales:

- Autoconciencia

Conciencia emocional, es decir saber reconocer y entender en uno mismo las propias fortalezas, debilidades, estados de ánimo, emociones e impulsos, así como el efecto que éstos tienen sobre los demás y sobre el trabajo.

Autoconfianza, tener la suficiente seguridad para hacer frente a los problemas y plantear alternativas de solución.

- Autorregulación

Autocontrol es decir saber controlar nuestras propias emociones e impulsos para adecuarlos a un objetivo, de responsabilizarse de los propios actos de pensar antes de actuar.

- Motivación

Demostrar un constante optimismo es decir estar en un estado de continua búsqueda y persistencia en la consecución de los objetivos, haciendo frente a los problemas y encontrando soluciones.

- Empatía

Comprensión de los otros, es decir entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar, en saber persuadir e influenciar a los demás

- Destrezas sociales

Manejo de conflictos en saber persuadir e influenciar a los demás.

Lo organizacional y ambiental, relacionados con las características del contexto donde se desenvuelven, es decir de la cultura organizacional basada en la inteligencia inter e intrapersonal.

Estas competencias son muy útiles para las cuatro áreas fundamentales de nuestra vida:

- Propenden a nuestro bienestar psicológico, base para el desarrollo armónico y equilibrado de nuestra personalidad.
- Contribuyen a nuestra buena salud física, moderando o eliminando patrones y/o hábitos psicossomáticos dañinos o destructivos, y previniendo

enfermedades producidas por desequilibrios emocionales permanentes (angustia, miedo, ansiedad, ira, irritabilidad, etc.)

- Favorecen nuestro entusiasmo y motivación, gran parte de nuestra motivación en distintas áreas de la vida está basada en estímulos emocionales.
- Permiten un mejor desarrollo de nuestras relaciones con las personas, en el área familiar-afectiva, social y laboral – profesional.

Fundamentos normativos y teóricos de la propuesta leyes, normas y decretos

- Ley general de educación

La Ley General de Educación en los incisos h y j del Art. 21º establece como funciones del Estado:

Inc. h: Ejercer y promover un proceso permanente de supervisión y evaluación de la calidad y equidad en la educación.

Inc. j: Supervisar y evaluar las acciones de educación, cultura y recreación, a nivel nacional, regional y local

- D.S. N° 050-82-ED. establece el sistema de supervisión educativa

Teorías psicopedagógicas

El constructivismo

El constructivismo es una doctrina pedagógica que plantea como postulado fundamental que el aprendizaje humano es una construcción mental progresiva que permite lograr avances en los niveles de complejidad, diversidad e integración del sujeto, mediante la activación de sus estructuras y esquemas previos; de esta manera, sostiene, se transforman los elementos cognitivos presentes en él y se incrementa su capacidad intelectual-pragmática.

Se puede señalar que el constructivismo es el postulado que sostiene que el individuo mismo es una construcción propia que se va gestando paulatinamente como resultado de la interacción entre el ambiente y sus disposiciones internas, por lo que el conocimiento no es una copia fiel de la realidad, sino una construcción individual del ser humano, estructurada a partir de los esquemas que ya posee y de su relación con el contexto que lo rodea. Por ello, la finalidad de la educación que se imparte bajo este enfoque es promover los procesos de

crecimiento personal del alumno en el marco de la cultura del grupo al que pertenece.

En esta dirección teórica, el constructivismo le adjudica al sujeto que aprende un rol protagónico en la construcción del conocimiento, por cuanto postula la existencia y prevalencia de procesos activados por un individuo aportante que mediante su labor, rebasa lo que le ofrece su entorno; es decir, el sujeto selecciona, organiza y transforma la información que recibe de diversas fuentes, establece relaciones entre dicha información y sus conocimientos previos y construye nuevos significados.

Autores que sustentan el constructivismo:

- Vygotsky: Presenta una visión también llamada sociocultural. Considera que el conocimiento se construye dentro de un proceso, en el que la experiencia individual siempre está mediada por las interacciones sociales presentes y precedentes. Lo que un alumno aprende está filtrado por la cultura, el lenguaje, las creencias, la relación con maestros, compañeros, familia, sociedad. Todo ello estructura su desempeño en la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP) en donde se consolidan sus funciones mentales superiores.
- AUSUBEL: Plantea que no todos los contenidos pueden ser descubiertos por los alumnos, sobre todo en los niveles más altos de la educación, por lo tanto, para este autor, es clave que el alumno pueda relacionar lo que ya sabe con los nuevos conocimientos que el profesor le presentará.

En definitiva lo que Ausubel aporta es, que aprender es comprender, dejando así, teóricamente de lado el aprendizaje memorístico, tan promulgado por las teorías conductistas.

Como es posible apreciar en esta breve síntesis de las fuentes del constructivismo, encontramos ideas claves de nuestra reforma educacional, tales como: el aprendizaje significativo, aprendizaje por descubrimiento, aprender a aprender, propiciar el trabajo grupal y otros.

- Teoría de la inteligencia emocional según Goleman:
Daniel Goleman, a través de su obra "La Inteligencia Emocional" (1995)

Definiéndola como: El conjunto de destrezas, actitudes, habilidades y competencias que determinan la conducta de un individuo, sus reacciones, estados mentales, etc., y que puede definirse como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones.

Estas competencias podemos definir las como un conjunto de conocimientos, capacidades, cualidades y comportamientos que contribuyen al éxito en un puesto de trabajo o en la ejecución de una determinada tarea.

Recientemente Goleman sobre la base de las últimas investigaciones realizadas ha propuesto un nuevo modelo donde se reducen a cuatro las dimensiones de la inteligencia emocional: Conciencia de uno mismo, Autogestión, Competencia social y Gestión de las relaciones. Conviene señalar que estas competencias no son cualidades innatas, sino habilidades aprendidas, cada una de las cuales aporta una herramienta básica para potenciar la eficacia. La carencia de las aptitudes anteriores se denomina actualmente analfabetismo emocional.

Componentes de la inteligencia emocional:

Según Daniel Goleman los principales componentes de la inteligencia emocional son:

- Autoconocimiento emocional (o conciencia de uno mismo): Se refiere al conocimiento de nuestras propias emociones y como nos afectan. Es muy importante conocer el modo en el que nuestro estado de ánimo influye en nuestro comportamiento, cuáles son nuestras virtudes y nuestros puntos débiles.
- Autocontrol emocional (o autorregulación): El autocontrol nos permite no dejarnos llevar por los sentimientos del momento. Es saber reconocer que es pasajero en una crisis y qué perdura. Es posible que nos enfademos con nuestros alumnos, pero si nos dejásemos siempre llevar por el calor del momento estaríamos continuamente actuando irresponsablemente.
- Auto motivación: Dirigir las emociones hacia un objetivo nos permite mantener la motivación y fijar nuestra atención en las metas en lugar de en los obstáculos. En esto es necesaria cierta dosis de optimismo e iniciativa, de

forma que seamos emprendedores y actuemos en forma positiva ante los contratiempos.

- Reconocimiento de emociones ajenas (o empatía): Las relaciones sociales se basan muchas veces en saber interpretar las señales que los demás emiten de forma inconsciente y que a menudo son no verbales. El reconocer las emociones ajenas, aquello que los demás sienten y que se puede expresar por la expresión de la cara, por un gesto, por una maña contestación, nos puede ayudar a establecer lazos más reales y duraderos con las personas de nuestro entorno. No en vano, el reconocer las emociones ajenas es el primer paso para entenderlas e identificarnos con ellas.
- Relaciones interpersonales (o habilidades sociales): Cualquiera puede darse cuenta de que una buena relación con los demás es una de las cosas más importantes para nuestras vidas y para nuestro trabajo. Y no solo tratar a los que nos parecen simpáticos, a nuestros amigos, a nuestra familia. Sino saber tratar también exitosamente con aquellos que están en una posición superior, con nuestros jefes, con nuestros enemigos.

Al revisar los conceptos desarrollados anteriormente, se puede apreciar claramente que la inteligencia emocional no implica estar siempre contento o evitar las perturbaciones, sino mantener el equilibrio: saber atravesar los malos momentos que nos depara la vida, reconocer y aceptar los propios sentimientos y salir airoso de esas situaciones sin dañarse ni dañar a los demás.

PLAN DE SUPERVISIÓN BASADO EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL ORIENTADO A MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de Supervisión

Etimología:

La palabra supervisión proviene de las voces latinas “súper”, que significa sobre o encima de y “visión”. Lo que supone tener una visión superior. (Calero M. 1998)

Definición:

Según Otoniel Alvarado Oyarce (1994; 79-80), inicialmente la supervisión aparece como una función eminentemente fiscalizadora, era considerada como

un instrumento de inspección y vigilancia cuya acción se limitaba exclusivamente al salón de clases. Durante todo este período se le identificó con la denominación de inspección.

En un segundo momento, se conceptualiza a la supervisión desde una perspectiva más democrática, con una actitud abiertamente colaboradora. La acción supervisora se constituye en el vehículo de asesoramiento, guía y ayuda al supervisado, para el mejor cumplimiento de sus funciones docentes.

Actualmente, los conceptos interiores de fiscalización y ayuda al docente, han sido sustituidos por el de una supervisión creadora e innovadora, que provoque e introduzca cambios significativos para desarrollar- e innovar el sistema educativo en forma global. En esta etapa, hay una revolución en su concepción, siendo muy variadas las definiciones existentes sobre supervisión educativa; así Mavilo Calero (1998:12-13), citando a otros autores presenta las siguientes definiciones:

- "La supervisión es un proceso planificador, es un sistema que crea los mecanismos y las funciones necesarias para que el sistema educativo se perfeccione continuamente", (Malpica F.).
- "La supervisión pedagógica en las instituciones educativas se constituye en un instrumento de gestión, que conlleva al mejoramiento del nivel de desempeño docente a través de las orientaciones y la asesoría que brinda el supervisor" (Efraín Montalvo Callo)
- "La función básica de la supervisión es mejorar el aprendizaje de los alumnos. La supervisión educativa es una actividad de servicio, que existe para ayudar a los maestros a hacer mejor su trabajo" (Kimball Wiles)
- "La Supervisión es el conjunto de actividades que permite conocer, desarrollar, orientar y mejorar la función educativa en forma técnica y democrática, mediante la interacción de educadores, autoridades y miembros de la comunidad"(Felipe Morales).
- Al respecto, Alvarado, O. (1990, pp. 196-197) afirma: "La supervisión educativa, como disciplina pedagógica, debe cumplir con una de sus funciones, el control educativo, con fines de asesoramiento y ayuda al docente".

- Alvarado, O. (2002, p44) sostiene que: El supervisor antes y después de la acción supervisora debe tener información necesaria y suficiente sobre las cualidades personales (virtudes y defectos) del maestro, sobre su desempeño profesional (logros y carencias), sobre su comportamiento laboral (actitudes y expectativas) tanto a nivel individual como grupal.

Referente a esta afirmación, según mi experiencia como docente, puedo corroborar tal planteamiento y por ello el programa propuesto está orientado a identificar el desempeño pedagógico de los docentes, para conocer, analizar, procesar los logros y carencias en base a ello tomar acciones en equipo para su tratamiento respectivo, respondiendo a las necesidades y expectativas de los docentes, alumnos y padres de familia.

- Según Sovero F. (2012) La supervisión pedagógica en las instituciones educativas se constituye en un instrumento de gestión, que conlleva al mejoramiento del nivel de desempeño docente a través de las orientaciones y la asesoría que brinda el supervisor. La supervisión educativa logra consolidar los procesos académicos, controlar la calidad educativa y los niveles de rendimiento académico de los estudiantes. Consecuentemente, se centra en la orientación y la asesoría para mejorar el desempeño laboral docente.
- Calero, M. (1994, p 150) afirma que: “En el seno de las instituciones debe realizarse permanentes supervisiones internas para reforzar logros , superar situaciones deficitarias y omisiones; para mejorar el desempeño pedagógico y por ende la calidad de la educación, bajo los siguientes criterios:

Orientando o controlando la correcta interpretación, adecuada aplicación y evaluación de los planes y programas de estudio.

Creando, adecuando o empleando varios medios auxiliares, métodos y técnicas de enseñanza y evaluación.

Enseñando a enseñar y aprender.

Asesorando, apoyando y estimulando la labor docente.

Motivando mejores relaciones humanas entre educador y educando.

Puedo por tanto, definir la supervisión como un proceso planificado, organizado, dirigido y ejecutado mediante la interacción democrática, y respetuosa de las características personales de los diversos integrantes de la comunidad educativa, con la finalidad de lograr el perfeccionamiento profesional de los responsables del proceso educativo y por ende el mejoramiento del sistema educativo. Cuando hacemos referencia a las características individuales, nos referimos no solo a los conocimientos teórico-científicos que manejen las personas sino, sobre todo, a sus diferencias en sus capacidades emocionales.

Educación y supervisión Educativa

Según el Manual de Supervisión Pedagógica del Ministerio de Educación, la supervisión pedagógica, monitoreo y acompañamiento enfrenta desafíos referidos a:

- Contribuir con el mejoramiento de la calidad educativa de las instituciones educativas.
 - Contribuir a la formación integral del estudiante.
 - Apoyar y estimular el trabajo del docente.
 - Promover la participación de la comunidad en los procesos de supervisión.
 - Fortalecer las relaciones de las instancias de gestión educativa descentralizada (DRE, UGEL e IE.).
- Estos desafíos, conllevan a que el aprendizaje responda a las demandas de la comunidad y a las exigencias de la sociedad del conocimiento. En este contexto, la función de supervisión, tiene una dimensión primordial de carácter técnico – pedagógico, sin embargo, también asume una dimensión administrativa, por que toma en cuenta las condiciones que favorezcan las acciones de monitoreo y acompañamiento. La supervisión pedagógica en nuestro país, se constituye en un proceso sistemático que promueve el trinomio calidad, inclusión y atención a la diversidad, centra su accionar en los procesos pedagógicos que promueven el desarrollo integral de los estudiantes. Así mismo, se inscribe en el marco y la perspectiva del Proyecto Educativo Nacional. La responsabilidad social de la educación y los procesos de participación en curso, convierten a la supervisión pedagógica, en asunto de interés colectivo y por tanto de colaboración entre los

agentes educativos; esta responsabilidad vela por el mejor desenvolvimiento profesional de los docentes, y la formación integral de los estudiantes. Más aún si tenemos en cuenta que los aspectos menos considerados en los Planes de Supervisión de las Direcciones Regionales, están referidos a las políticas educativas y al cumplimiento de normas (3%); procesos de aprendizaje en el aula e instrumentos pedagógicos (4%); propuestas metodológicas, asesoría, distribución y uso de materiales educativos (5%)

Supervisión pedagógica

Se llama así, al proceso técnico de orientación y asesoramiento, instituido, para optimizar las actividades pedagógicas en las instancias de gestión educativa descentralizada. Está centrada en el mejoramiento continuo de los procesos de aprendizaje, el desempeño profesional de los docentes, y el ofrecimiento de la oportuna y consistente información, para una acertada toma de decisiones.

Podemos decir que la supervisión pedagógica garantiza una acción más enriquecedora y formativa, facilitando un trato más humano con todos los agentes y actores educativos; dando pase a la creatividad y criticidad, dejando de lado la búsqueda de errores para juzgar y sancionar. Como proceso incorpora el monitoreo pedagógico como estrategias de seguimiento destinado a identificar de manera sistemática la calidad de desempeño de un sistema, sub-sistema o proceso a efecto de introducir los ajustes o los cambios pertinentes y oportunos para el logro de resultados y efectos en el entorno; y el acompañamiento pedagógico entendido como un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por directores, especialistas y docentes, orientado a la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la institución educativa.

- **MONITOREO PEDAGÓGICO.** En las últimas décadas el uso del término “monitoreo” se ha asociado a la gestión de programas y proyectos en la fase de ejecución. En ese contexto se le ha concebido como el seguimiento sistemático para comprobar la efectividad y eficiencia del proceso de ejecución de los proyectos y programas para identificar los logros y debilidades y recomendar

medidas correctivas a fin de optimizar los resultados deseados. En el marco de la enseñanza – aprendizaje, el monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones.

- ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO. Es el recurso pedagógico preferente para el fortalecimiento profesional de los docentes; se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad y jerarquía. Se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en un ambiente de aprendizaje y de intervención pedagógica pertinentes al entorno de la institución. Este proceso de intercambio profesional se produce a través del diálogo y a partir de la observación y evaluación del trabajo en el aula; implica poseer la capacidad para compartir y la disposición para establecer compromisos que nos ayuden a crecer juntos. Incluye algunas consultas a los estudiantes.

2.3.2 Tipos de Supervisión Educativa

Cuando la supervisión es realizada por el personal de la Institución Educativa, es supervisión interna y cuando lo realizan los estamentos superiores se denomina supervisión externa.

Asimismo hay una supervisión general y otra especializada, la primera implica una apreciación general del rendimiento, las relaciones del personal, infraestructura, verificación y evaluación del Plan de Trabajo y otros, así como la situación educativa.

En cambio la supervisión especializada se realiza mediante:

- Observación de clase.
- Evaluación del rendimiento.
- Demostración de clase.
- Entrevista individual o grupal.

Según Calero M., (1998, 21-22), en su libro “Supervisión Educativa Integral” existen 4 clases de supervisión:

- Supervisión correctiva: Es de tipo tradicional la más autoritaria de todas, valiéndose de la imposición verticalista y tratamiento fiscalizador. Sólo trata de

localizar errores y defectos para corregirlos de acuerdo a un reglamento y escala de sanciones. Es muy legalista. Su desempeño es fácil. Trata sobre supuestos o indicios y no investiga las verdaderas causas. A todas las personas y casos los trata con igualdad, sin distinguir las diferencias individuales y circunstanciales. Genera descontento y desilusión al no considerar las bondades, méritos y esfuerzos.

- Supervisión preventiva: Se basa en que el supervisor debe estar alerta y capacitado para prever y evitar problemas o dificultades. La previsión es tomada como un aviso de lo que puede suceder y no como una amenaza, ni llamada de atención; se da como sugerencias y recomendaciones hábilmente expresadas. Es posible lograrlo con el conveniente planeamiento educativo.
- Supervisión constructiva: Siempre actúa con la intención de alentar antes que destruir, desaprobar o desmoralizar. A la vez que corrige trata de recuperar gradualmente los aspectos educativos afectados. Hace ver los desaciertos y de modo paralelo las diferentes alternativas de corrección. Requiere de un análisis minucioso del problema y sus causas.
- Supervisión creativa: Es la más ideal. Trata de estimular al personal para una obra creadora dándole libertad de acción e iniciativa, procurando acrecentar en cada uno el espíritu de superación.
- Supervisión inteligente: Constituye un medio de ayuda, respaldo, consejo y apoyo para los docentes, además de contribuir a elevar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, labor que ha nivel escolar es de gran responsabilidad para los directores(as) quienes tienen que supervisar actividades técnicas y administrativas. Es decir aquí exista libertad, respeto, flexibilidad, estimulación creativa, lo cual facilita en gran medida el proceso de supervisión.

2.3.3 Principios:

- Principio de la participación: La supervisión debe realizarse en un ambiente de cooperación entre el supervisor, los docentes y los demás agentes que pueden contribuir al mejoramiento de la enseñanza.
- Principio de diferencialidad: Respeto a la personalidad, a las diferencias individuales, la capacidad, idiosincrasia y condiciones personales.

- Principio de practicidad: La supervisión debe proveer información no sólo teórica sino que debe aplicar medidas prácticas a través de diferentes medios y técnicas.
- Principio de variedad: Hacer uso de diferentes técnicas debidamente organizadas y con los recursos adecuados. Es necesario considerar en el plan de trabajo diferentes técnicas tales como: visitas, demostraciones, reuniones de trabajo, cursillos, dinámicas grupales, etc. A ser aplicadas durante el trabajo de campo.
- Principio de integridad: Todo personal de una entidad educativa necesita mantener el equilibrio, es decir saber atravesar los momentos de incomprensión y también de buena empatía por parte de sus colegas, de esta manera, manifieste predisposición para el proceso de supervisión, sabiendo que encontrará sugerencias para mejorar su desempeño de una manera eficaz.
- Principio científico: La supervisión es una forma sencilla de investigación científica, mediante ésta se planea, se recogen datos, se sistematizan y analizan técnicamente para proponer medidas correctivas, racionales, objetivas y consistentes.
- Principio de continuidad: la supervisión esporádica y rutinaria no puede garantizar ni promover el desarrollo de la educación, se requiere constancia.
- Principio planificador: Toda acción supervisora debe ser previamente planificada y programada cuidadosamente.
- Principio evaluativo: El plan y programa de supervisión debe ser evaluado continua y periódicamente para saber en qué grado se están logrando los objetivos y para introducir los cambios que se consideren esenciales y necesarios.

2.3.4 Finalidad y Objetivos de la supervisión

Según Alvarado, O. (1994,65-67), la finalidad y objetivos de la supervisión son:

Finalidad:

- Constituir un agente de cambio para perfeccionar continuamente el sistema educativo.
- Asegurar la aplicación de la política educativa del país.

- Contribuir al perfeccionamiento profesional de los responsables del proceso educativo.
- La capacidad de establecer contacto con los propios sentimientos, discernir entre ellos y aprovechar este conocimiento para orientar nuestra conducta, y la capacidad de discernir y responder adecuadamente a los estados de ánimo, temperamento, motivaciones y deseos de los demás.

Objetivos:

- Mejorar la calidad del servicio educativo.
- Detectar problemas y necesidades educativas.
- Incentivar el auto perfeccionamiento docente.
- Cautelar el cumplimiento de la normatividad.
- Funcionar de nexo entre la autoridad y la base.
- Estudiar las vigencias técnico-pedagógicas.
- Mejorar las relaciones entre docentes, alumnos y padres de familia.
- Según el Reglamento del Sistema de Supervisión Educativa, D.S. N° 050 - 82 - ED. Son objetivos de la supervisión educativa:
 - Contribuir a la adecuada formación del educando.
 - Asegurar que el servicio educativo responda en calidad y eficiencia a las exigencias de la comunidad y a los intereses nacionales.
 - Apoyar y estimular el trabajo del docente y su rol profesional y social, y
 - Potenciar las relaciones de los Centros y Programas Educativos entre sí y con la comunidad, promoviendo la mutua colaboración.
 - Proporcionar herramientas para el éxito a largo plazo, tanto a nivel personal como social.
 - Aumentar el comportamiento emocionalmente inteligente, desarrollando la empatía, la comunicación afectiva, la inclusión y la cooperación.

2.3.5 Técnicas de la Supervisión

Las principales técnicas de supervisión son:

El estudio de los planes de enseñanza.

- El estudio de las posibilidades de integración de la enseñanza.
- La observación del desempeño del maestro.
- Las reuniones con maestros.

- Las visitas.
- Los trabajos elaborados en comisión.

Supervisión orientada a mejorar Desempeño Pedagógico

La supervisión, por el rol estratégico y por la estrecha relación funcional con el maestro, puede constituirse en una de las alternativas más viables para lograr mejores niveles de desempeño y desarrollo personal, mediante la realización de algunas acciones como:

- Ofrecer información técnica actualizada sobre los más variados métodos y técnicas de enseñanza, así como del material educativo, a fin de que el personal docente conozca su uso creciente.
- Desarrollar acciones de capacitación, mediante cursos, demostraciones, conferénciales, talleres, exposiciones, indicación de lecturas, seminarios, círculos de lectura, etc. Con el objeto de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Promover el aprovechamiento del material educativo de la comunidad, así como estimular la producción por parte de los docentes con la colaboración de los alumnos, de ser posible.
- Estimular la creatividad del personal docente, para que investigue y experimente nuevos procedimientos que se consideren más eficientes para la enseñanza.
- Integrar al docente en diversas comisiones específicas para el estudio de algún problema o el desarrollo de alguna tarea.
- Asesorar a los docentes para la organización de centros culturales o productivos.
- Estimular y apoyar el trabajo docente en su rol profesional y social, reconociendo su talento, interés y capacidad.

César Chirinos Motta (1991:12,51-52), considera que la supervisión tiene como objetivos buscar el mejoramiento profesional del maestro y la situación total del proceso enseñanza-aprendizaje. Para ello, orienta a los docentes en el uso efectivo de los instrumentos de trabajo, métodos y procedimientos didácticos, los cuales se perfeccionan en el trabajo y son más eficaces para los fines que se

destinan; armonizando la teoría con la práctica. Para su logro propone las siguientes acciones:

- Elaborar el diagnóstico situacional, o la caracterización de la problemática educativa, para planear cooperativamente el trabajo de la supervisión.
- Orientar y coordinar el trabajo de los maestros en lo relativo a la programación y desarrollo curricular.
- Adiestrar a los maestros en el conocimiento y uso de técnicas de la dirección del aprendizaje.
- Desarrollar la capacitación y perfeccionamiento magisterial.

Características del Plan de Supervisión:

El Plan de supervisión educativa tendrá las siguientes características, (D.S. No 050-82):

- **DIVERSIFICABLE.** Su diseño permite a los docentes elaborar los procesos de diversificación curricular, en la institución educativa a partir de un proceso de construcción, adecuado a las características de su localidad.
- **ABIERTO.** Permite la incorporación de conocimientos y actitudes que lo hagan pertinente a la realidad, respetando la diversidad. Se construye con la participación de los integrantes de la institución educativa.
- **FLEXIBLE.** En cuanto a las formas en que se ofrece su adaptación a la realidad.
- **MOTIVADORA.** Porque aporta con ideas y acciones que impulsen y hagan efectiva la superación.
- **PROYECTIVA.** Pues ayuda a crear nuevas y mejores formas de enseñanza aprendizaje.
- **PERMANENTE E INTEGRAL.** Porque abarca las tres dimensiones consideradas las más importantes para un buen desempeño pedagógico.
- **SISTEMATICA.** Porque mantiene concordancia entre las etapas, técnicas, procedimientos e instrumentos.
- **CONSTRUCTIVA.** Porque se utilizan los méritos y errores como medios para mejorar el desempeño pedagógico de los docentes.
- **DIALOGICA.** Porque permite un trato horizontal entre los docentes de la comunidad educativa.

- OBJETIVA. Porque verifica, analiza y evalúa imparcialmente.
- REALIMENTADORA. Proporciona información para la toma de decisiones y ofrece orientación y asesoramiento para superar limitaciones, dificultades en su trabajo docente.

Estas características del plan de supervisión incrementarán la iniciativa en el trabajo docente logrando mejoras en su desempeño pedagógico, y así promover aprendizajes significativos, es decir, aprendizajes útiles, vinculados a las particularidades, intereses y necesidades de los estudiantes; respondiendo a su contexto de vida y las prioridades que la educación exige.

Actualmente la supervisión aparece ampliamente impregnada por la concepción de lo que conocemos acompañamiento pedagógico, que se refiere al “asesoramiento” o por la concepción de monitoreo que se refiere al “recojo sistemático de información”. Sin embargo no son conceptos de la misma jerarquía, sino que tanto el acompañamiento como el monitoreo son funciones de la supervisión pedagógica, que al igual que la función de control se ejercen de acuerdo a objetivos previamente determinados. Veamos estas funciones.

- Función de control:

Es la función administrativa de la supervisión, caracterizada por la aplicación del proceso de verificación del cumplimiento de la normatividad que rige para entidades educativas y las funciones de los profesionales de la educación, orientado a garantizar el normal desarrollo del año escolar. El Estado promueve la autonomía administrativa, institucional y pedagógica en las Instituciones Educativas, pero eso no excluye de la necesidad de control, por el contrario lo hace más necesario para verificar y juzgar las prácticas en función de políticas educativas y normas legales pertinentes, así como emplear procesos de aprendizaje en el aula e instrumentos pedagógicos, propuestas metodológicas, uso de recursos y materiales educativos, cumplimiento de horas efectivas de clase, cumplimiento del Plan Anual de Supervisión, etc.

La función de control se ejerce con mayor énfasis durante la supervisión general, que se realiza bajo la forma de Supervisión Pedagógica.

- Función de Monitoreo:

Esta función consiste en el recojo, análisis y procesamiento de datos que interpretados se convierten en información útil para la toma de decisiones oportunas y pertinente de carácter técnico para la mejora de los procesos pedagógicos a nivel de aula y la obtención de resultados en la gestión pedagógica.

Como estrategia de seguimiento está destinado a identificar de manera sistemática y periódicas la calidad de desempeño en el proceso para verificar el avance en la ejecución de metas (eficacia), la adecuada utilización de recursos para lograr dicho avance (eficiencia) y la consecución de los objetivos planteados durante el proceso de ejecución (efectividad) con el fin de detectar oportunamente deficiencias y necesidades y hacer los cambios pertinentes que aseguren el logro de los resultados y el efecto del entorno.

En ese sentido el monitoreo pedagógico permite:

- Hacer un seguimiento, registro y análisis oportuno de los procesos enseñanza aprendizaje.
- Tomar decisiones estratégicas sobre la base del análisis del entorno y observación del avance del cumplimiento de los objetivos educativos.
- Reportar resultados cualitativos y cuantitativos a través de un sistema de difusión de los involucrados e interesados, usando los medios tecnológicos.

Función de acompañamiento

Esta función está orientada a fortalecer el desempeño profesional por la vía de la asistencia técnica, se basa en el intercambio de experiencia entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad ni jerarquía. Este procesos de intercambio profesional se produce a través del dialogo y a partir de la observación y el análisis del trabajo en el aula, implica tener la capacidad para compartir y la disposición para establecer compromisos que nos ayuden a crecer juntos en la tarea educativa.

El acompañamiento como servicio está destinado a ofrecer asesoría planificada, contextualizada, e interactiva y respetuosa por parte de los directores, personal

jerárquico, especialistas, docentes y coordinadoras de programas, para la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la Institución Educativa.

El acompañamiento responde a las necesidades específicas identificadas, lo cual implica brindar de manera oportuna estrategias y contenidos diferenciados de acuerdo a los distintos programas y servicios educativos.

En tanto la función de monitoreo y acompañamiento se ejercen con mayor énfasis durante las supervisiones especializadas.

El Ministerio de Educación debe organizar el proceso de supervisión pedagógica a nivel nacional, estableciendo las directivas que delimiten las atribuciones y responsabilidades de cada una de las instancias de gestión educativa descentralizada (MED, DRE, UGEL, IE) en concordancia con la legislación vigente. Asimismo, deberá coordinar, asesorar y articular el desarrollo del proceso de supervisión pedagógica en las distintas instancias educativas teniendo en cuenta que la prioridad es la mejora de la calidad de los aprendizajes, para ello establecerá una red integral de información y comunicación que permita la interacción entre todas las dependencias en forma eficiente y eficaz.

El Ministerio de Educación establecerá un marco conceptual de lo que significa la supervisión, el acompañamiento y el monitoreo, con la finalidad de unificar el lenguaje, y tener un mejor manejo de la intencionalidad de la supervisión pedagógica. Para ello, estas bases conceptuales serán difundidas a través de manuales, boletines informativos, talleres y cursos en línea que serán elaborados por el órgano central que conduce el proceso de supervisión en coordinación con las demás direcciones del Ministerio de Educación.

El Ministerio de Educación establecerá un estándar metodológico y procedimental de la supervisión pedagógica que permita integrar los resultados del desempeño escolar de los estudiantes en las IIEE, para ser consolidados a nivel de UGEL, DRE y MED, y obtener una visión integral de los resultados de la supervisión pedagógica para todo el contexto nacional. Para ello, deben definirse las fuentes fiables de información, las variables e indicadores para la medición de los resultados, así como las metodologías y formatos de presentación, teniendo

en cuenta la necesidad de que sean verificables, comparables, prácticos y con aplicaciones focalizadas para cada instancia educativa.

El Ministerio de Educación establecerá un perfil de formación de los especialistas de las DRE y UGEL y los directores y subdirectores de las IIEE que incluya los conocimientos, capacidades y actitudes referentes a la supervisión pedagógica, monitoreo y acompañamiento así como las normativas y estándares correspondientes en coordinación con los órganos descentralizados, PRONAFCAP y otras instituciones afines. Para lograr dicho perfil, el Ministerio de Educación formulará un programa de capacitación presencial y a distancia para los especialistas de la DRE y UGEL y los directores y subdirectores de las Instituciones Educativas, con la participación de PRONAFCAP, DISDE, DIGETE y otras dependencias afines.

El Ministerio de Educación orientará las normativas y estándares de la supervisión pedagógica para priorizar la obtención de información respecto de la mejora de la calidad educativa, el estado de la inclusión en las instituciones educativas, el nivel de atención a la diversidad en ellas y el grado y formas de participación de estudiantes, docentes y comunidad en el proceso educativo, así como propondrá mecanismos y procedimientos para que los agentes educativos participen en el proceso de supervisión pedagógica.

Perfil del supervisor basado en la inteligencia emocional

Según el Manual de Supervisión Pedagógica del Ministerio de Educación, el supervisor pedagógico debe ser una persona que ejerza influencia dentro de un grupo determinado a través del dominio de hechos, técnicas, habilidad consultiva, persuasión y capacidad para exhortar, demostrando eficiencia profesional y conducta basada en los principios de la supervisión pedagógica.

Estas son las características del perfil del supervisor pedagógico:

- Colaborador: El supervisor pedagógico concibe la acción supervisora como un servicio de apoyo y orientación al supervisado y a los demás agentes que contribuyen al logro de los aprendizajes previstos. Posee convicción por la cooperación y la suma de esfuerzos, sabe trabajar en equipo reconociendo sus propios errores y acogiendo las sugerencias y aportes de los demás.

- **Asertivo y empático:** El supervisor pedagógico posee habilidades comunicativas y sociales favorables para la interacción positiva con los actores educativos, se expresa con claridad, libertad y tino, evaluando lo que se dice, la forma como lo dice y el contexto espacial y temporal para determinar si es prudente seguir expresándose, Así mismo sabe ponerse en el lugar del supervisado para comprender su manera de actuar, sentir y pensar, haciéndole sentirse importante.
- **Motivador:** El supervisor pedagógico asume una postura de líder participativo y transformador, por tanto confía en las capacidades de sus pares y de sus supervisados para intercambiar roles y asignar responsabilidades cuando es necesario. Promueve en los demás, estimulando y reconociendo permanentemente la innovación y las buenas practicas pedagógicas durante el proceso.
- **Concertador y persuasivo:** El supervisor pedagógico es democrático y sabe generar consensos tanto en el seno de la entidad supervisora como en sus intervenciones en las entidades supervisadas. Aplica su capacidad de persuadir a los actores educativos y sociales, sobretodo en contextos de mayor necesidad y demanda, procurando mantener altas expectativas respecto a las potencialidades de los estudiantes para alcanzar altos niveles de aprendizaje.
- **Eficiente y oportuno:** El supervisor pedagógico posee capacidad para verificar el avance en la ejecución de metas, la adecuada utilización de recursos y la consecución de objetivos en su plan de acción, así como detectar oportunamente deficiencias, obstáculos y necesidades de los supervisados, para brindar estrategias o cambios pertinentes que aseguren el logro de resultados.
- **Actualizado:** El supervisor pedagógico está en actualización, capacitación permanente. Maneja la tecnología curricular, las corrientes pedagógicas contemporáneas y las teorías del aprendizaje que sustentan los principios psicopedagógicos de los currículos nacionales oficiales, así como las disposiciones técnico- normativas emanadas por el Ministerio de Educación.
- **Investigador e innovador:** El supervisor pedagógico conoce y aplica procesos de investigación científica en el acto supervisor para determinar problemas,

resultados e impactos de la labor educativa, recurriendo preferentemente a la investigación acción y a la sistematización de experiencias, a partir de lo cual elabora y valida estrategias de mejoramiento del procesos enseñanza aprendizaje de acuerdo a la realidad inmediata.

- Práctico: el supervisor pedagógico es un operador de campo con habilidades para la observación directa de los procesos pedagógicos en el lugar de los hechos educativos.
- Ético: El supervisor pedagógico posee solvencia moral en todas sus dimensiones. Practica y promueve el respeto a los niños y niñas, adolescentes y jóvenes a una educación de calidad, la justicia y la solidaridad, apostando sobre todo por las poblaciones más empobrecidas y excluidas, pone en práctica la lealtad y la verdad, no admite sobornos o actitudes que impliquen favoritismos, trasgresiones a la ley o faltamientos a la verdad. Es responsable y firme al hacer que los demás asuman sus responsabilidades. La autonomía e inteligencia emocional respaldan su autoridad en el servicio.

Por lo tanto supervisor de la Institución Educativa debe ser una persona capaz, bien preparada desde el punto de vista educacional y psicológico; agradable, con gran habilidad para relacionarse con los demás y conocedor de su trabajo democrático y en equipo. Debe saber que es un líder y busca la cooperación de los integrantes de la comunidad educativa para cumplir con eficacia y eficiencia su trabajo.

Según Stephen E. Covey Es necesario considerar seriamente las ideas propuestas por este autor porque pueden ayudar muy efectivamente en el propósito de contribuir al desarrollo personal y organizacional. El afirma que la gente eficaz, organiza su vida basándose en principios los cuales son aplicados a sus problemas mejorando así sus relaciones interpersonales. Las características distintivas de las personas y líderes centrados en principios serían las siguientes:

- Son más flexibles y espontáneas.
- Son más sinérgicas.
- Aprenden continuamente.
- Se vuelven más propensas a contribuir.
- Obtienen resultados extraordinarios.

- Desarrollan un saludable sistema inmunitario psicológico.
- Llevan una vida más equilibrada.
- Son más capaces de hacer coincidir lo que pregonan con lo que realizan.
- Irradian energía positiva.

De algo sí que podemos estar seguros revisando el significado psicológico de todas estas características de personalidad. Todas ellas, en mayor o menor grado, se relacionan con lo que hoy día se denomina inteligencia emocional. De tal manera que el desarrollo de estas características de personalidad no significará sino el desarrollo de lo que hoy denominamos inteligencia emocional.

Daniel Goleman en su libro *La inteligencia emocional en la empresa* (1998) ha definido: "El término "inteligencia emocional" se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones".

Goleman señala: "Una aptitud emocional es una capacidad aprendida, basada en la inteligencia emocional, que origina un desempeño laboral sobresaliente".

Rol del supervisor basado en la inteligencia emocional

Podemos señalar que el rol del supervisor puede y debe enriquecerse y fortalecerse sustantivamente con diversas acciones administrativas y psicológicas. Sin embargo, si acaso debemos señalar una sola acción diríamos que el supervisor debiera asumir con más competencia, dedicación y vocación su papel de comunicador, motivador y capacitador en su trabajo del día a día. La inteligencia emocional significa también, entre muchas otras cosas, la capacidad para expresar a plenitud la conducta ética, rica en valores humanos y esencia de nuestra propia humanidad.

PERFIL DEL SUPERVISOR BASADO EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

CAPACIDAD PEDAGOGICA	
01	Demostrar capacidad supervisora.
02	Poseer aptitudes para orientar, asesorar y apoyar.
03	Investigador por excelencia.
04	Poseer personalidad equilibrada.
05	Demostrar aptitud de líder.
06	Demostrar capacidad para tomar decisiones.
07	Demostrar agudeza intelectual.
08	Ser agente de cambio, comprometido con el mejoramiento de la educación.
RELACIONES INTERPERSONALES	
09	Irradiar energía positiva.
10	Ser flexible y espontáneo.
11	Ser respetuoso con los demás.
12	Desarrollar un saludable sistema inmunitario psicológico
13	Ser comprensivo y solidario.
14	Ser comprensivo y solidario.
RESPONSABILIDAD SOCIAL	
15	Ser responsable y crítico
16	Ser justo y honesto a toda prueba.
17	Tener elevado espíritu de trabajo.
18	Poseer espíritu de colaboración

1.4 Formulación del problema

¿De qué manera la aplicación de un plan de supervisión basado en la inteligencia emocional influye en el desempeño pedagógico de los y las docentes de la institución?

1.5 Justificación del estudio

La presente investigación es importante porque atiende la necesidad de superar las dificultades encontradas en relación al desempeño pedagógico de los docentes de una institución educativa en Trujillo. A partir de toda esta problemática existente como la deficiencia en la elaboración de las programaciones, dificultad en la aplicación de metodologías activas, el uso inadecuado de los materiales, sumado a todo esto el desinterés de los docentes.

Ante la suma de todos estos problemas se ve necesaria elaborar el plan de supervisión que se fundamenta en la teoría del Constructivismo, la cual plantea que los docentes, al trabajar en equipo enriquecen, mejoran y construyen su propio aprendizaje que les permitirá su desarrollo profesional.

Asimismo sustento el plan de supervisión basado en la TEORÍA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, la cual tiene en Goleman a uno de sus mayores representantes. Esta teoría plantea el dominio de las emociones a nivel personal y también en relación con los demás.

Este plan se dirige a la consecución de una supervisión educativa como labor de asesoramiento, orientación y capacitación permanente, que cumple un papel activo en el proceso educativo. Tiene como propósito contribuir a mejorar e innovar la tarea educativa, propiciando la participación de todos y contribuyendo al perfeccionamiento profesional continuo de los protagonistas del proceso educativo.

1.6 Hipótesis

La aplicación de un plan de supervisión basado en la inteligencia emocional influye positivamente en el desempeño pedagógico de los y las docentes de la institución Educativa.

1.7 Objetivos

General:

Identificar los efectos de la aplicación de un plan de supervisión basado en la inteligencia emocional en el desempeño pedagógico de los docentes de una institución educativa, Trujillo 2017.

Específicos:

Aplicar el plan de supervisión basado en la inteligencia emocional en su dimensión capacidad pedagógica del desempeño pedagógico de los docentes de una Institución Educativa, Trujillo 2017.

Aplicar el plan de supervisión basado en la inteligencia emocional en su dimensión relaciones interpersonales del desempeño pedagógico de los docentes de una Institución Educativa, Trujillo 2017.

Aplicar el plan de supervisión basado en la inteligencia emocional en su dimensión Responsabilidad social del desempeño pedagógico de los docentes de una Institución Educativa, Trujillo 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación se ubica dentro del enfoque cualitativo y cuantitativo.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010:4 y 5) en su obra Metodología de la Investigación, “sostienen que todo trabajo de investigación se sustenta en dos enfoques principales: el enfoque cualitativo y el enfoque cuantitativo, el enfoque cuantitativo es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente”.

Mientras que el enfoque cualitativo, se basa en la recolección de datos sin medición numérica como: las descripciones, las observaciones, las hipótesis y preguntas surgen como parte del proceso de investigación.

Según Ángel R. Velásquez (1999: pág.51) “El enfoque cuantitativo se basa en la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de compromiso”

Entonces podemos decir que los enfoques:

Cualitativo: Los datos que se recogen son básicamente de carácter descriptivo y son susceptibles de interpretación.

Cuantitativo: Los datos son numéricos, se cuantifican y se someten a análisis estadísticos.

Tipo de estudio

Investigación Explicativa: este tipo de investigación tiene relación causal; no sólo se persigue describir o acercarse al problema, sino que se intenta encontrar las causas del mismo. Entonces sabiendo cuáles son las causas del tema materia de investigación, pretendemos que con la aplicación del Plan de supervisión basada en la inteligencia emocional, mejorar el desempeño pedagógico de los docentes.

Diseño de estudio:

El diseño que se ha seleccionado de acuerdo a la naturaleza del problema es el diseño pre – experimental, de grupo único con pre y post test:

GRUPO	Pre test	Plan de supervisión	Post test
GU	01	X	02

Donde:

GU : Grupo único

01 : Desempeño pedagógico de los docentes, antes de aplicar el plan de supervisión basado en la inteligencia emocional.

X : Aplicación del plan de supervisión basado en la inteligencia emocional.

02 : Desempeño pedagógico de los docentes después de aplicar el Plan de supervisión basado en la Inteligencia Emocional.

2.2 Variables, operacionalización

- Variable Dependiente:

Plan de supervisión basado en la inteligencia emocional.

- Variable Independiente:

Desempeño Pedagógico.

VARIABLE	DEFICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTO
V. I Plan de supervisión	Es un proceso planificado, organizado, dirigido y ejecutado mediante la interacción democrática, y respetuosa de las características personales de los diversos integrantes de la comunidad educativa, con la finalidad de lograr el perfeccionamiento profesional de los responsables del proceso educativo y por ende el mejoramiento del sistema educativo.	El Plan de supervisión es una experiencia pedagógica de once sesiones, debidamente diseñada e implementada con la finalidad de mejorar el desempeño pedagógico de los docentes.	Características. Estructura. Coherencia Pertinencia			Lista de cotejos
V.D Desempeño Pedagógico	Es el conjunto de funciones que realiza el docente, las cuales se agrupan en tres áreas: la docencia, la profesionalidad y los servicios a la comunidad y	Es el ejercicio práctico que los docentes lo ejecutan cumpliendo así sus obligaciones y	Capacidad pedagógica	Selecciona los procesos didácticos pertinentes para el desarrollo de las sesiones de	Deficiente Regular Buena Mala	Ficha de observación de una sesión. Ficha de autoevaluación del docente. Escala de valoración de la directora.

	que se concretan en el cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados para lograr el fin y los objetivos del nivel educativo donde trabaje.	roles establecidos legal, institucional y socialmente, con la finalidad de mejorar su desempeño pedagógico.	Relaciones interpersonales Responsabilidad social	aprendizaje. Fomento las buenas relaciones humanas en mi aula e institución educativa. Se siente apoyado y respaldado por sus compañeros de trabajo y dirección	Regular Buena	Escala de valoración del alumno sobre el desempeño pedagógico de su profesor. Escala de valoración del padre sobre el desempeño pedagógico del profesor. Lista de cotejos Guía de análisis de documentos.
--	--	---	--	---	----------------------	--

2.3 Población y muestra

Población:

La población es un conjunto de elementos que tienen alguna característica en común. En el presente estudio la población está conformada por 5 docentes y una directora, desempeñando a la vez la función de docente en el nivel primaria.

NIVEL	DIRECTOR	DOCENTES
PRIMARIA	01	05

Muestra:

La muestra está conformada por los mismos docentes de la población, constituyendo un único grupo de investigación. La muestra está conformada por 01 director y 05 docentes del nivel primario.

- Distribución de la muestra:

NIVEL	DOCENTES TITULADOS	TOTAL
Director	01	01
Docentes	05	05
Total	06	06

- Distribución de la muestra por estratificación:

Nivel	III		IV		V		total
primaria	1º	2º	3º	4º	5º	6º	
total	1	1	1	1	1	1	6

- Distribución de la muestra por edad y sexo:

Grados	1º	2º	3º	4º	5º	6º
Edad	54	44	54	40	39	57
Sexo	M	F	F	F	F	F

2.4 Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos, Validez Y Confiabilidad

Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos

Variable	Técnicas	Instrumentos
V.I. Plan de supervisión basado en la inteligencia emocional.	Observación	Lista de cotejos
V.D. Desempeño pedagógico	Observación directa Encuesta	Ficha de observación de una sesión. Ficha de autoevaluación del docente. Escala de valoración de la directora. Escala de valoración del alumno sobre el desempeño pedagógico de su profesor. Escala de valoración del padre sobre el desempeño pedagógico del profesor. Lista de cotejos Guía de análisis de documentos.

2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

- Se aplicaron las encuestas sobre el desempeño pedagógico a la directora de la institución a una muestra de cuatro alumnos y cinco padres de familia por aula, así como a los propios docentes, luego de lo cual se realizó una observación de sesión de clase por parte de los investigadores. Todos estos instrumentos estuvieron divididos en las tres dimensiones.
- Según el número de ítems de cada encuesta se realizó los rangos para la calificación, en la dimensión de Capacidad Pedagógica la calificación fue de DEFICIENTE, REGULAR Y BUENA; mientras que en las otras dos dimensiones (RELACIONES INTERPERSONALES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL) la calificación fue de MALA, REGULAR Y BUENA.
- Posteriormente todas estas calificaciones fueron transportadas a rangos dentro de una escala vigesimal (0 – 20), con lo cual se unificaron los puntajes.
- De todos estos instrumentos aplicados se obtuvo un promedio, el cual sirvió para realizar la comparación entre el pre y el post test.
- No se aplicó otros estadismos, por cuanto la población y muestra pequeña, sólo de seis docentes, que son todos los que trabajan en la institución en donde se realizó la investigación.

2.6 ASPECTOS ÉTICOS

La investigación veló por los siguientes aspectos éticos:

- Trato amable y cordial a los docentes, quienes dieron parte de su tiempo para llevar a cabo la investigación.
- Cumplimiento del cronograma de actividades oportunamente.
- Cumplimiento de las responsabilidades asumidas por la investigadora en la aplicación de los talleres.
- Los resultados no serán divulgados, se mantendrá absoluta reserva.
- Se tomó en cuenta la disponibilidad del tiempo dedicado por los docentes a la aplicación de los instrumentos.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de Resultados:

Resultados del pre test:

Desempeño pedagógico de los docentes, de acuerdo a las opiniones de la Directora, alumnos, padres de familia, docentes y observación de clase:

- **Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la capacidad pedagógica.**

TABLA N° 01

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la capacidad pedagógica, según la opinión de la directora.

DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA		
DOCENTE	DIRECTORA	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	7.27	REGULAR
DOCENTE 2	5.45	DEFICIENTE
DOCENTE 3	5.91	DEFICIENTE
DOCENTE 4	15.00	BUENA
DOCENTE 5	11.36	REGULAR
DOCENTE 6	4.55	DEFICIENTE

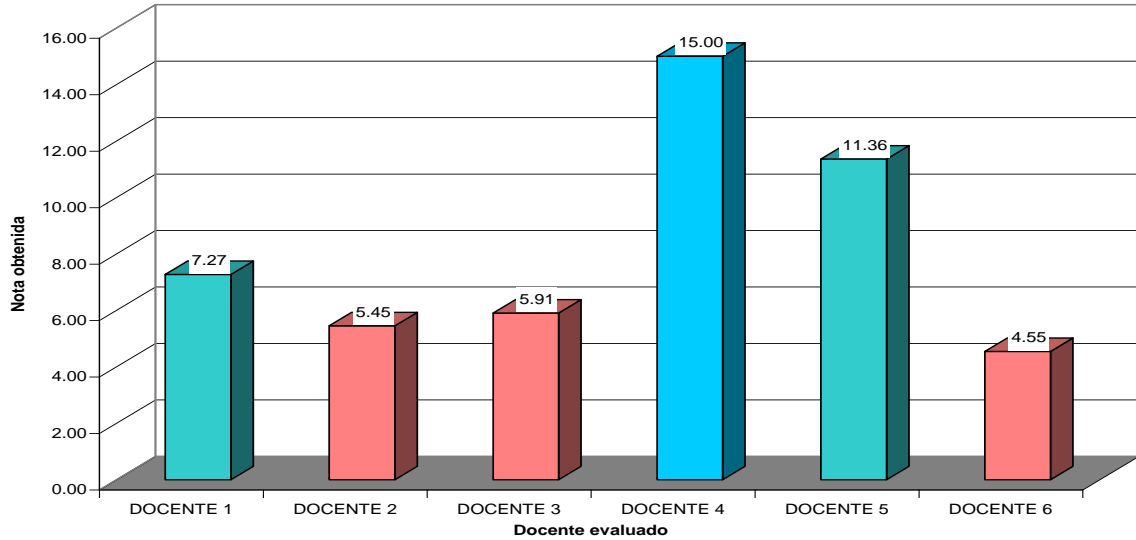
ESCALA

DIMENSION 1: CAPACIDAD PEDAGÓGICA	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Deficiente
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de la directora sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 01

CAPACIDAD PEDAGÓGICA EVALUADA POR LA DIRECTORA



Fuente: Registro de datos de la tabla N° 01

Interpretación: De acuerdo a la opinión de la directora, tres docentes se encuentran con en la escala entre el 0 y 6.99, es decir nivel deficiente; dos entre 7 y 13.99 que corresponde a la clasificación regular y sólo uno entre 14 y 20 calificada como buena.

TABLA N° 02

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la capacidad pedagógica, según la opinión de los alumnos.

DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA		
DOCENTE	ALUMNOS	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1		
DOCENTE 2		
DOCENTE 3	9.09	REGULAR
DOCENTE 4	10.91	REGULAR
DOCENTE 5	10.91	REGULAR
DOCENTE 6	9.09	REGULAR

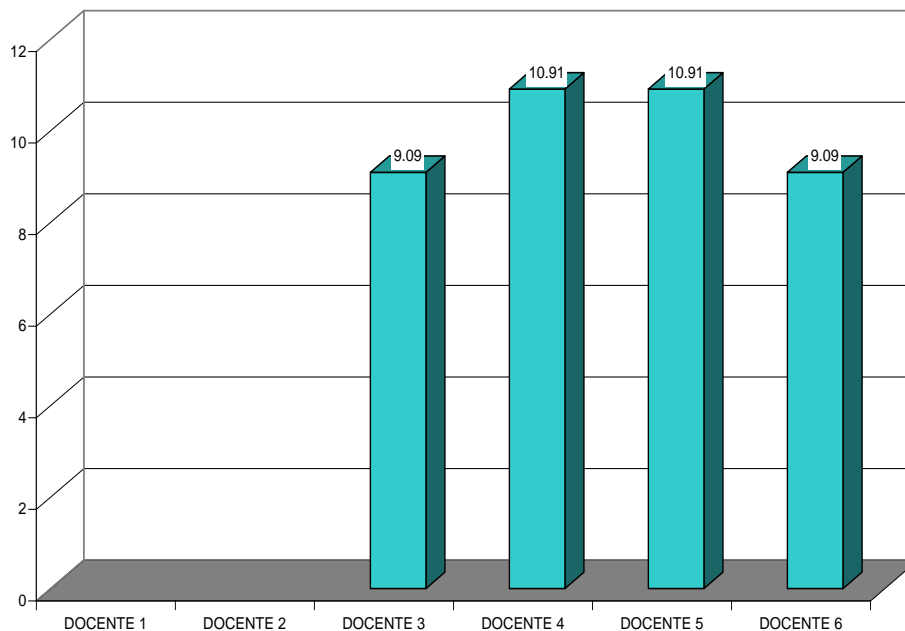
ESCALA

DIMENSION 1: CAPACIDAD PEDAGÓGICA	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Deficiente
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de los alumnos sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 02

DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA EVALUADA POR LOS ALUMNOS



Fuente: FIGURA N° 02

Interpretación: De acuerdo a la opinión de los alumnos, los cuatro docentes evaluados se encuentran en la escala entre 7 y 13.99 que corresponde a la clasificación regular. (Nota: los docentes 1 y 2 no fueron considerados en la evaluación por la corta edad de sus alumnos).

TABLA N° 03

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la capacidad pedagógica, según la opinión de los padres de familia.

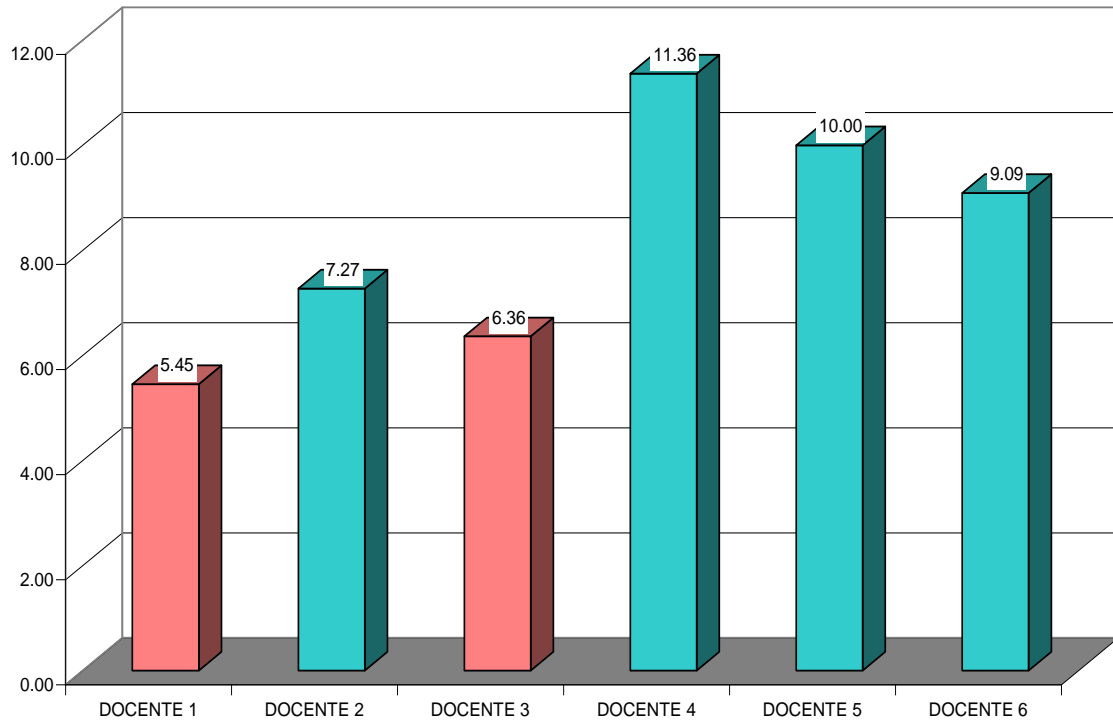
DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA		
DOCENTE	PADRES DE FAMILIA	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	5.45	DEFICIENTE
DOCENTE 2	7.27	REGULAR
DOCENTE 3	6.36	DEFICIENTE
DOCENTE 4	11.36	REGULAR
DOCENTE 5	10.00	REGULAR
DOCENTE 6	9.09	REGULAR

ESCALA	
DIMENSION 1: CAPACIDAD PEDAGÓGICA	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Deficiente
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de los padres de familia sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 03

DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA EVALUADA POR LOS PADRES DE FAMILIA



Fuente: TABLA N° 03

Interpretación: De acuerdo a la opinión de los padres de familia, dos docentes evaluados se encuentran en la escala entre 0 y 6.99 que corresponde a la clasificación deficiente y cuatro docentes están entre 7 y 13.99 perteneciente a la calificación regular.

TABLA N° 04

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la capacidad pedagógica, según la opinión de los mismos docentes.

DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA		
DOCENTE	DOCENTES	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	9.09	REGULAR
DOCENTE 2	8.64	REGULAR
DOCENTE 3	8.18	REGULAR
DOCENTE 4	13.18	REGULAR
DOCENTE 5	11.82	REGULAR
DOCENTE 6	7.27	REGULAR

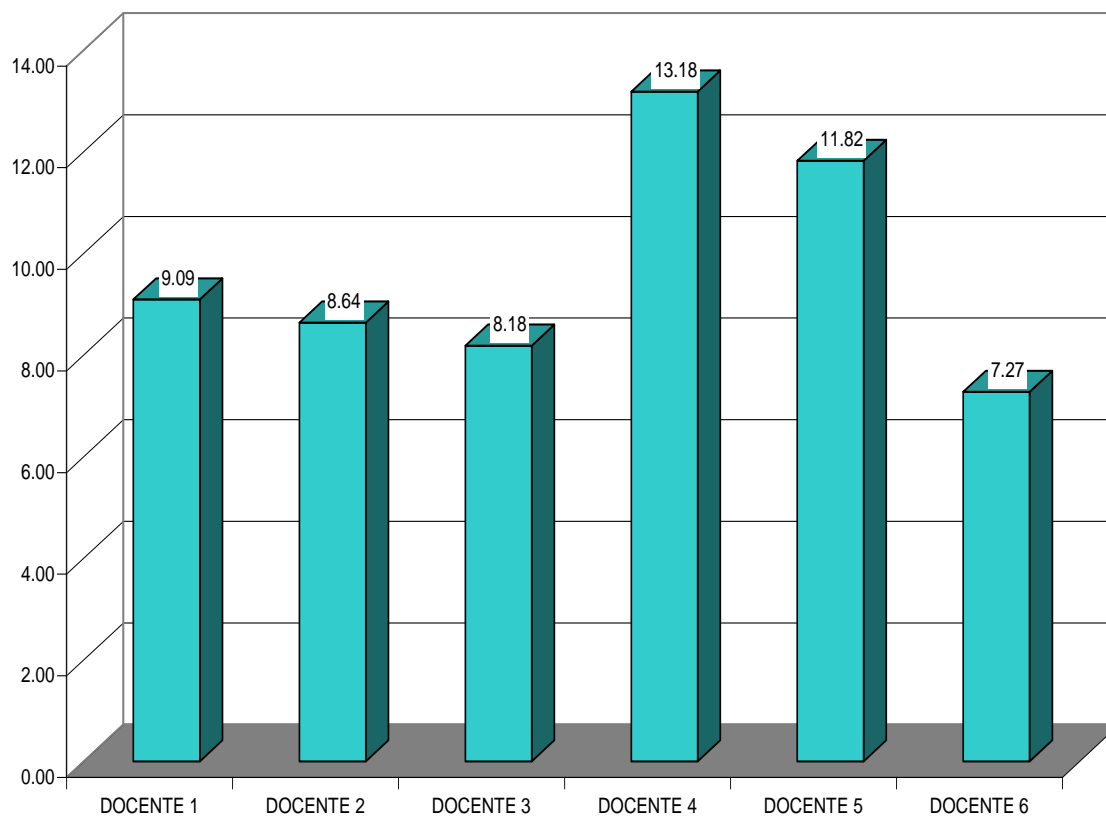
ESCALA

DIMENSION 1: CAPACIDAD PEDAGÓGICA	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Deficiente
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de los propios docentes sobre su desempeño pedagógico.

FIGURA N° 04

DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA EVALUADA POR LOS DOCENTES



Fuente: Figura N° 04

Interpretación: De acuerdo a la opinión de los propios docentes, todos ellos se encuentran en la escala entre 7 y 13.99 perteneciente a la calificación regular.

TASBLA N° 05

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la capacidad pedagógica, según la observación de clase de los investigadores.

DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA		
DOCENTE	OBSERVACIÓN DE CLASE	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	5.00	DEFICIENTE
DOCENTE 2	6.13	DEFICIENTE
DOCENTE 3	5.32	DEFICIENTE
DOCENTE 4	12.90	REGULAR
DOCENTE 5	11.29	REGULAR
DOCENTE 6	3.55	DEFICIENTE

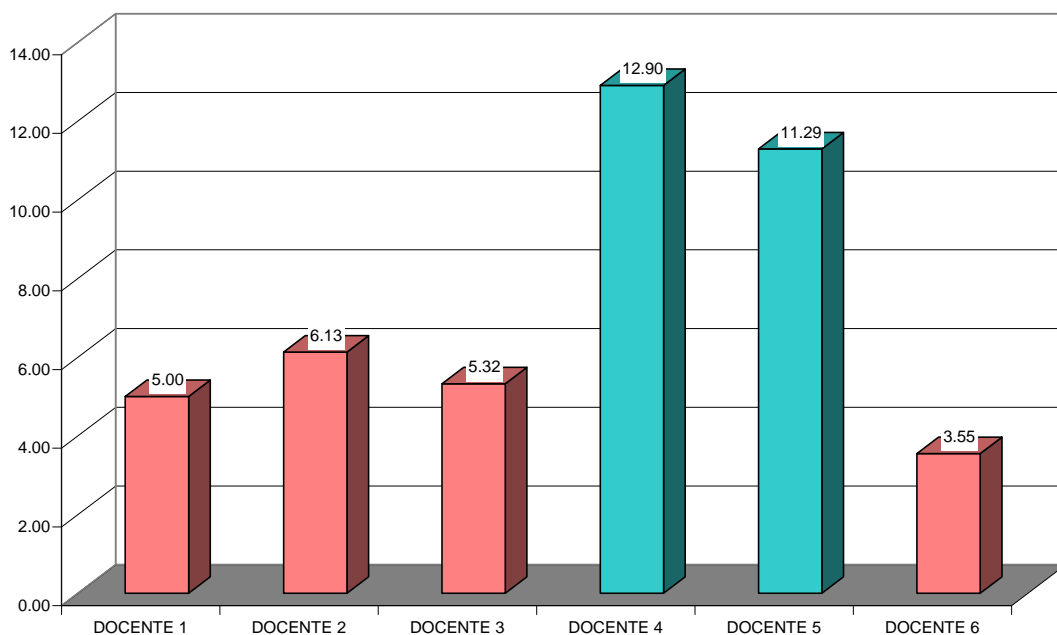
ESCALA

DIMENSION 1: CAPACIDAD PEDAGÓGICA	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Deficiente
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración mediante una observación de clase por los investigadores; sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 05

DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA EVALUADA POR OBSERVACIÓN DE CLASE



Fuente: TABLA N° 05

Interpretación: De acuerdo a la observación de clase por los investigadores, se pudo observar que cuatro docentes se encuentran en la escala entre 0 y 6.99 perteneciente a la calificación deficiente; mientras que dos se ubican en la escala entre 7 y 13.99, es decir regular.

- **Desempeño pedagógico de los docentes en relación a las relaciones interpersonales.**

TABLA N° 06

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a las relaciones interpersonales, según la opinión de la directora.

DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES		
DOCENTE	DIRECTORA	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	5.00	MALA
DOCENTE 2	14.44	BUENA
DOCENTE 3	10.00	REGULAR
DOCENTE 4	10.00	REGULAR
DOCENTE 5	3.33	MALA
DOCENTE 6	6.11	MALA

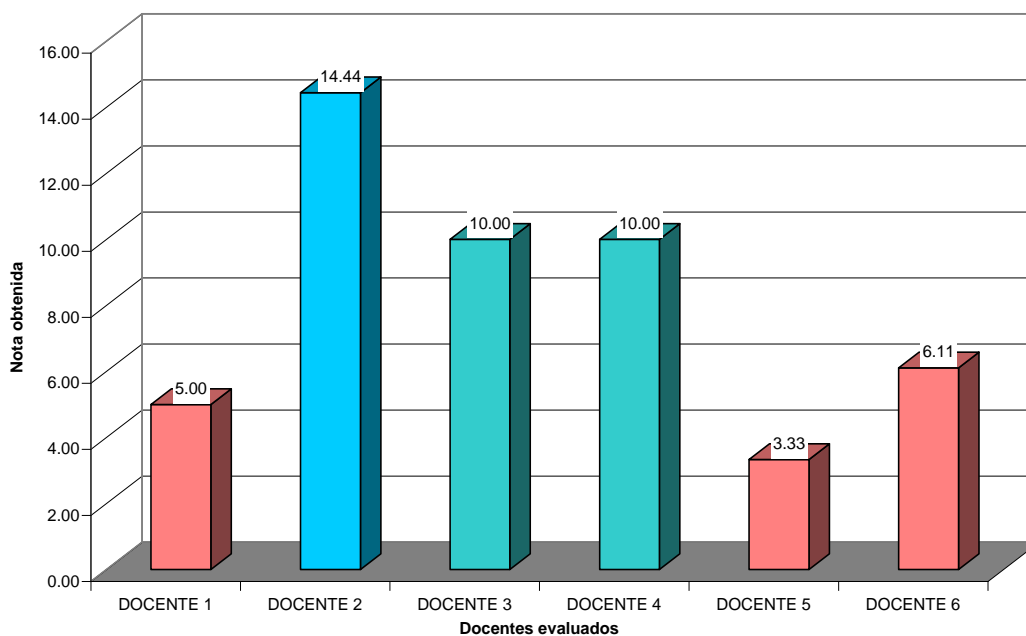
ESCALA

DIMENSION 2: Relaciones Interpersonales	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de la directora sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 06

DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES EVALUADA POR LA DIRECTORA



Fuente: Tabla N° 06

Interpretación: De acuerdo a la opinión de la directora, tres docentes se encuentran en la escala entre el 0 y 6.99, es decir mala; dos entre 7 y 13.99 que corresponde a la clasificación regular y uno entre 14 y 20, que es la categoría buena.

TABLA N° 07

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a las relaciones interpersonales, según la opinión de los alumnos.

DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES		
DOCENTE	ALUMNOS	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1		
DOCENTE 2		
DOCENTE 3	12.22	REGULAR
DOCENTE 4	11.11	REGULAR
DOCENTE 5	5.56	MALA
DOCENTE 6	7.78	REGULAR

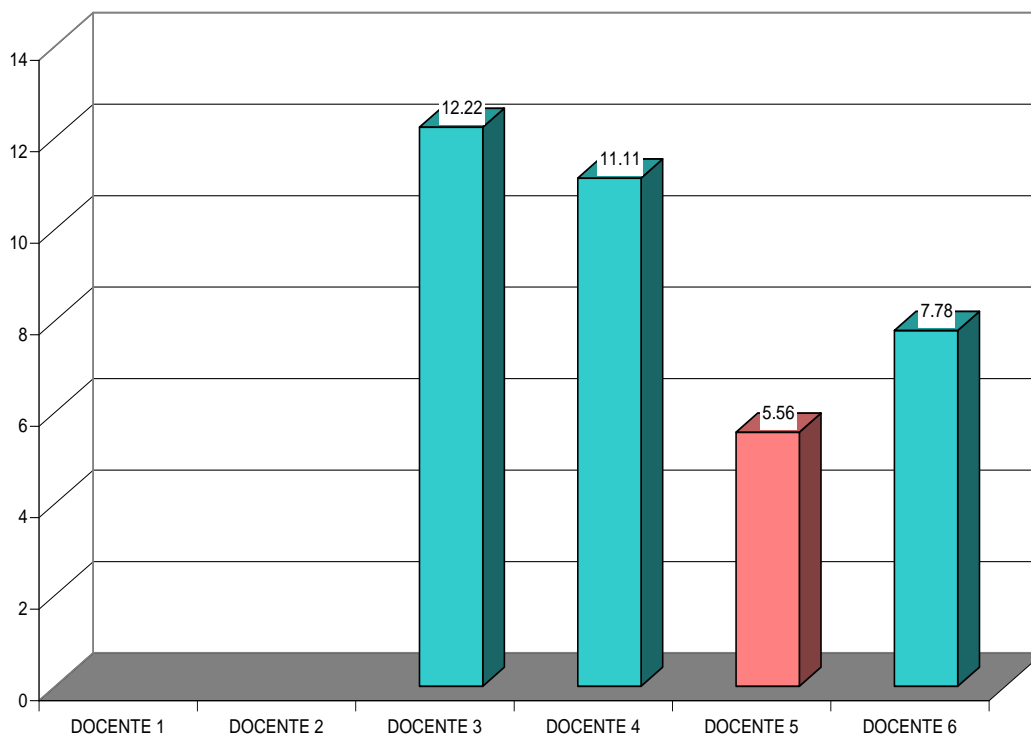
ESCALA

DIMENSION 2: RELACIONES INTERPERSONALES	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de los alumnos sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 07

DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES EVALUADA POR LOS ALUMNOS



Fuente: Tabla N° 07

Interpretación: De acuerdo a la opinión de los alumnos, un docente se encuentra en la escala de 0 a 6.99, correspondiente a la calificación mala; mientras que tres se ubican en la escala entre 7 y 13.99 que corresponde a la clasificación regular. (Nota: los docentes 1 y 2 no fueron considerados en la evaluación por la corta edad de sus alumnos).

TABLA N° 08

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a las relaciones interpersonales, según la opinión de los padres de familia.

DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES		
DOCENTE	PADRES DE FAMILIA	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	6.11	MALA
DOCENTE 2	7.78	REGULAR
DOCENTE 3	8.33	REGULAR
DOCENTE 4	9.44	REGULAR
DOCENTE 5	5.56	MALA
DOCENTE 6	6.67	MALA

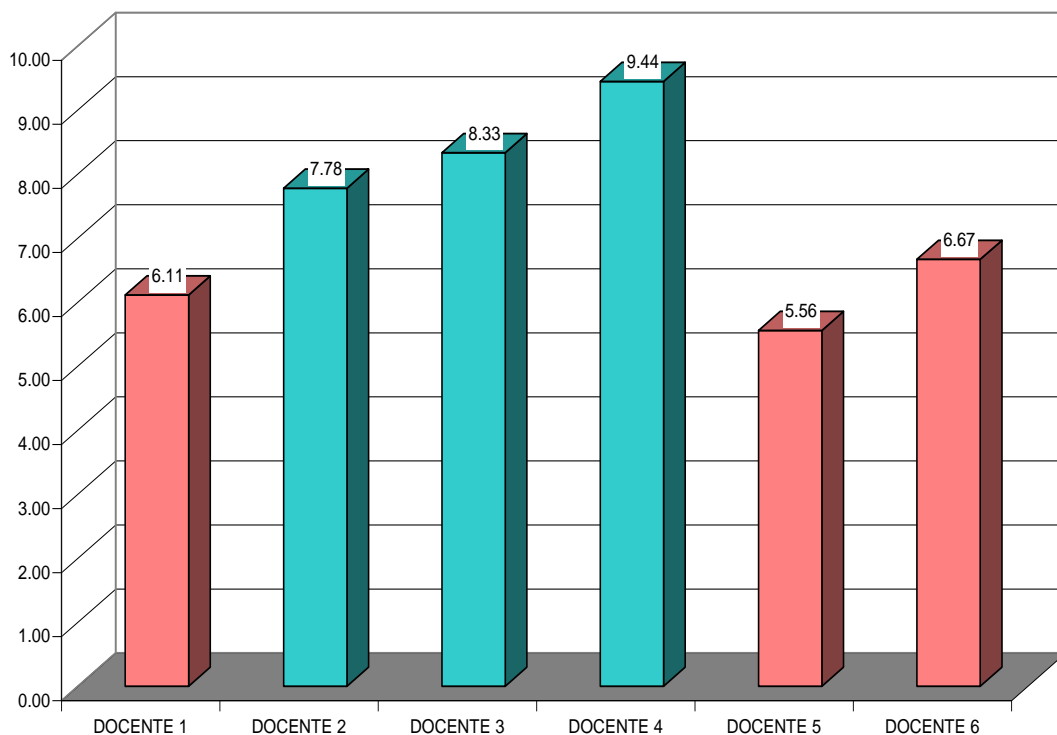
ESCALA

DIMENSION 2: RELACIONES INTERPERSONALES	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de los padres de familia sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 08

**DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES EVALUADA POR
LOS PADRES DE FAMILIA**



Fuente: Tabla N° 08

Interpretación: De acuerdo a la opinión de los padres de familia, tres docentes evaluados se encuentran en la escala entre 0 y 6.99 que corresponde a la clasificación mala y tres docentes están entre 7 y 13.99 perteneciente a la calificación regular.

TABLA N° 09

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a las relaciones interpersonales según la opinión de los mismos docentes.

DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES		
DOCENTE	DOCENTES	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	10.56	REGULAR
DOCENTE 2	13.33	REGULAR
DOCENTE 3	16.11	BUENA
DOCENTE 4	11.67	REGULAR
DOCENTE 5	13.33	REGULAR
DOCENTE 6	7.78	REGULAR

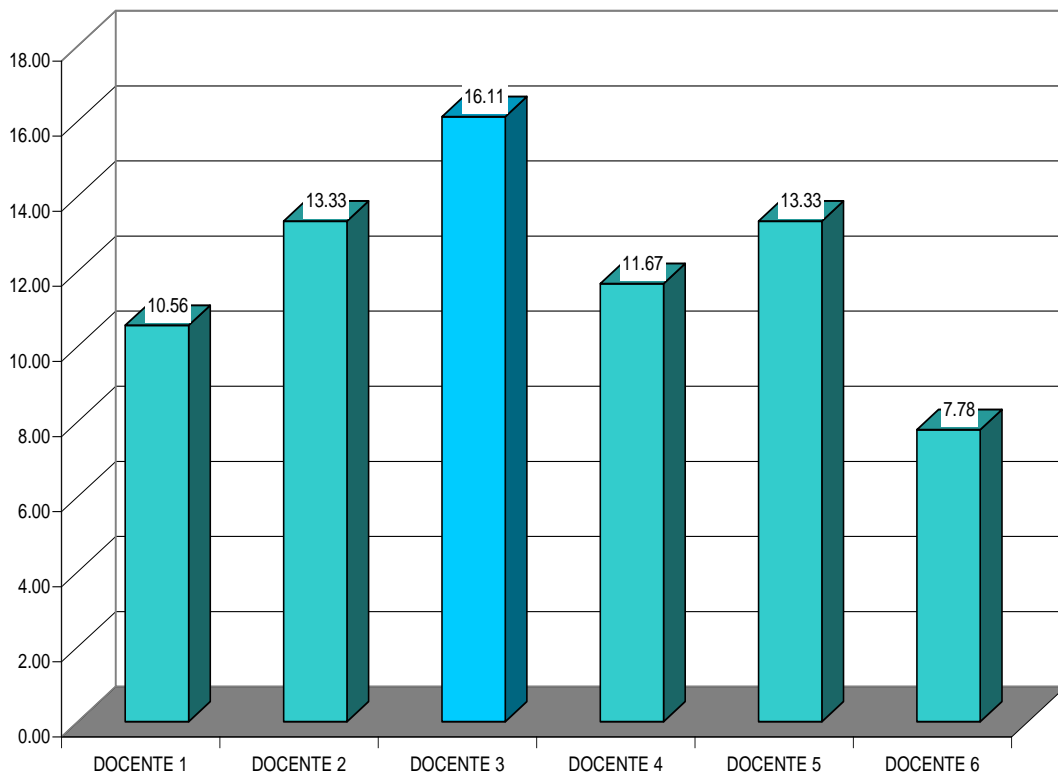
ESCALA

DIMENSION 2: RELACIONES INTERPERSONALES	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de los propios docentes sobre su desempeño pedagógico.

FIGURA N° 09

**DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES EVALUADA POR
LOS DOCENTES**



Fuente: Tabla N° 09

Interpretación: De acuerdo a la opinión de los propios docentes, cinco se encuentran en la escala entre 7 y 13.99 perteneciente a la calificación regular, mientras que uno de ellos está entre 14 y 20 que es la calificación buena.

TABLA N° 10

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a las relaciones interpersonales, según la observación de clase de los investigadores.

DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES		
DOCENTE	OBSERVACIÓN DE CLASE	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	6.25	MALA
DOCENTE 2	11.25	REGULAR
DOCENTE 3	10.00	REGULAR
DOCENTE 4	10.83	REGULAR
DOCENTE 5	6.67	MALA
DOCENTE 6	5.42	MALA

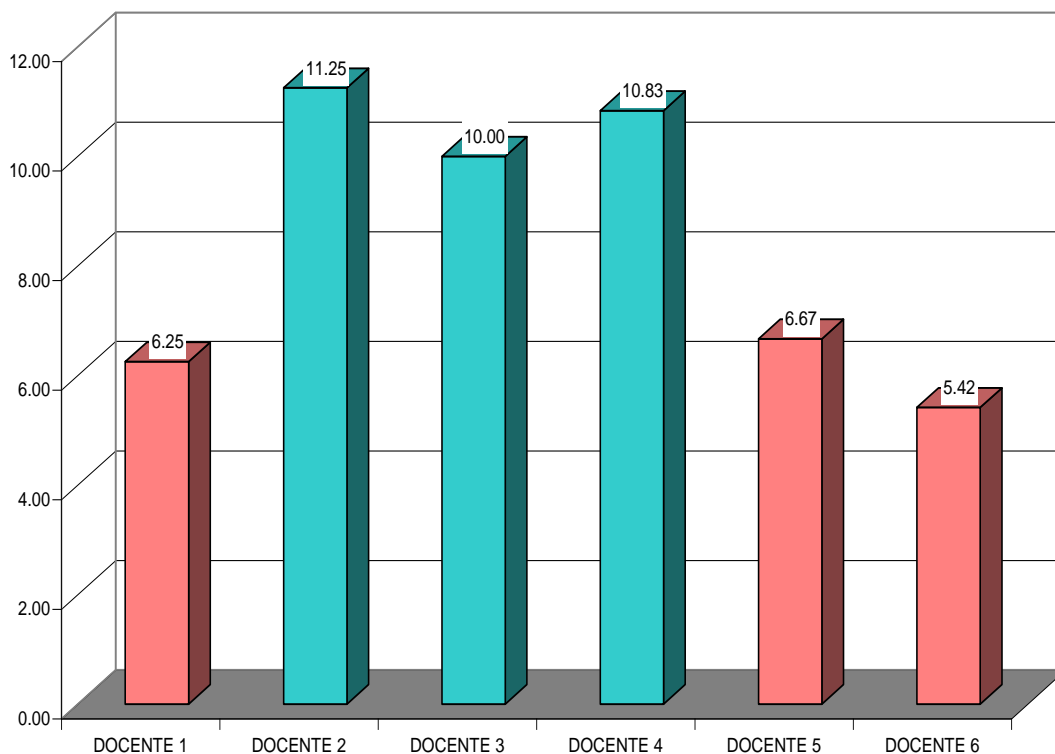
ESCALA

DIMENSION 2: RELACIONES INTERPERSONALES	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración mediante una observación de clase por los investigadores.

FIGURA N° 10

DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES EVALUADA POR OBSERVACIÓN DE CLASE



Fuente: Tabla N° 10

Interpretación: De acuerdo a la observación de clase por los investigadores, se pudo observar que tres docentes se encuentran en la escala entre 0 y 6.99 perteneciente a la calificación mala; mientras que tres se ubican en la escala entre 7 y 13.99, es decir regular.

- **Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la responsabilidad social.**

TABLA N° 11

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la responsabilidad social, según la opinión de la directora.

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL		
DOCENTE	DIRECTORA	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	5.00	MALA
DOCENTE 2	11.67	REGULAR
DOCENTE 3	12.50	REGULAR
DOCENTE 4	15.00	BUENA
DOCENTE 5	5.00	MALA
DOCENTE 6	5.83	MALA

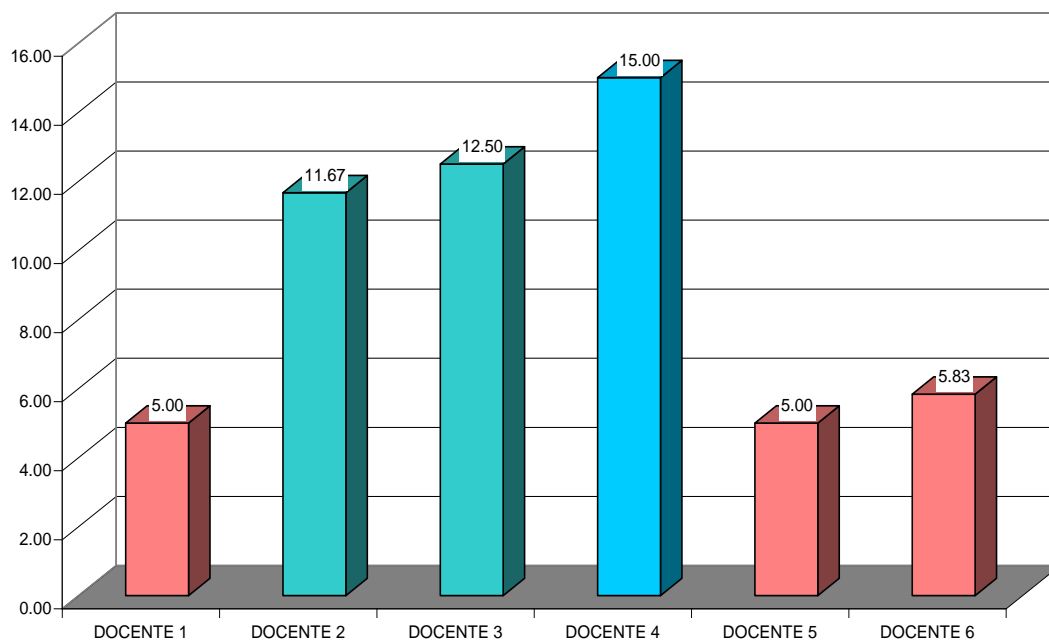
ESCALA

DIMENSION 3: Responsabilidad social	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de la directora sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 11

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL EVALUADO POR LA DIRECTORA



Fuente: Tabla N° 11

Interpretación: De acuerdo a la opinión de la directora, tres docentes se encuentran con en la escala entre el 0 y 6.99, es decir mala; dos entre 7 y 13.99 que corresponde a la clasificación regular y uno entre 14 y 20, que es la categoría buena.

TABLA N° 12

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la responsabilidad social, según la opinión de los alumnos.

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL		
DOCENTE	ALUMNOS	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1		
DOCENTE 2		
DOCENTE 3	11.67	REGULAR
DOCENTE 4	11.67	REGULAR
DOCENTE 5	8.33	REGULAR
DOCENTE 6	5.00	MALA

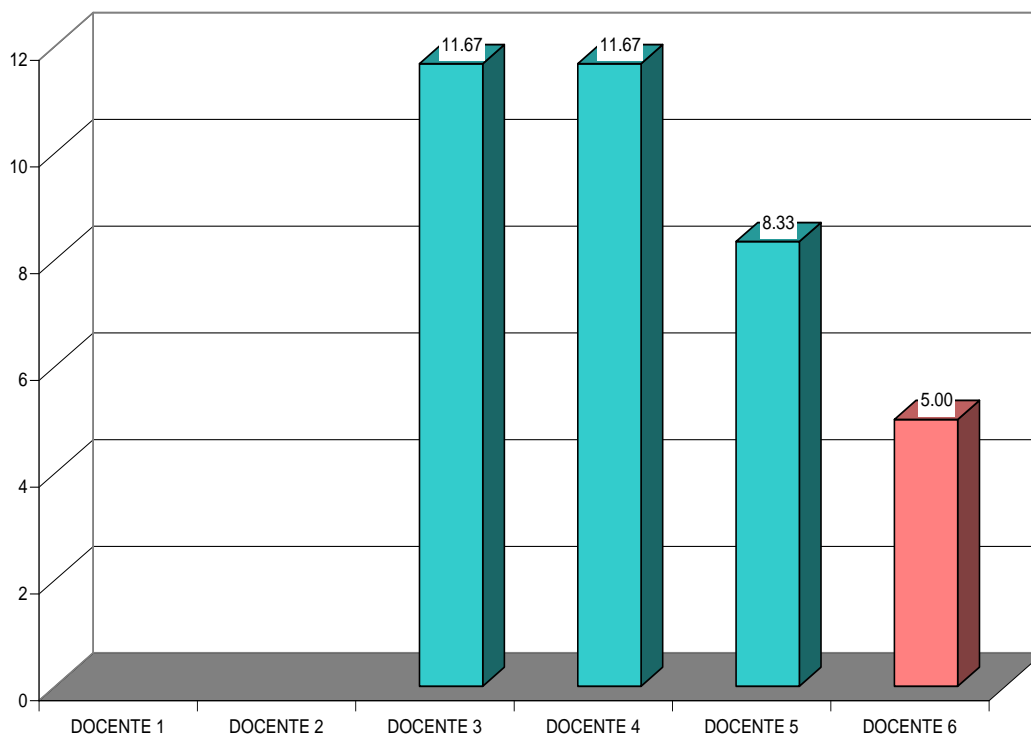
ESCALA

DIMENSION 3: Responsabilidad social	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de los alumnos sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 12

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL EVALUADA POR LOS ALUMNOS



Fuente: Tabla N° 12

Interpretación: De acuerdo a la opinión de los alumnos, un docente se encuentra en la escala de 0 a 6.99, correspondiente a la calificación mala; mientras que tres se ubican en la escala entre 7 y 13.99 que corresponde a la clasificación regular. (Nota: los docentes 1 y 2 no fueron considerados en la evaluación por la corta edad de sus alumnos).

TABLA N° 13

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la responsabilidad social, según la opinión de los padres de familia.

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL		
DOCENTE	PADRES DE FAMILIA	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	5.83	MALA
DOCENTE 2	11.67	REGULAR
DOCENTE 3	6.67	MALA
DOCENTE 4	7.50	REGULAR
DOCENTE 5	5.83	MALA
DOCENTE 6	5.00	MALA

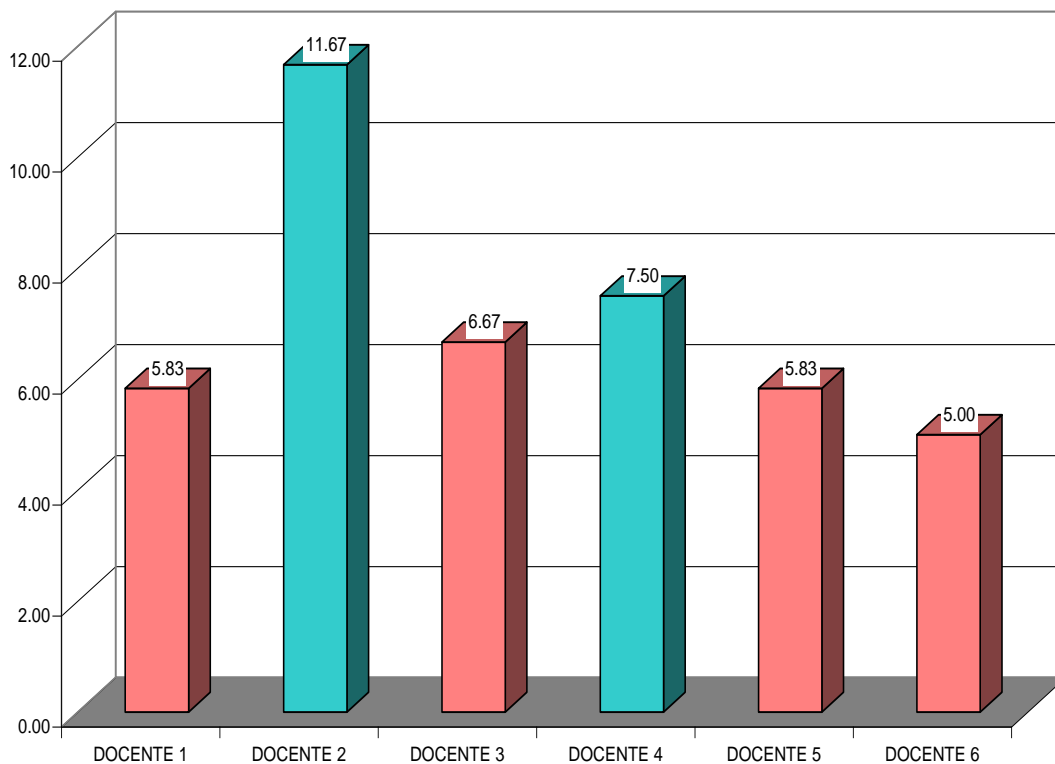
ESCALA

DIMENSION 3: Responsabilidad social	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de los padres de familia sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 13

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL EVALUADA POR LOS PADRES DE FAMILIA



Fuente: Tabla N° 13

Interpretación: De acuerdo a la opinión de los padres de familia, cuatro docentes evaluados se encuentran en la escala entre 0 y 6.99 que corresponde a la clasificación mala y dos están entre 7 y 13.99 perteneciente a la calificación regular.

TABLA N° 14

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la responsabilidad social según la opinión de los mismos docentes.

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL		
DOCENTE	DOCENTES	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	7.50	REGULAR
DOCENTE 2	10.00	REGULAR
DOCENTE 3	12.50	REGULAR
DOCENTE 4	11.67	REGULAR
DOCENTE 5	10.00	REGULAR
DOCENTE 6	10.00	REGULAR

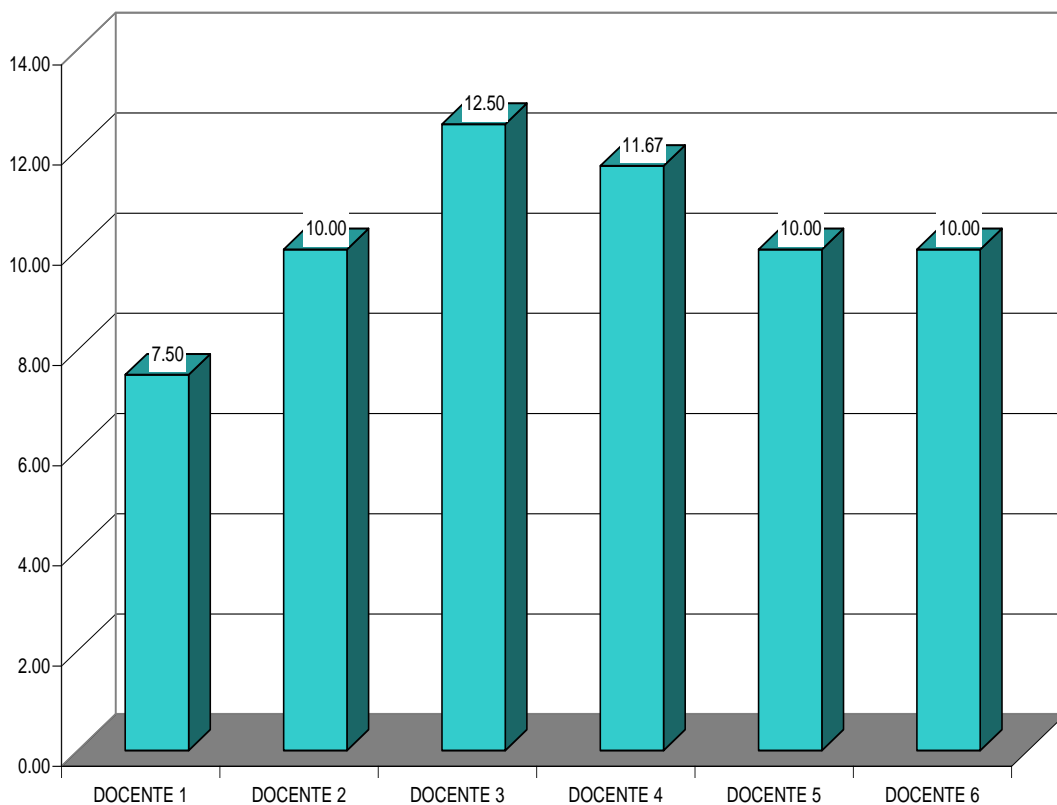
ESCALA

DIMENSION 3: Responsabilidad social	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de los propios docentes sobre su desempeño pedagógico.

FIGURA N° 14

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL EVALUADA POR LOS DOCENTES



Fuente: Tabla N° 14

Interpretación: De acuerdo a la opinión de los propios docentes, todos ellos se encuentran en la escala entre 7 y 13.99 perteneciente a la calificación regular.

TABLA N° 15

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la responsabilidad social, según la observación de clase de los investigadores.

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL		
DOCENTE	OBSERVACIÓN DE CLASE	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	6.00	MALA
DOCENTE 2	13.00	REGULAR
DOCENTE 3	9.00	REGULAR
DOCENTE 4	8.00	REGULAR
DOCENTE 5	5.00	MALA
DOCENTE 6	6.00	MALA

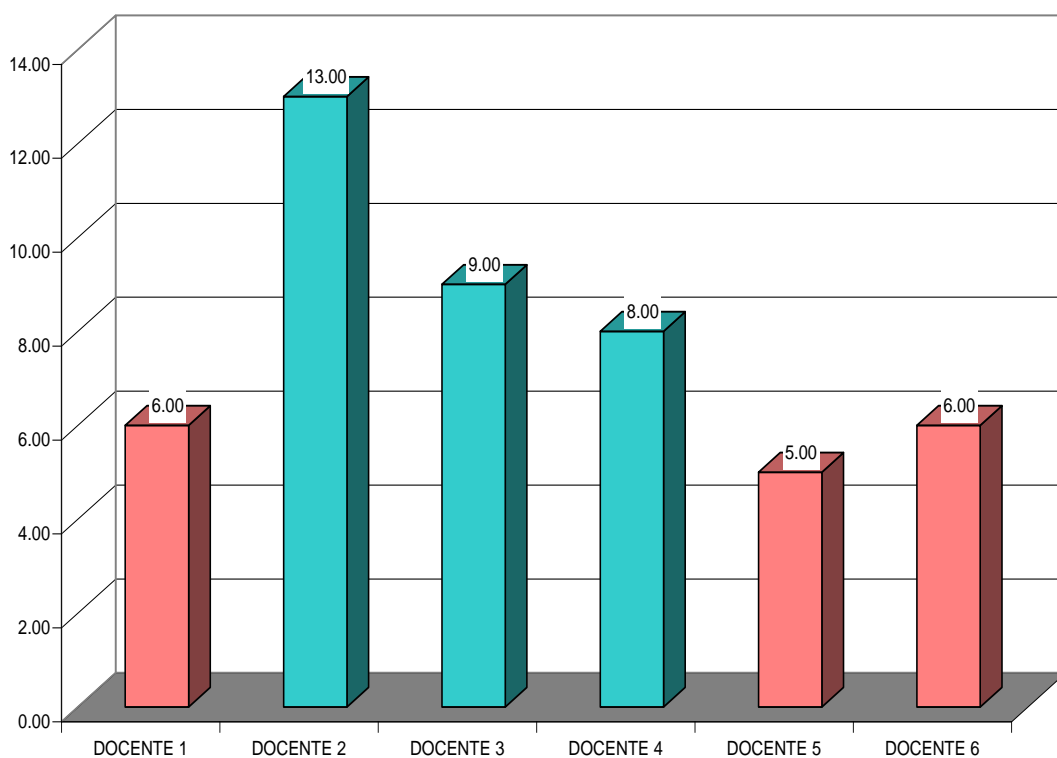
ESCALA

DIMENSION 3: Responsabilidad social	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración mediante una observación de clase por los investigadores.

FIGURA N° 15

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL EVALUADA POR OBSERVACIÓN DE CLASE



Fuente: Tabla N° 15

Interpretación: De acuerdo a la observación de clase por los investigadores, se pudo observar que tres docentes se encuentran en la escala entre 0 y 6.99 perteneciente a la calificación mala; mientras que tres se ubican en la escala entre 7 y 13.99, es decir regular.

TABLA N° 16

Cuadro comparativo entre las calificaciones de la directora, alumnos, padres de familia, docentes y la observación de clase, en la dimensión de capacidad pedagógica de los docentes.

DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA										
DOCENTE EVALUADO	DIRECTORA		ALUMNOS		PADRES DE FAMILIA		DOCENTES		OBSERVACIÓN DE CLASE	
	NOTA	CALIFIC.	NOTA	CALIFIC.	NOTA	CALIFIC.	NOTA	CALIFIC.	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	7.27	REGULAR			5.45	DEFICIENTE	9.09	REGULAR	5.00	DEFICIENTE
DOCENTE 2	5.45	DEFICIENTE			7.27	REGULAR	8.64	REGULAR	6.13	DEFICIENTE
DOCENTE 3	5.91	DEFICIENTE	9.09	REGULAR	6.36	DEFICIENTE	8.18	REGULAR	5.32	DEFICIENTE
DOCENTE 4	15.00	BUENA	10.91	REGULAR	11.36	REGULAR	13.18	REGULAR	12.90	REGULAR
DOCENTE 5	11.36	REGULAR	10.91	REGULAR	10.00	REGULAR	11.82	REGULAR	11.29	REGULAR
DOCENTE 6	4.55	DEFICIENTE	9.09	REGULAR	9.09	REGULAR	7.27	REGULAR	3.55	DEFICIENTE

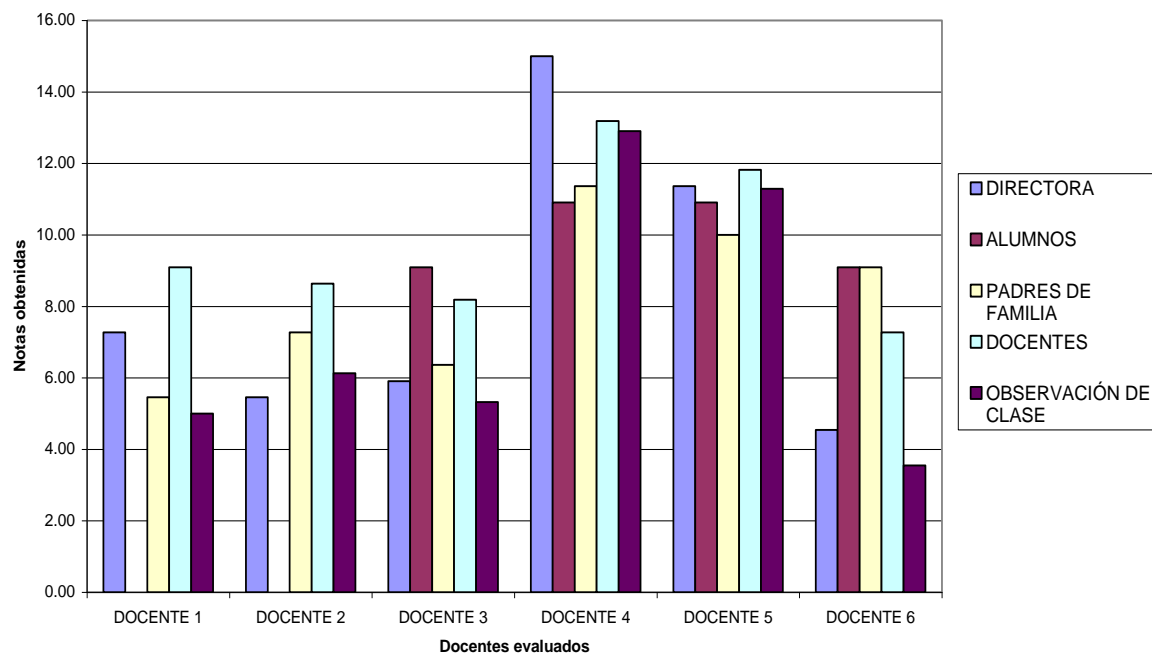
Fuente: Escala de valoración aplicada a la directora, alumnos, padres de familia, docentes y observación de clase.

ESCALA

DIMENSION 1: Capacidad pedagógica	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

FIGURA N° 16

CONSOLIDADO DE LA CAPACIDAD PEDAGÓGICA



Fuente: Tabla N° 16

Interpretación: Podemos observar que la mayoría de docentes se encuentran ubicados mayormente entre los niveles con calificación mala y regular.

Tabla No 17

Cuadro de comparativo entre las calificaciones de la directora, alumnos, padres de familia, docentes y la observación de clase, en la dimensión de relaciones interpersonales de los docentes

DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES										
DOCENTE EVALUADO	DIRECTORA		ALUMNOS		PADRES DE FAMILIA		DOCENTES		OBSERVACIÓN DE CLASE	
	NOTA	CALIFIC.	NOTA	CALIFIC.	NOTA	CALIFIC.	NOTA	CALIFIC.	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	5.00	MALA			6.11	MALA	10.56	REGULAR	6.25	MALA
DOCENTE 2	14.44	BUENA			7.78	REGULAR	13.33	REGULAR	11.25	REGULAR
DOCENTE 3	10.00	REGULAR	12.22	REGULAR	8.33	REGULAR	16.11	BUENA	10.00	REGULAR
DOCENTE 4	10.00	REGULAR	11.11	REGULAR	9.44	REGULAR	11.67	REGULAR	10.83	REGULAR
DOCENTE 5	3.33	MALA	5.56	MALA	5.56	MALA	13.33	REGULAR	6.67	MALA
DOCENTE 6	6.11	MALA	7.78	REGULAR	6.67	MALA	7.78	REGULAR	5.42	MALA

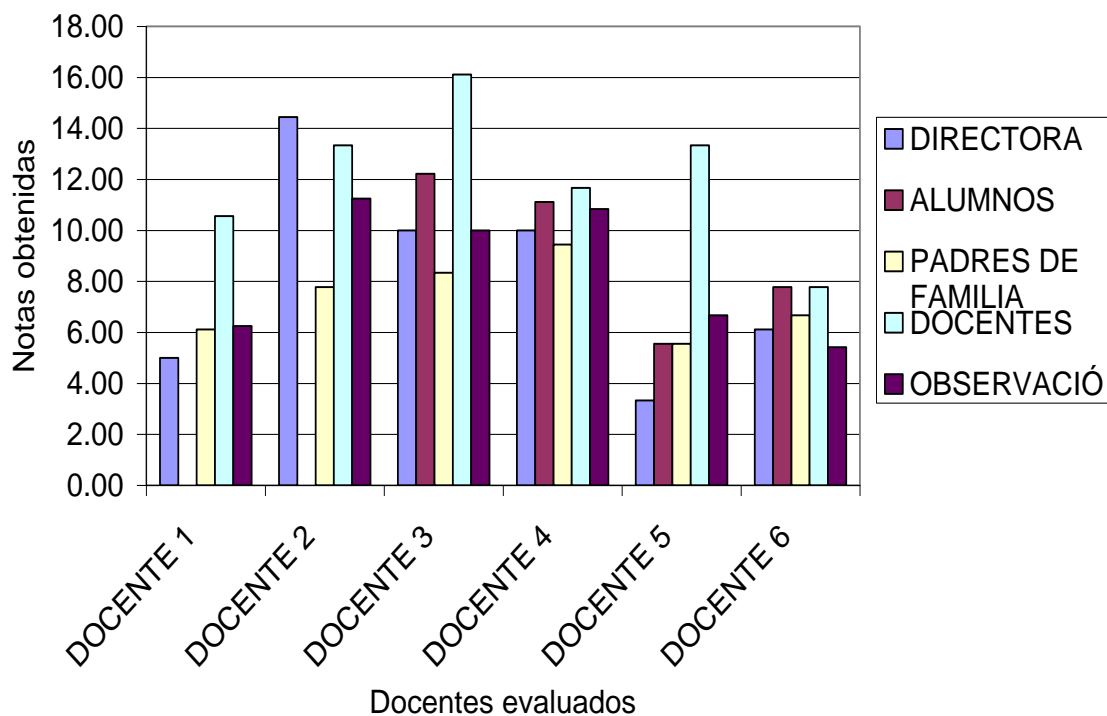
Fuente: Escala de valoración mediante una observación de clase

ESCALA

DIMENSION 2: Relaciones interpersonales	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

FIGURA N° 17

CONSOLIDADO DE RELACIONES INTERPERSONALES



Fuente: Tabla N° 17

Interpretación: Podemos observar que la mayoría de docentes se encuentran ubicados mayormente entre los niveles con calificación mala y regular

TABLA N° 18

Cuadro comparativo entre las calificaciones de la directora, alumnos, padres de familia, docentes y la observación de clase, en

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL										
DOCENTE	DIRECTORA		ALUMNOS		PADRES DE FAMILIA		DOCENTES		OBSERVACIÓN DE CLASE	
EVALUADO	NOTA	CALIFIC.	NOTA	CALIFIC.	NOTA	CALIFIC.	NOTA	CALIFIC.	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	5.00	MALA			5.83	MALA	7.50	REGULAR	6.00	MALA
DOCENTE 2	11.67	REGULAR			11.67	REGULAR	10.00	REGULAR	13.00	REGULAR
DOCENTE 3	12.50	REGULAR	11.67	REGULAR	6.67	MALA	12.50	REGULAR	9.00	REGULAR
DOCENTE 4	15.00	BUENA	11.67	REGULAR	7.50	REGULAR	11.67	REGULAR	8.00	REGULAR
DOCENTE 5	5.00	MALA	8.33	REGULAR	5.83	MALA	10.00	REGULAR	5.00	MALA
DOCENTE 6	5.83	MALA	5.00	MALA	5.00	MALA	10.00	REGULAR	6.00	MALA

la dimensión de responsabilidad social de los docentes

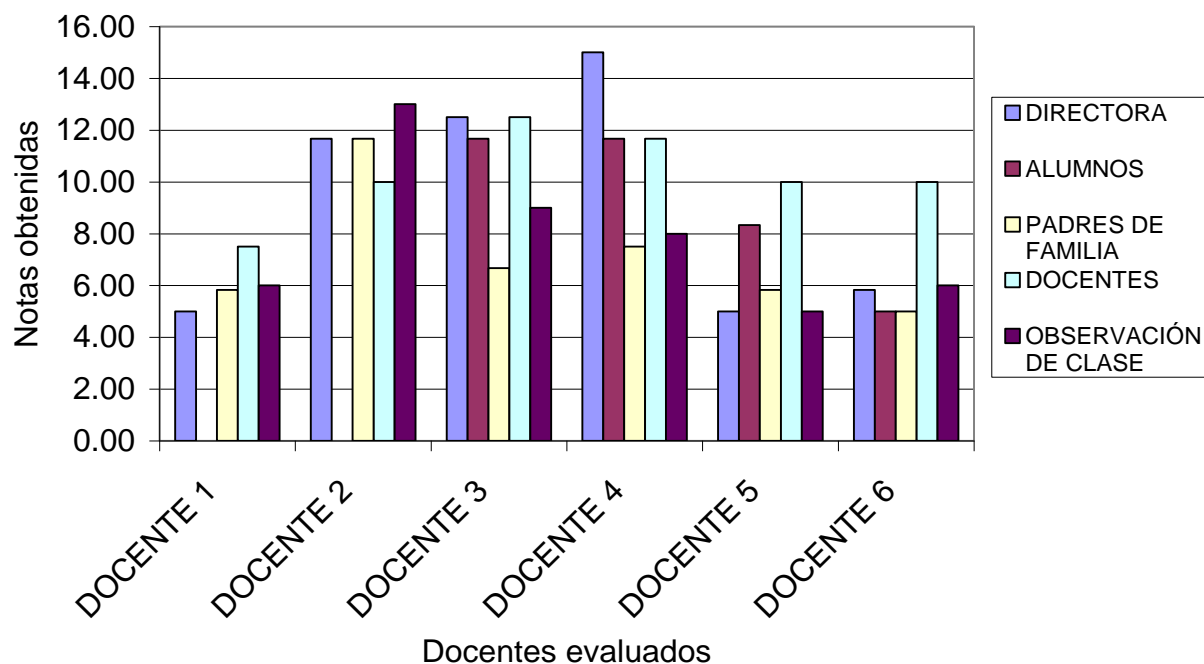
ESCALA

. Fuente: Escala de valoración mediante una observación de clase por la investigadora

DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD SOCIAL	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

FIGURA N° 18

CONSOLIDADO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



Fuente: Tabla N° 18

Interpretación: Podemos observar que la mayoría de docentes se encuentran ubicados mayormente entre los niveles con calificación mala y regular, con mayor incidencia en el primero.

TABLA N° 19

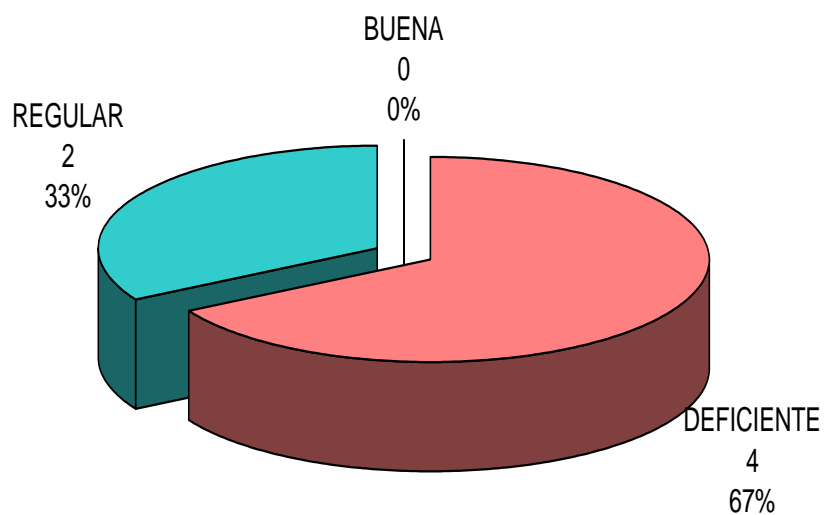
Cuadro porcentual de los resultados promedio obtenidos entre las calificaciones de la directora, alumnos, padres de familia, docentes y la observación de clase, en la dimensión de capacidad pedagógica.

CAPACIDAD PEDAGÓGICA			
CLASIFICACIÓN	NOTA	Nº DE DOCENTES	%
DEFICIENTE	0 - 6.99	4	67%
REGULAR	7 - 13.99	2	33%
BUENA	14 - 20	0	0%
TOTAL		6	100%

Fuente: Escala de valoración aplicada a la directora, alumnos, padres de familia, docentes y observación de clase.

FIGURA N° 19

CLASIFICACIÓN PORCENTUAL DE CAPACIDAD PEDAGÓGICA



Fuente: Tabla N° 19

Interpretación: Podemos observar cuatro (67%) docentes se ubican en el nivel deficiente, mientras que dos (33%) de ellos apenas llegan al nivel regular. Sin que ninguno obtenga la calificación buena.

TABLA N° 20

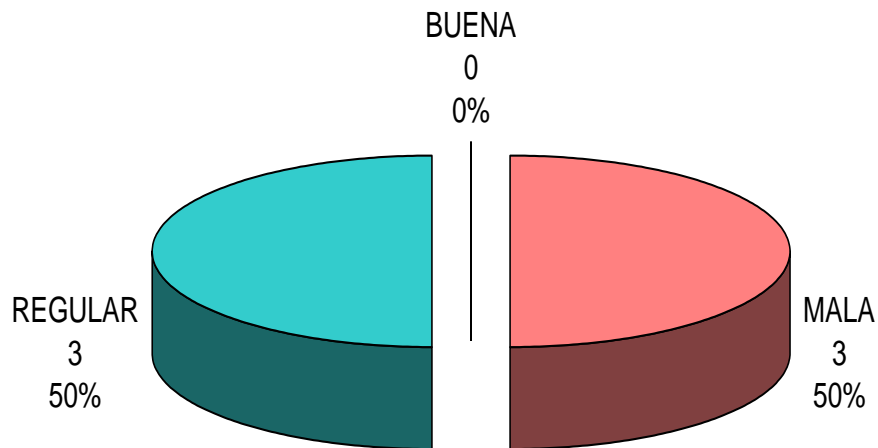
Cuadro porcentual de los resultados promedio obtenidos entre las calificaciones de la directora, alumnos, padres de familia, docentes y la observación de clase, en la dimensión de relaciones interpersonales de los docentes.

RELACIONES INTERPERSONALES			
CLASIFICACIÓN	NOTA	Nº DE DOCENTES	%
MALA	0 - 6.99	3	50%
REGULAR	7 - 13.99	3	50%
BUENA	14 - 20	0	0%
TOTAL		6	6

Fuente: Escala de valoración aplicada a la directora, alumnos, padres de familia, docentes y observación de clase.

FIGURA N° 20

CLASIFICACIÓN PORCETUAL DE RELACIONES INTERPERSONALES



Fuente: Tabla N° 20

Interpretación: Podemos observar tres (50%) docentes se ubican en el nivel deficiente, mientras tres (50%) de ellos apenas llegan al nivel regular y ninguno obtiene el nivel bueno.

TABLA N° 21

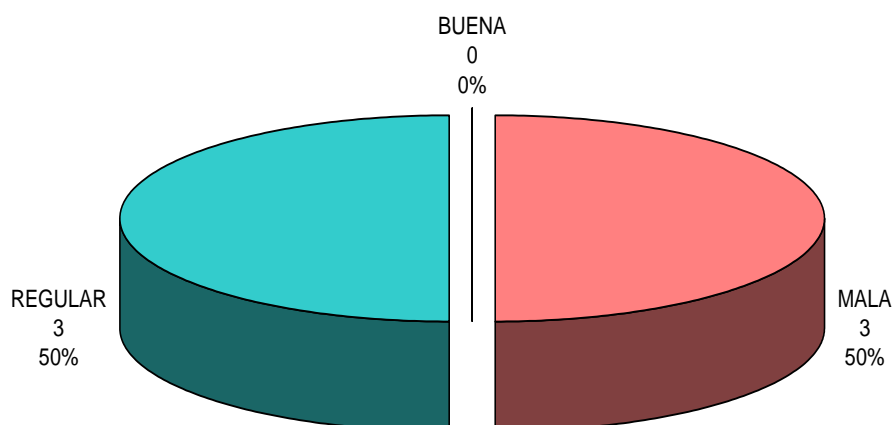
Cuadro porcentual de los resultados promedio obtenidos entre las calificaciones de la directora, alumnos, padres de familia, docentes y la observación de clase, en la dimensión de responsabilidad social.

RESPONSABILIDAD SOCIAL			
CLASIFICACIÓN	NOTA	Nº DE DOCENTES	%
MALA	0 - 6.99	3	50%
REGULAR	7 - 13.99	3	50%
BUENA	14 - 20	0	0%
TOTAL		6	6

Fuente: Escala de valoración aplicada a la directora, alumnos, padres de familia, docentes y observación de clase.

FIGURA N° 21

CLASIFICACIÓN PORCENTUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



Fuente: Tabla N° 21

Interpretación: Podemos observar tres (50%) docentes se ubican en el nivel malo, contra tres (50%) de ellos llegan al nivel regular, sin ninguno obtenga el nivel bueno.

Resultados del post test:

Desempeño pedagógico de los docentes, de acuerdo a las opiniones de la Directora, alumnos, padres de familia, docentes y observación de clase:

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la capacidad pedagógica.

TABLA N° 22

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la capacidad pedagógica, según la opinión de la directora.

DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA		
DOCENTE	DIRECTORA	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	8.18	REGULAR
DOCENTE 2	13.64	REGULAR
DOCENTE 3	15.00	BUENA
DOCENTE 4	14.09	BUENA
DOCENTE 5	16.82	BUENA
DOCENTE 6	7.27	REGULAR

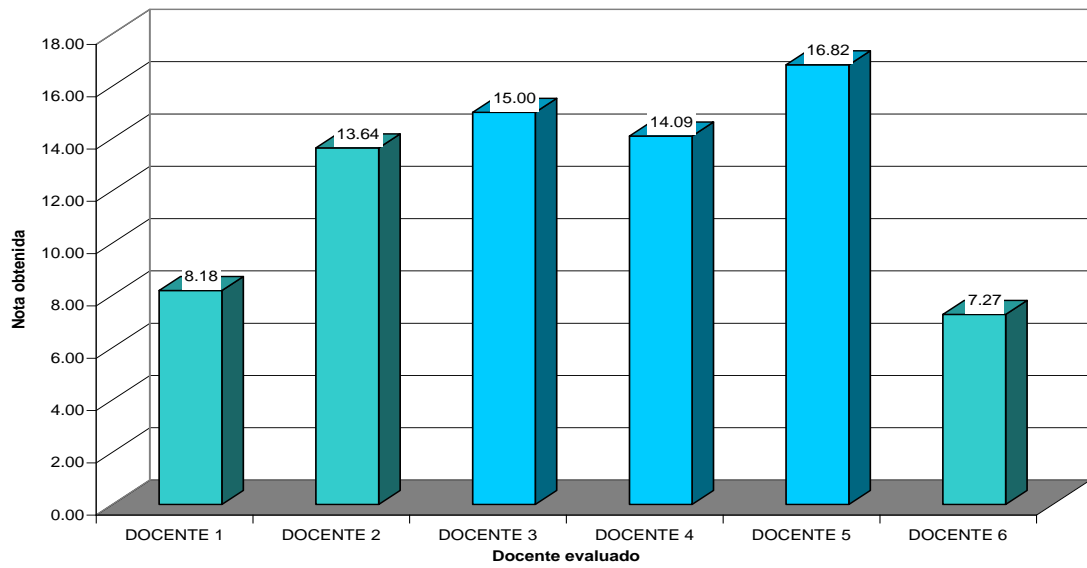
ESCALA

DIMENSION 1: CAPACIDAD PEDAGÓGICA	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Deficiente
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de la directora sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 22

CAPACIDAD PEDAGÓGICA EVALUADA POR LA DIRECTORA



Fuente: Tabla N° 22

Interpretación: De acuerdo a la opinión de la directora, tres docentes se encuentran con en la escala entre el 7 y 13.99, es decir nivel regular; y tres alcanzan puntaje mayor a 14, es decir la calificación buena.

TABLA N° 23

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la capacidad pedagógica, según la opinión de los alumnos.

DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA		
DOCENTE	ALUMNOS	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1		
DOCENTE 2		
DOCENTE 3	12.73	REGULAR
DOCENTE 4	13.64	REGULAR
DOCENTE 5	14.55	BUENA
DOCENTE 6	11.82	REGULAR

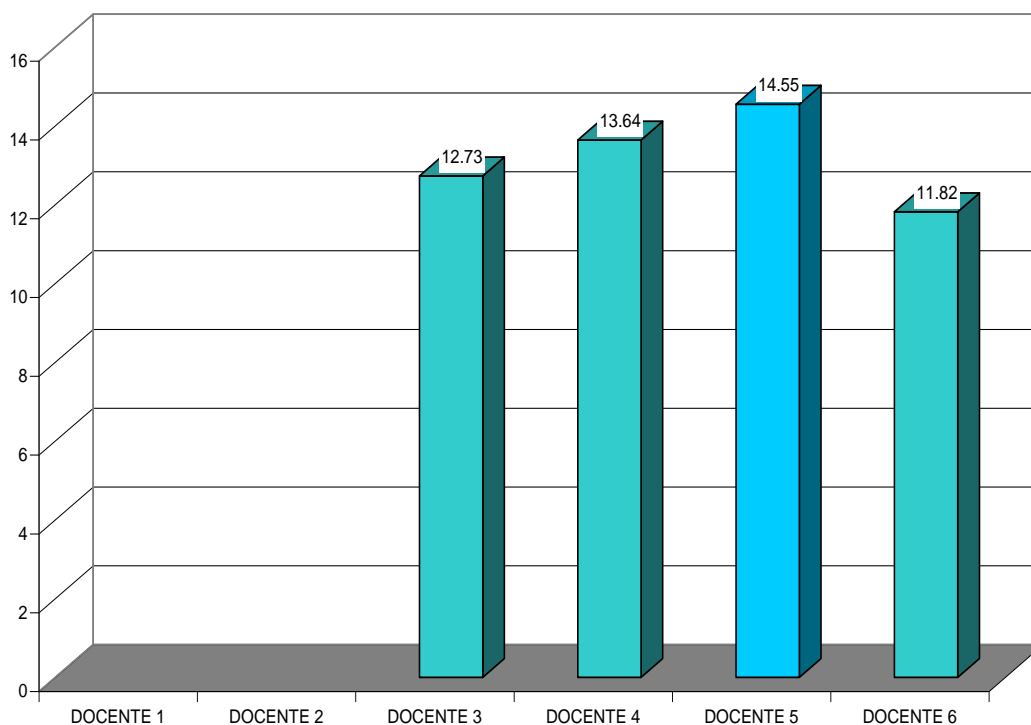
ESCALA

DIMENSION 1: CAPACIDAD PEDAGÓGICA	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Deficiente
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de los alumnos sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 23

DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA EVALUADA POR LOS ALUMNOS



Fuente: Tabla N° 23

Interpretación: De acuerdo a la opinión de los alumnos, tres docentes evaluados se encuentran en la escala entre 7 y 13.99 que corresponde a la clasificación regular y uno entre 14 a 20, es decir la calificación buena. (Nota: los docentes 1 y 2 no fueron considerados en la evaluación por la corta edad de sus alumnos).

TABLA N° 24

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la capacidad pedagógica, según la opinión de los padres de familia.

DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA		
DOCENTE	PADRES DE FAMILIA	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	7.27	REGULAR
DOCENTE 2	12.27	REGULAR
DOCENTE 3	12.27	REGULAR
DOCENTE 4	13.64	REGULAR
DOCENTE 5	12.27	REGULAR
DOCENTE 6	9.55	REGULAR

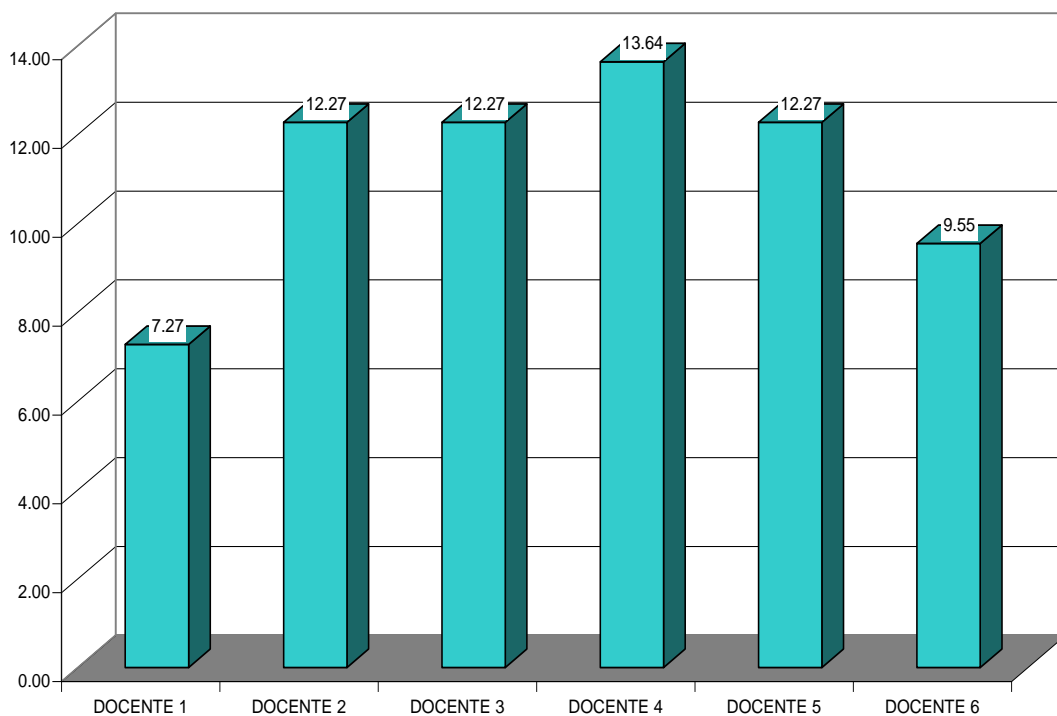
ESCALA

DIMENSION 1: CAPACIDAD PEDAGÓGICA	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Deficiente
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de los padres de familia sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 24

DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA EVALUADA POR LOS PADRES DE FAMILIA



Fuente: Tabla N° 24

Interpretación: De acuerdo a la opinión de los padres de familia, los docentes evaluados se encuentran en la escala entre 7 y 13.99 perteneciente a la calificación regular.

TABLA N° 25

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la capacidad pedagógica, según la opinión de los mismos docentes.

DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA		
DOCENTE	DOCENTES	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	10.45	REGULAR
DOCENTE 2	16.36	BUENA
DOCENTE 3	16.82	BUENA
DOCENTE 4	17.73	BUENA
DOCENTE 5	14.09	BUENA
DOCENTE 6	10.00	REGULAR

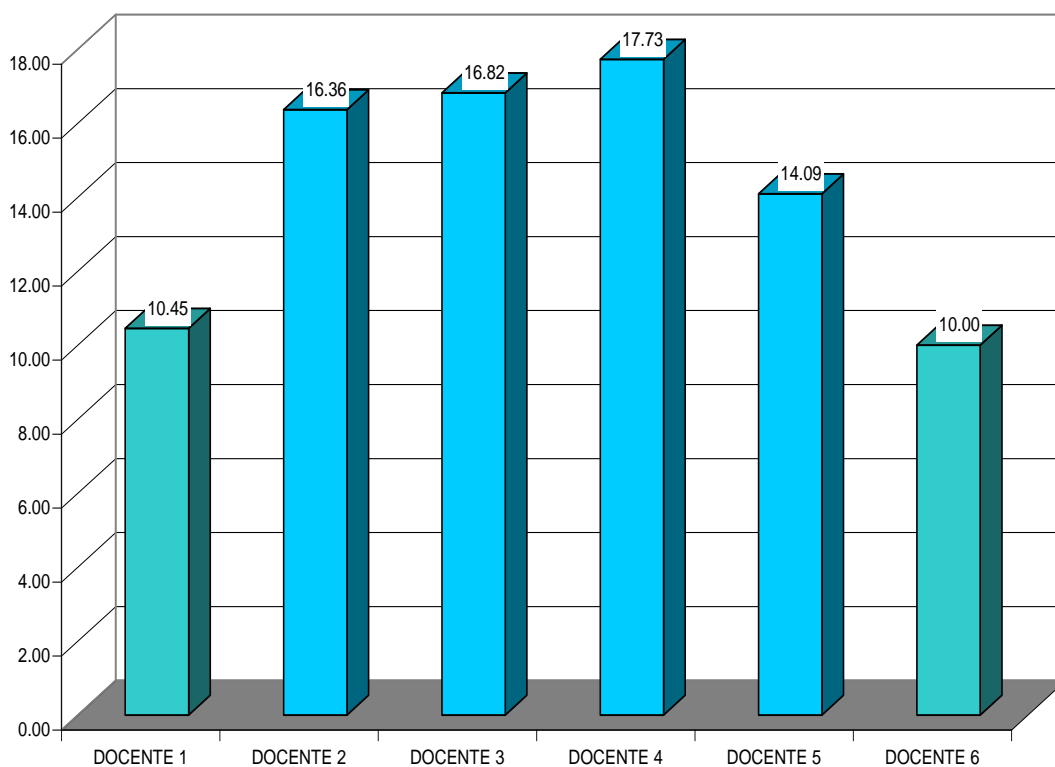
ESCALA

DIMENSION 1: CAPACIDAD PEDAGÓGICA	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Deficiente
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de los propios docentes sobre su desempeño pedagógico.

FIGURA N° 25

**DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA EVALUADA POR LOS
DOCENTES**



Fuente: Tabla N° 25

Interpretación: De acuerdo a la opinión de los propios docentes, dos se encuentran en la escala entre 7 y 13.99 perteneciente a la calificación regular y los cuatro restantes entre 14 y 20, es decir buena.

TABLA N° 26

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la capacidad pedagógica, según la observación de clase de los investigadores.

DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA		
DOCENTE	OBSERVACIÓN DE CLASE	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	5.48	DEFICIENTE
DOCENTE 2	13.87	REGULAR
DOCENTE 3	13.87	REGULAR
DOCENTE 4	15.32	BUENA
DOCENTE 5	14.68	BUENA
DOCENTE 6	10.97	REGULAR

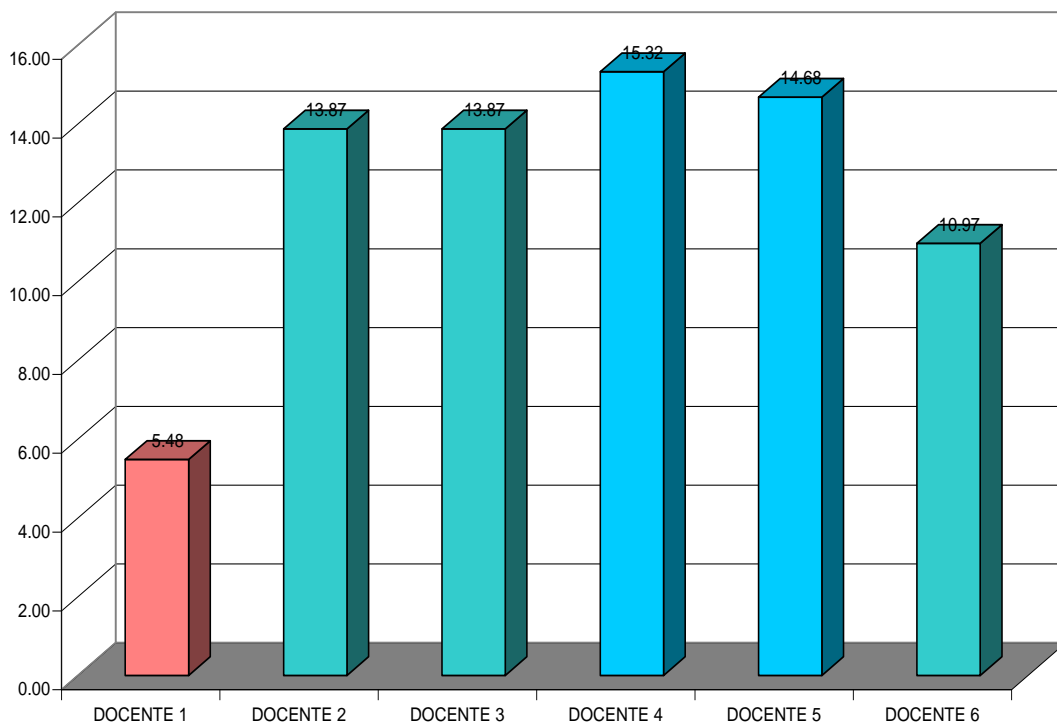
ESCALA

DIMENSION 1: CAPACIDAD PEDAGÓGICA	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Deficiente
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración mediante una observación de clase por los investigadores; sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 26

DIMENSIÓN I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA EVALUADA POR OBSERVACIÓN DE CLASE



Fuente: Tabla N° 26

Interpretación: De acuerdo a la observación de clase por los investigadores, se pudo observar que un docente se encuentra en el nivel deficiente, tres docentes se encuentran en la escala entre 7 y 13.99 es decir a la calificación regular, mientras que dos se ubican en la escala entre 14 y 20, es decir buena.

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a las relaciones interpersonales.

TABLA N° 27

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a las relaciones interpersonales, según la opinión de la directora.

DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES		
DOCENTE	DIRECTORA	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	10.56	REGULAR
DOCENTE 2	16.11	BUENA
DOCENTE 3	15.56	BUENA
DOCENTE 4	13.89	REGULAR
DOCENTE 5	10.00	REGULAR
DOCENTE 6	9.44	REGULAR

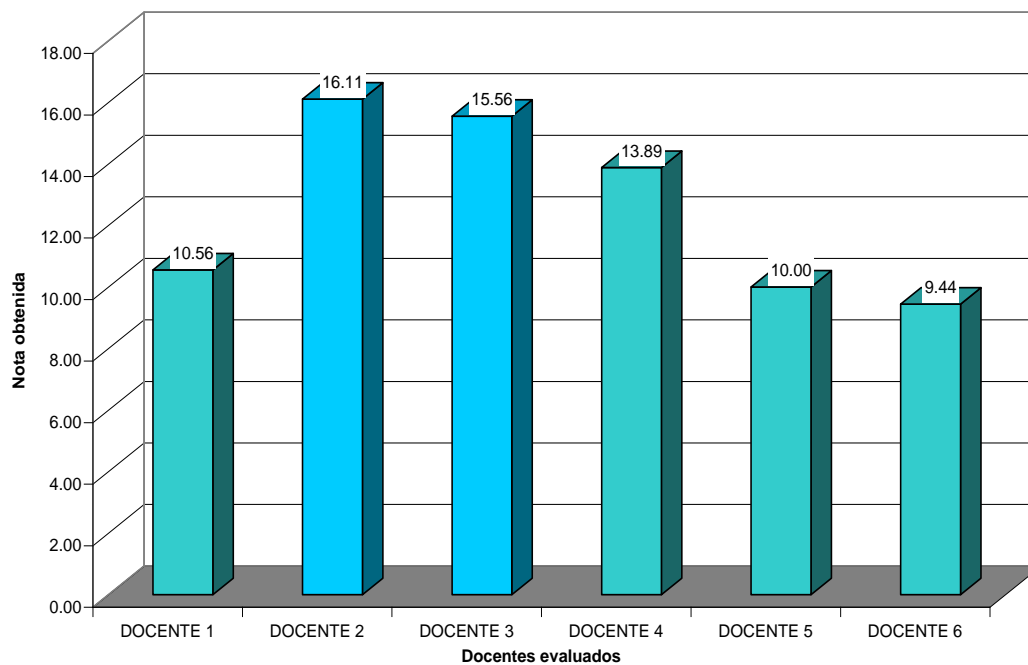
ESCALA

DIMENSION 2: Relaciones Interpersonales	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de la directora sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 27

DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES EVALUADA POR LA DIRECTORA



Fuente: Tabla N° 27

Interpretación: De acuerdo a la opinión de la directora, cuatro docentes se encuentran con en la escala entre el 7 y 13.99 es decir regular y dos entre 14 y 20, que es la categoría buena.

TABLA N° 28

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a las relaciones interpersonales, según la opinión de los alumnos.

DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES		
DOCENTE	ALUMNOS	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1		
DOCENTE 2		
DOCENTE 3	14.44	BUENA
DOCENTE 4	13.33	REGULAR
DOCENTE 5	15.56	BUENA
DOCENTE 6	11.11	REGULAR

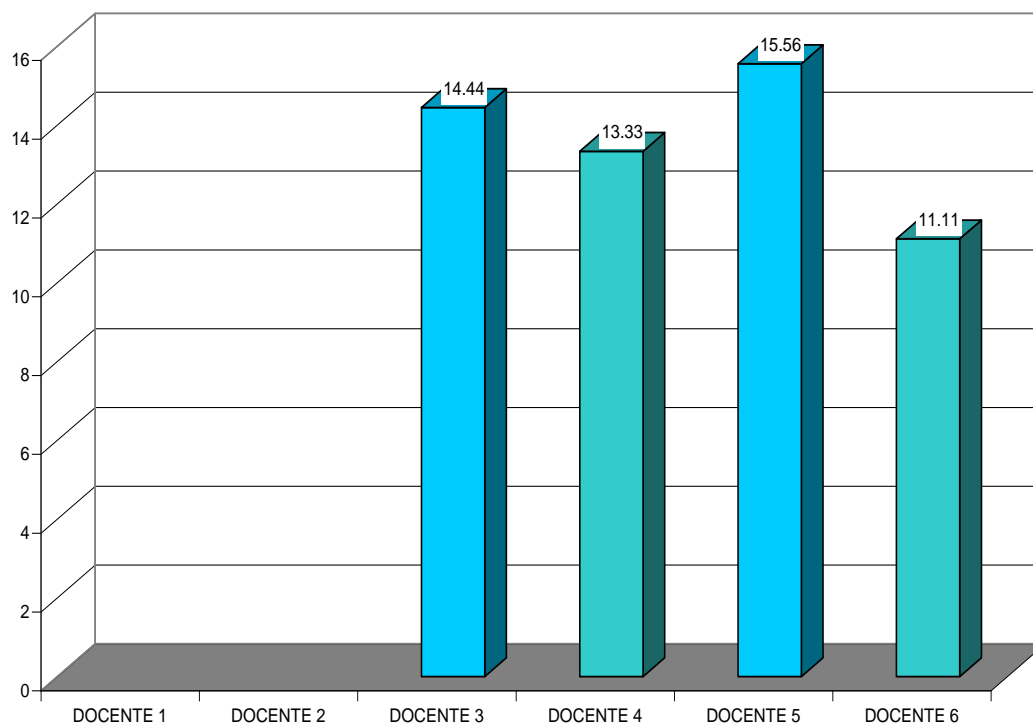
ESCALA

DIMENSION 2: RELACIONES INTERPERSONALES	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de los alumnos sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 28

**DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES EVALUADA POR
LOS ALUMNOS**



Fuente: Tabla N° 28

Interpretación: De acuerdo a la opinión de los alumnos, dos docentes se encuentran en la escala entre 7 y 13.99 que corresponde a la clasificación regular y dos en la categoría buena. (Nota: los docentes 1 y 2 no fueron considerados en la evaluación por la corta edad de sus alumnos).

TABLA N° 29

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a las relaciones interpersonales, según la opinión de los padres de familia.

DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES		
DOCENTE	PADRES DE FAMILIA	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	10.00	REGULAR
DOCENTE 2	12.78	REGULAR
DOCENTE 3	12.78	REGULAR
DOCENTE 4	13.33	REGULAR
DOCENTE 5	7.22	REGULAR
DOCENTE 6	11.67	REGULAR

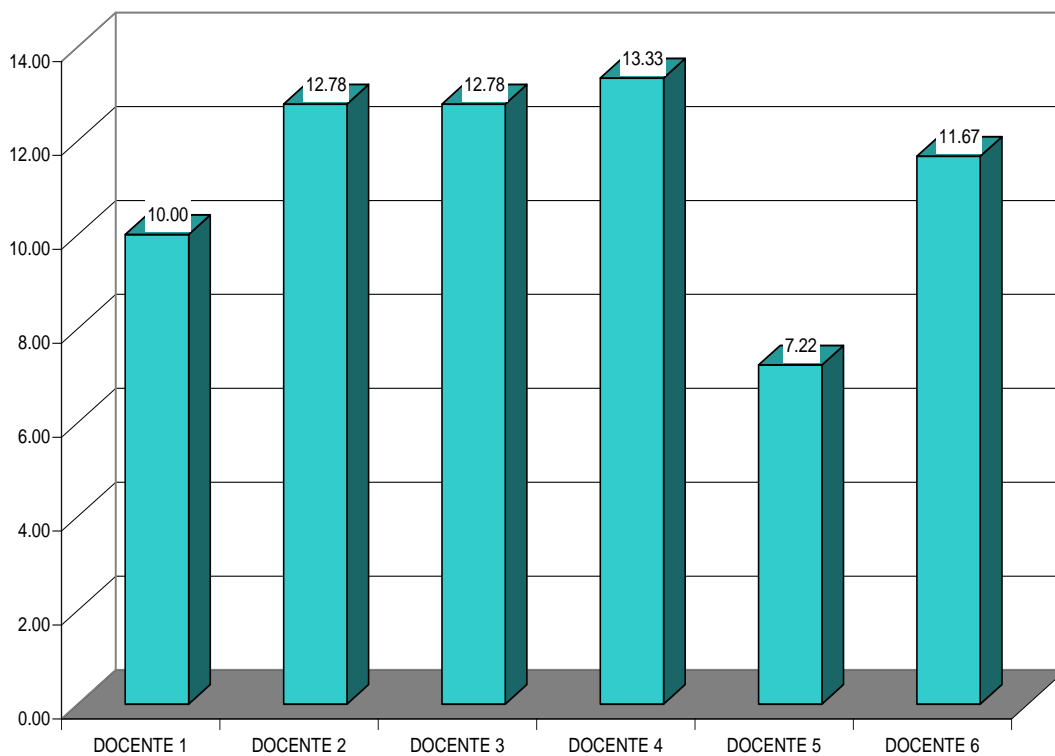
ESCALA

DIMENSION 2: RELACIONES INTERPERSONALES	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de los padres de familia sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 29

**DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES EVALUADA POR
LOS PADRES DE FAMILIA**



Fuente: Tabla N° 29

Interpretación: De acuerdo a la opinión de los padres de familia, todos los docentes evaluados se encuentran en la escala entre 7 y 13.9 que corresponde a la clasificación regular.

TABLA N° 30

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a las relaciones interpersonales según la opinión de los mismos docentes.

DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES		
DOCENTE	DOCENTES	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	11.11	REGULAR
DOCENTE 2	17.78	BUENA
DOCENTE 3	14.44	BUENA
DOCENTE 4	16.11	BUENA
DOCENTE 5	16.67	BUENA
DOCENTE 6	11.67	REGULAR

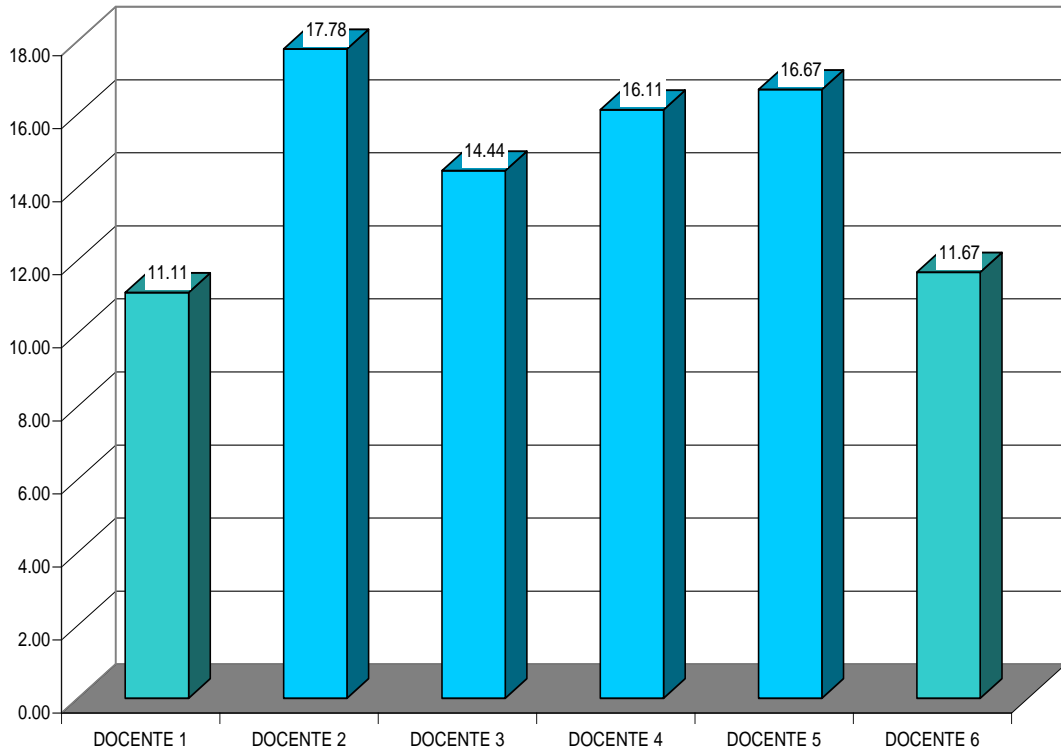
ESCALA

DIMENSION 2: RELACIONES INTERPERSONALES	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de los propios docentes sobre su desempeño pedagógico.

FIGURA N° 30

**DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES EVALUADA POR
LOS DOCENTES**



Fuente: Tabla N° 30

Interpretación: De acuerdo a la opinión de los propios docentes, dos se encuentran dentro de la calificación de regular y los cuatro restantes se encuentran entre 14 y 20 que es la calificación buena.

TABLA N° 31

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a las relaciones interpersonales, según la observación de clase de los investigadores.

DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES		
DOCENTE	OBSERVACIÓN DE CLASE	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	8.33	REGULAR
DOCENTE 2	13.33	REGULAR
DOCENTE 3	13.75	REGULAR
DOCENTE 4	14.58	BUENA
DOCENTE 5	11.25	REGULAR
DOCENTE 6	9.58	REGULAR

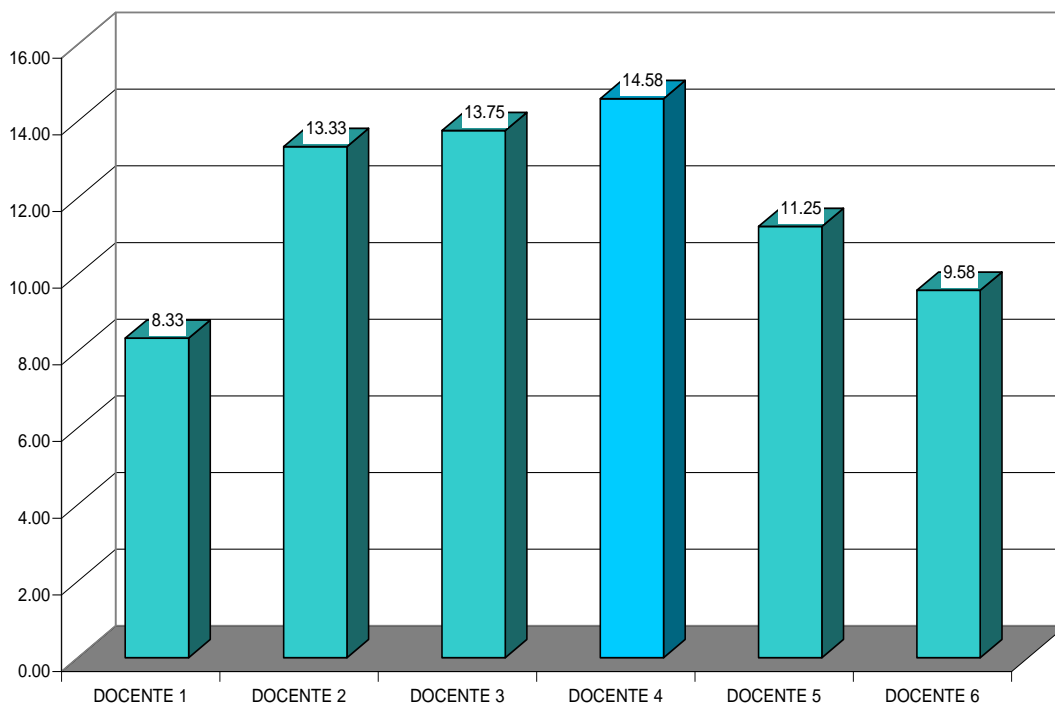
ESCALA

DIMENSION 2: RELACIONES INTERPERSONALES	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración mediante una observación de clase por los investigadores.

FIGURA N° 31

DIMENSIÓN II: RELACIONES INTERPERSONALES EVALUADA POR OBSERVACIÓN DE CLASE



Fuente: Tabla N° 31

Interpretación: De acuerdo a la observación de clase por los investigadores, se pudo observar que cinco docentes se encuentran en la escala entre 7 y 13.99 perteneciente a la calificación regular; mientras que uno se ubica en la escala entre 14 y 20, es decir buena.

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la responsabilidad social.

TABLA N° 32

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la responsabilidad social, según la opinión de la directora.

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL		
DOCENTE	DIRECTORA	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	7.50	REGULAR
DOCENTE 2	13.33	REGULAR
DOCENTE 3	12.50	REGULAR
DOCENTE 4	15.00	BUENA
DOCENTE 5	10.00	REGULAR
DOCENTE 6	10.00	REGULAR

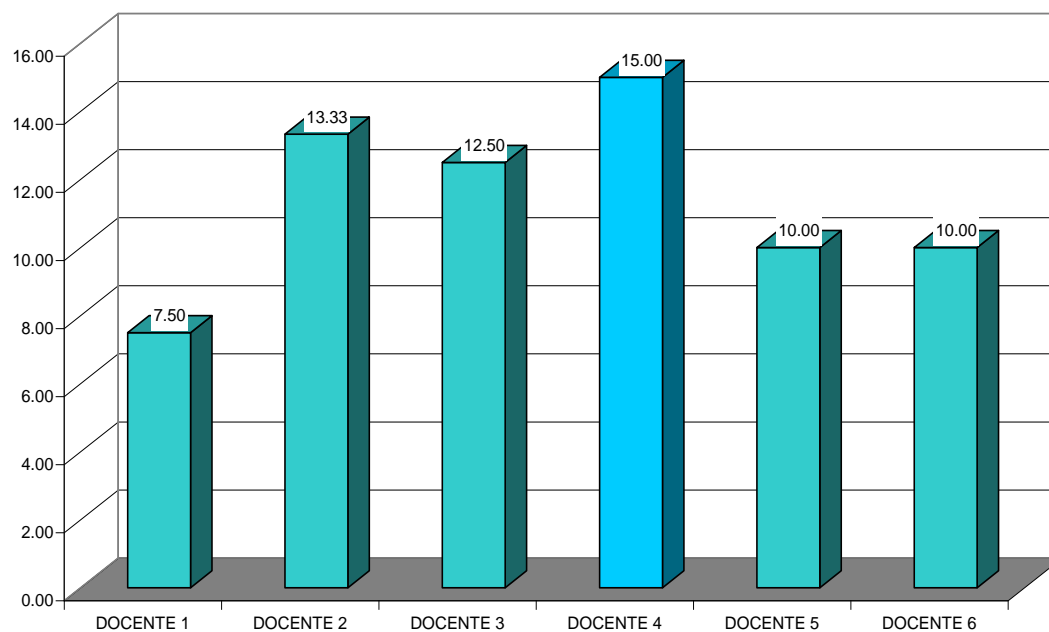
ESCALA

DIMENSION 3: Responsabilidad social	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de la directora sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 32

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL EVALUADO POR LA DIRECTORA



Fuente: Tabla N° 32

Interpretación: De acuerdo a la opinión de la directora, cinco docentes se encuentran con en la escala entre el 7 y 13.99, es decir regular; y uno entre 14 y 20, que es la categoría buena.

TABLA N° 33

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la responsabilidad social, según la opinión de los alumnos.

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL		
DOCENTE	ALUMNOS	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1		
DOCENTE 2		
DOCENTE 3	15.00	BUENA
DOCENTE 4	15.00	BUENA
DOCENTE 5	15.00	BUENA
DOCENTE 6	11.67	REGULAR

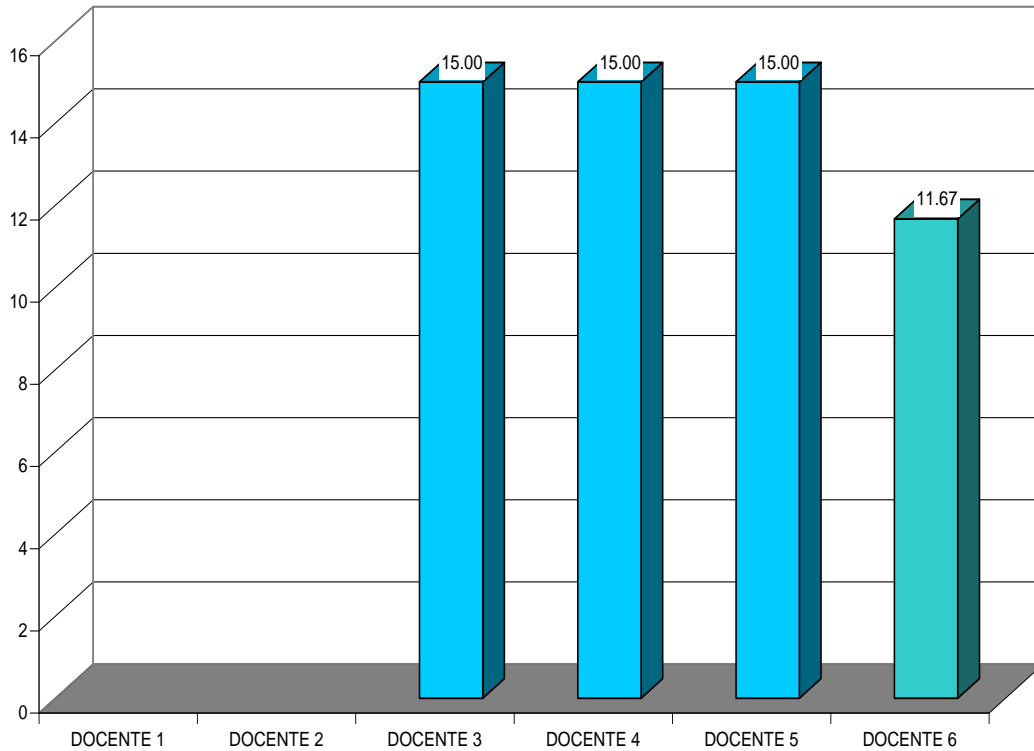
ESCALA

DIMENSION 3: Responsabilidad social	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de los alumnos sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 33

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL EVALUADA POR LOS ALUMNOS



Fuente: Tabla N° 33

Interpretación: De acuerdo a la opinión de los alumnos, un docente se encuentra en la escala de 7 y 13.99 que corresponde a la clasificación regular y tres en la escala alta. (Nota: los docentes 1 y 2 no fueron considerados en la evaluación por la corta edad de sus alumnos).

TABLA N° 34

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la responsabilidad social, según la opinión de los padres de familia.

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL		
DOCENTE	PADRES DE FAMILIA	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	9.17	REGULAR
DOCENTE 2	14.17	BUENA
DOCENTE 3	16.67	BUENA
DOCENTE 4	16.67	BUENA
DOCENTE 5	9.17	REGULAR
DOCENTE 6	10.00	REGULAR

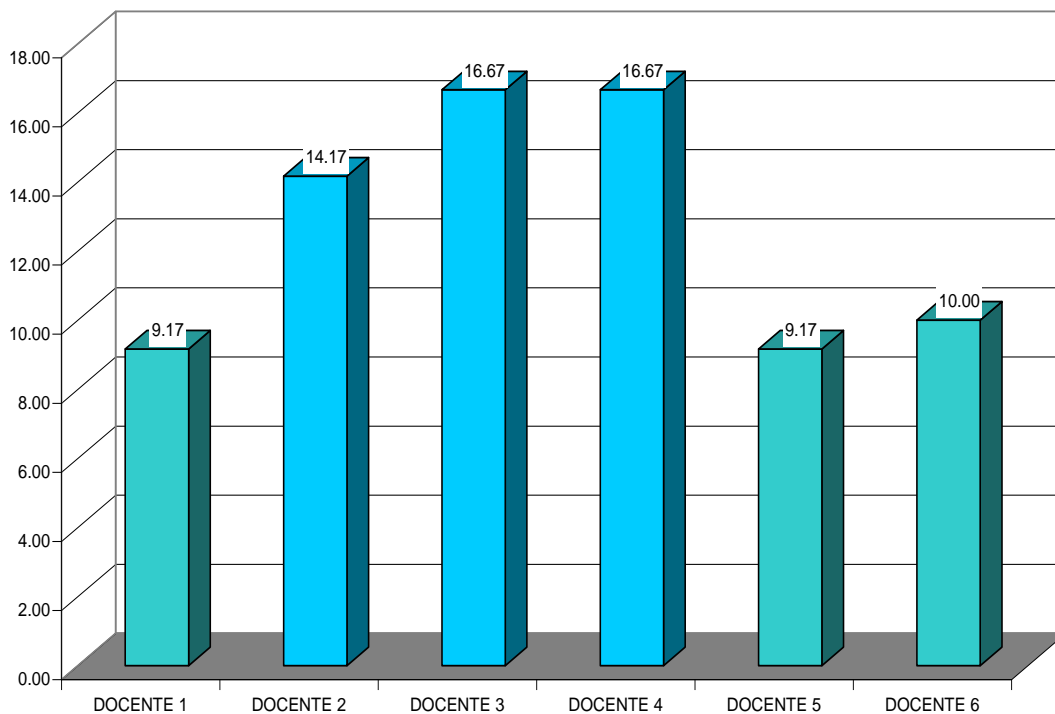
ESCALA

DIMENSION 3: Responsabilidad social	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de los padres de familia sobre el desempeño pedagógico de los docentes.

FIGURA N° 34

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL EVALUADA POR LOS PADRES DE FAMILIA



Fuente: Tabla N° 34

Interpretación: De acuerdo a la opinión de los padres de familia, tres docentes evaluados se encuentran en la escala entre 7 y 13.99 que corresponde a la clasificación regular y tres se encuentran en la categoría alta o buena.

TABLA N° 35

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la responsabilidad social según la opinión de los mismos docentes.

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL		
DOCENTE	DOCENTES	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	11.67	REGULAR
DOCENTE 2	14.17	BUENA
DOCENTE 3	14.17	BUENA
DOCENTE 4	15.83	BUENA
DOCENTE 5	9.17	REGULAR
DOCENTE 6	11.67	REGULAR

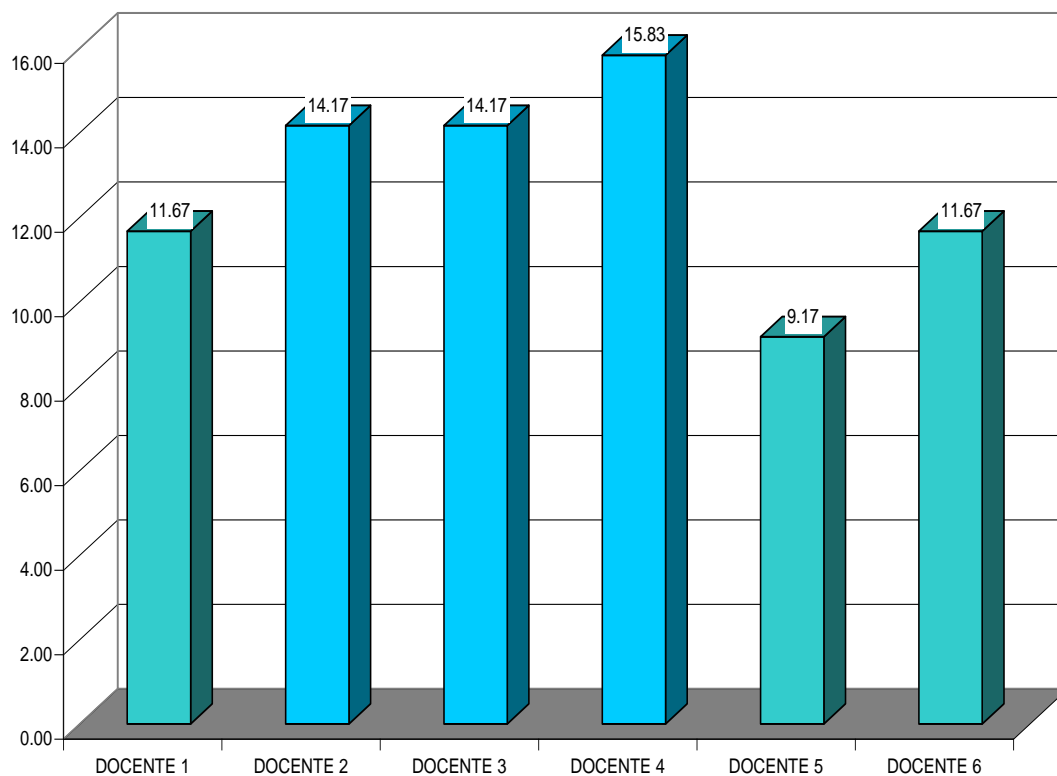
ESCALA

DIMENSION 3: Responsabilidad social	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración de los propios docentes sobre su desempeño pedagógico.

FIGURA N° 35

**DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL EVALUADA POR LOS
DOCENTES**



Fuente: Tabla N° 35

Interpretación: De acuerdo a la opinión de los propios docentes, tres de ellos se encuentran en el nivel regular y los otros tres en la calificación buena.

TABLA N° 36

Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la responsabilidad social, según la observación de clase de los investigadores.

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL		
DOCENTE	OBSERVACIÓN DE CLASE	
	NOTA	CALIFIC.
DOCENTE 1	8.00	REGULAR
DOCENTE 2	15.00	BUENA
DOCENTE 3	14.00	BUENA
DOCENTE 4	14.00	BUENA
DOCENTE 5	12.00	REGULAR
DOCENTE 6	8.00	REGULAR

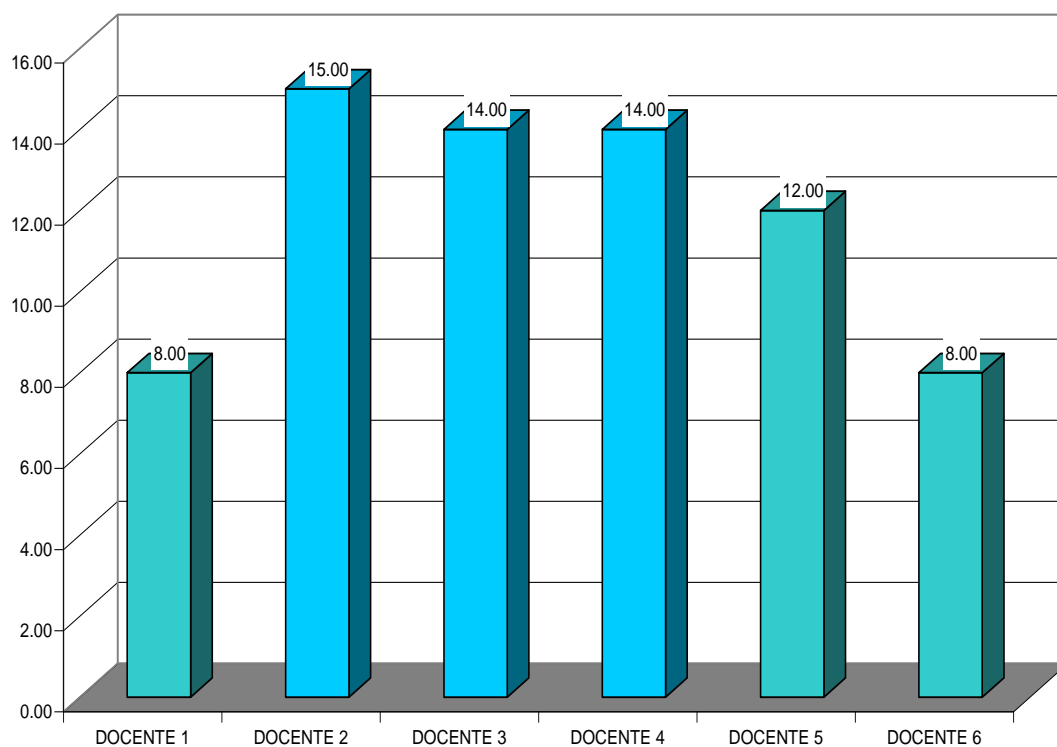
ESCALA

DIMENSION 3: Responsabilidad social	
Puntaje	Clasificación
0 – 6.99	Mala
7 – 13.99	Regular
14 – 20	Buena

Fuente: Escala de valoración mediante una observación de clase por los investigadores.

FIGURA N° 36

DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL EVALUADA POR OBSERVACIÓN DE CLASE



Fuente: Tabla N° 36

Interpretación: De acuerdo a la observación de clase por los investigadores, se pudo observar que tres están en regular y los otros tres en la calificación de buena.

TABLA N° 37

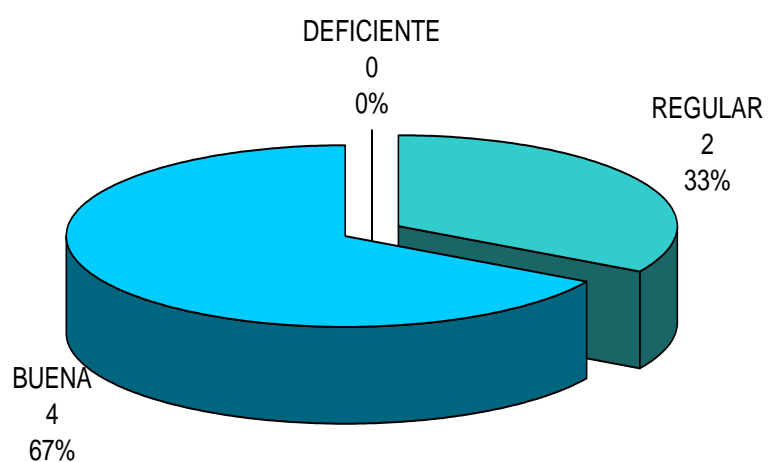
Cuadro porcentual de los resultados promedio obtenidos entre las calificaciones de la directora, alumnos, padres de familia, docentes y la observación de clase, en la dimensión de capacidad pedagógica de los docentes.

CAPACIDAD PEDAGÓGICA			
CLASIFICACIÓN	NOTA	Nº DE DOCENTES	%
DEFICIENTE	0 - 6.99	0	0%
REGULAR	7 - 13.99	2	33%
BUENA	14 - 20	4	67%
TOTAL		6	6

Fuente: Escala de valoración aplicada a la directora, alumnos, padres de familia, docentes y observación de clase.

FIGURA N° 37

CLASIFICACIÓN PORCENTUAL DE CAPACIDAD PEDAGÓGICA



Fuente: Tabla N° 37

Interpretación: Podemos observar cuatro (67%) docentes se ubican en el nivel de la categoría buena, mientras que dos (33%) se encuentran en el nivel regular. Sin que ninguno obtenga la calificación deficiente.

TABLA N° 38

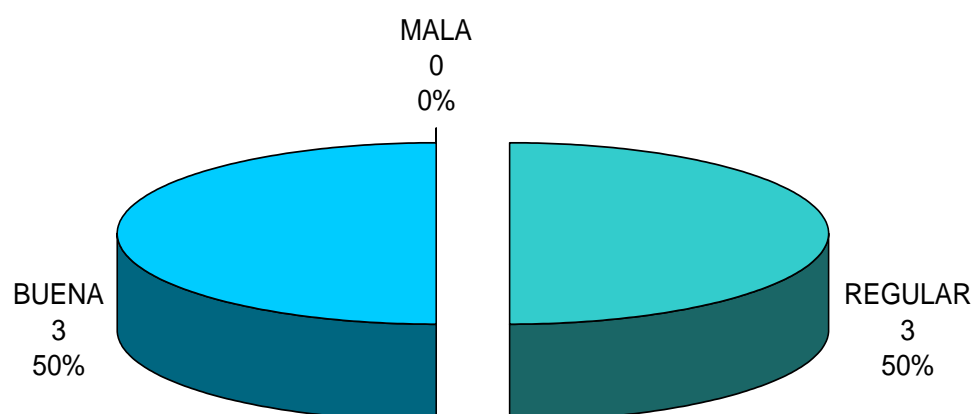
Cuadro porcentual de los resultados promedio obtenidos entre las calificaciones de la directora, alumnos, padres de familia, docentes y la observación de clase, en la dimensión de relaciones interpersonales de los docentes.

RELACIONES INTERPERSONALES			
CLASIFICACIÓN	NOTA	Nº DE DOCENTES	%
MALA	0 - 6.99	0	0%
REGULAR	7 - 13.99	3	50%
BUENA	14 - 20	3	50%
TOTAL		6	6

Fuente: Escala de valoración aplicada a la directora, alumnos, padres de familia, docentes y observación de clase.

FIGURA N° 38

CLASIFICACIÓN PORCETUAL DE RELACIONES INTERPERSONALES



Fuente: Tabla N° 38

Interpretación: Podemos observar que tres (50%) docentes se ubican en el nivel bueno, mientras los otros tres (50%) llega al nivel regular y ninguno obtiene el nivel malo.

TABLA N° 39

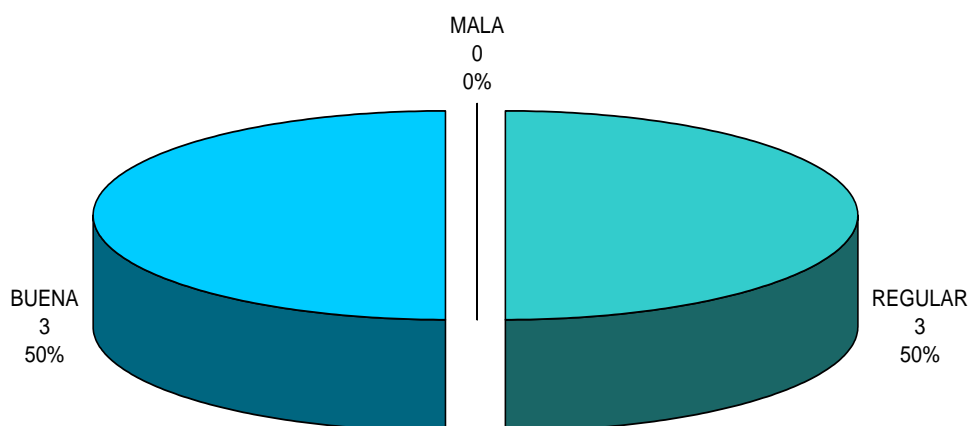
Cuadro porcentual de los resultados promedio obtenidos entre las calificaciones de la directora, alumnos, padres de familia, docentes y la observación de clase, en la dimensión de responsabilidad social.

RESPONSABILIDAD SOCIAL			
CLASIFICACIÓN	NOTA	N° DE DOCENTES	%
MALA	0 - 6.99	0	0%
REGULAR	7 - 13.99	3	50%
BUENA	14 – 20	3	50%
TOTAL		6	6

Fuente: Escala de valoración aplicada a la directora, alumnos, padres de familia, docentes y observación de clase.

FIGURA N° 39

CLASIFICACIÓN PORCENTUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



Fuente: Tabla N° 39

Interpretación: Podemos observar tres (50%) docentes se ubican en el nivel bueno, contra tres (50%) de ellos llegan al nivel regular, sin que ninguno obtenga el nivel bajo.

TABLA N° 40

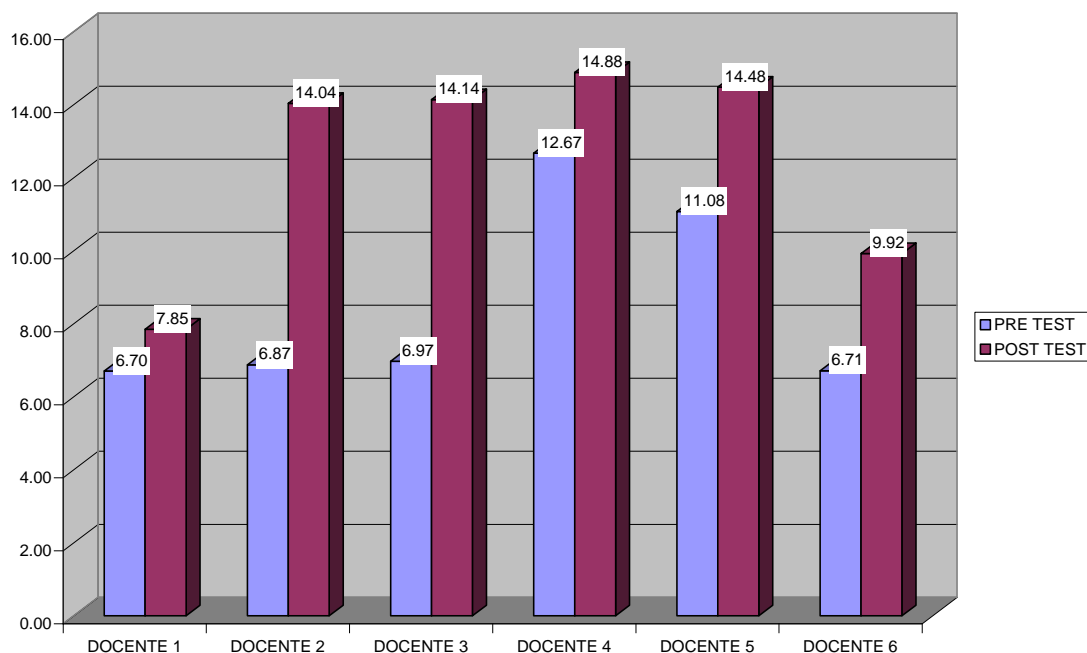
Cuadro comparativo entre los resultados del pre y post test, en la dimensión de capacidad pedagógica de los docentes.

CAPACIDAD PEDAGÓGICA				
DOCENTE EVALUADO	PRE TEST		POST TEST	
	NOTA PROMEDIO	CALIFIC. VIGES. PROM.	NOTA PROMEDIO	CALIFIC. VIGES. PROM.
DOCENTE 1	6.70	DEFICIENTE	7.85	REGULAR
DOCENTE 2	6.87	DEFICIENTE	14.04	BUENA
DOCENTE 3	6.97	DEFICIENTE	14.14	BUENA
DOCENTE 4	12.67	REGULAR	14.88	BUENA
DOCENTE 5	11.08	REGULAR	14.48	BUENA
DOCENTE 6	6.71	DEFICIENTE	9.92	REGULAR

Fuente: Escala de valoración aplicada a la directora, alumnos, padres de familia, docentes y observación de clase.

FIGURA N° 40

**COMPARACIÓN DE PRE Y POST TEST DE
CAPACIDAD PEDAGÓGICA**



Fuente: Tabla N° 40

Interpretación: Podemos observar que los docentes 1 y 6 han mostrado un ligero avance desde el nivel deficiente hasta el regular, mientras que los docentes 2 y 3 han mostrado un gran avance desde el nivel deficiente hasta el bueno; asimismo los docente 4 y 5 se han desplazado desde el nivel regular hasta el bueno.

TABLA N° 41

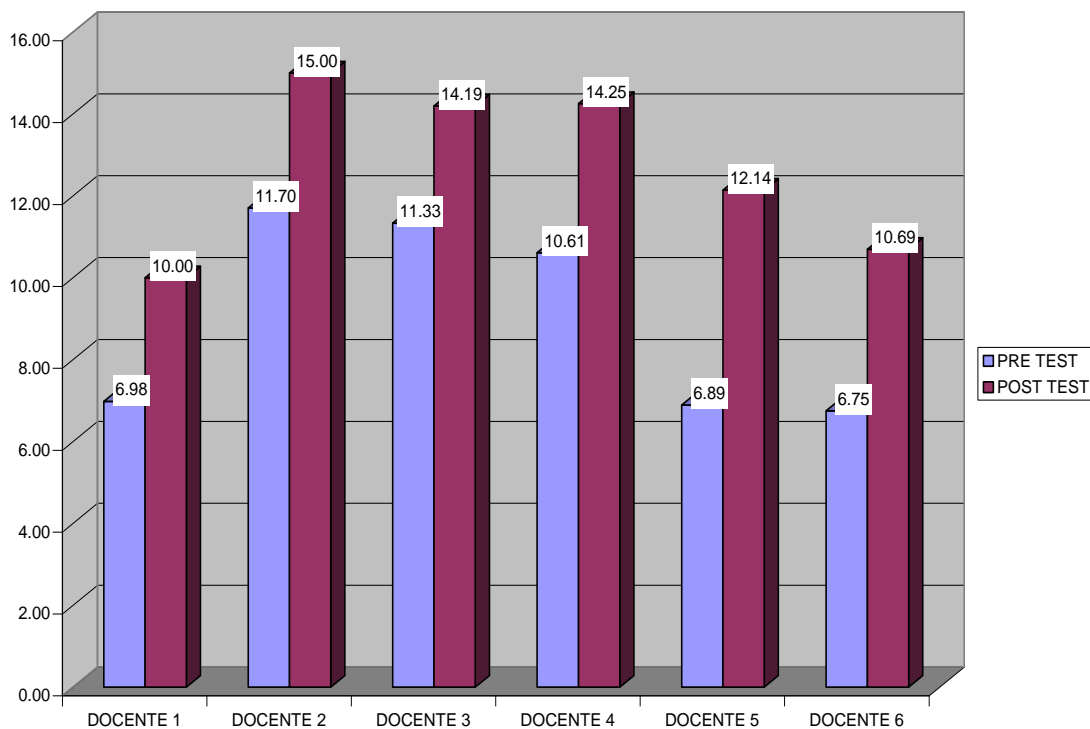
Cuadro comparativo entre los resultados del pre y post test, en la dimensión de relaciones interpersonales de los docentes.

RELACIONES INTERPERSONALES				
DOCENTE EVALUADO	PRE TEST		POST TEST	
	NOTA PROMEDIO	CALIFIC. VIGES. PROM.	NOTA PROMEDIO	CALIFIC. VIGES. PROM.
DOCENTE 1	6.98	MALA	10.00	REGULAR
DOCENTE 2	11.70	REGULAR	15.00	BUENA
DOCENTE 3	11.33	REGULAR	14.19	BUENA
DOCENTE 4	10.61	REGULAR	14.25	BUENA
DOCENTE 5	6.89	MALA	12.14	REGULAR
DOCENTE 6	6.75	MALA	10.69	REGULAR

Fuente: Escala de valoración aplicada a la directora, alumnos, padres de familia, docentes y observación de clase.

FIGURA N° 41

COMPARATIVO PRE Y POST TEST EN RELACIONES INTERPERSONALES



Fuente: Tabla N° 41

Interpretación: Podemos observar que los docentes 1; 5 y 6 han sufrido un desplazamiento del nivel malo al nivel regular; mientras que los docentes 2; 3 y 4 lo han hecho desde el nivel regular al bueno.

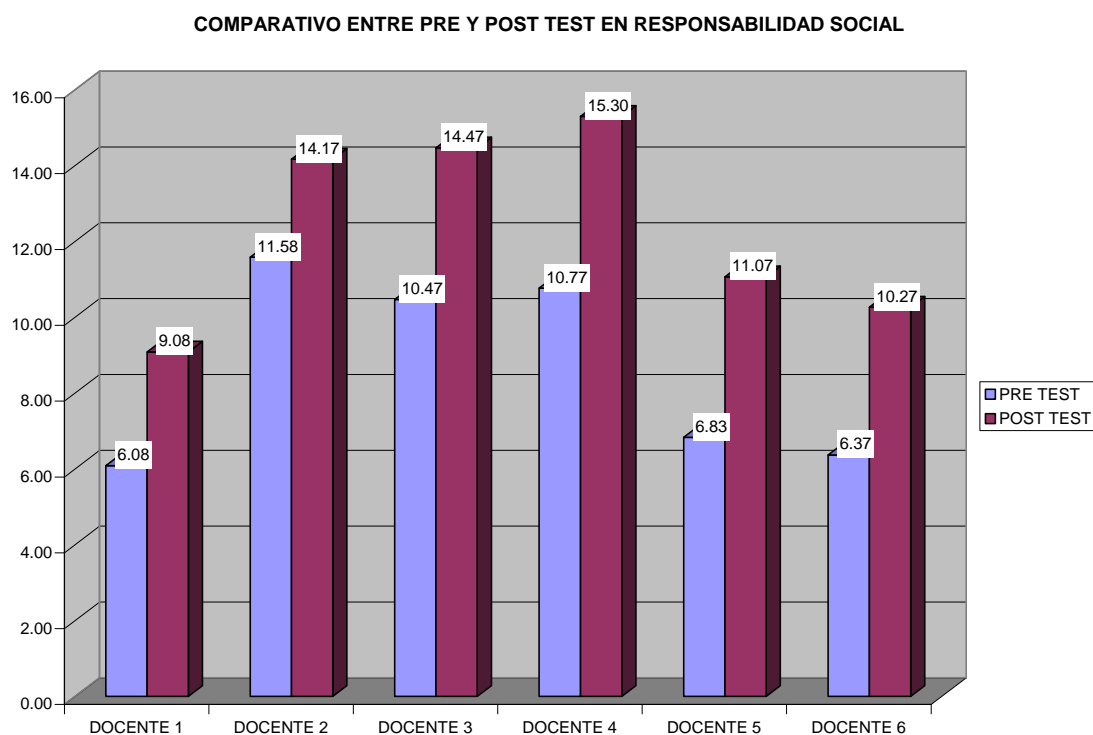
TABLA N° 42

Cuadro comparativo entre los resultados del pre y post test, en la dimensión de responsabilidad social en los docentes.

RESPONSABILIDAD SOCIAL				
DOCENTE EVALUADO	PRE TEST		POST TEST	
	NOTA PROMEDIO	CALIFIC. VIGES. PROM.	NOTA PROMEDIO	CALIFIC. VIGES. PROM.
DOCENTE 1	6.08	MALA	9.08	REGULAR
DOCENTE 2	11.58	REGULAR	14.17	BUENA
DOCENTE 3	10.47	REGULAR	14.47	BUENA
DOCENTE 4	10.77	REGULAR	15.30	BUENA
DOCENTE 5	6.83	MALA	11.07	REGULAR
DOCENTE 6	6.37	MALA	10.27	REGULAR

Fuente: Escala de valoración aplicada a la directora, alumnos, padres de familia, docentes y observación de clase.

FIGURA N° 42



Fuente: Tabla N° 42

Interpretación: Podemos observar que los docentes 1; 5 y 6 han sufrido un desplazamiento del nivel malo al nivel regular; mientras que los docentes 2; 3 y 4 lo han hecho desde el nivel regular al bueno.

IV. DISCUSIÓN

Análisis y discusión del pre test:

Desempeño pedagógico de los docentes, de acuerdo a las opiniones de la Directora, alumnos, padres de familia, docentes y observación de clase:

a. Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la capacidad pedagógica:

- Según la escala de valoración aplicada a la Directora, alumnos, padres de familia, docentes y una observación de clase por la investigadora la capacidad pedagógica de los docentes que en un inicio estaba DEFICIENTE en un 67% y regular en un 33%, tal como puede apreciarse en la (Tabla N° 19), pasaron a un 67% de los docentes se ubicaban ya en un nivel BUENO y un 33% en un nivel regular así lo explica la (Tabla N° 37). Explicando esto por un desconocimiento de estrategias, de planificación y de métodos activos para trabajar con sus alumnos. Es decir una educación casi a lo tradicional, con métodos pasivos, sin aplicar las nuevas teorías psicopedagógicas, con clases expositivas y con un escaso uso de material educativo. Asimismo se pueden explicar estos resultados por la falta de interrelación entre áreas debido a la falta de documentos rectores del proceso educativo, como son el PEI, PCIE, etc, los cuales no los tenían o estaban desfasados.
- Desempeño pedagógico de los docentes en relación a las relaciones interpersonales.

En lo referente a esta dimensión, se encontró que el 50% de docentes mostraba un índice regular, contra el otro 50% que estaba en el nivel bajo (Tabla N° 20) , mejorando las relaciones interpersonales entre docentes, entre docente alumno y entre docente y padres de familia, obteniendo un 50% de docente un nivel bueno y un 50% de docentes obtuvieron un nivel regular (Tabla N° 38), notándose una mejoría en sus relaciones interpersonales, sin que alguno llegue al nivel superior o bueno. Esto refleja que el nivel de relaciones personales entre los docentes no era el más adecuado, debido muchas veces a la prepotencia, el egoísmo, el mal humor y, sobre todo, la falta de autocontrol en cada uno de los docentes. Por lo cual se hace necesario el

promover la práctica de valores, y sobre todo del desarrollo de la inteligencia emocional. Para lograr un buen clima institucional.

b. Desempeño pedagógico de los docentes en relación a la responsabilidad social.

- En esta dimensión se obtuvo un resultado entre un 50% del nivel bajo y otro 50% en el nivel regular, (tabla N° 21), mejorando su responsabilidad de los docentes en un 50% con un nivel bueno y el otro 50% en un nivel regular (Tabla N° 39). Al igual que en las dimensiones anteriores ninguno llegó al nivel alto o bueno. Esto demuestra la falta de identificación del docente con su institución educativa, así como con la comunidad. De igual manera nos ayuda a darnos cuenta de la poca identidad de los docentes con la familia de sus alumnos, así como la falta de sensibilidad ante los problemas que estas padecen.

Estos datos coinciden con los encontrados por Dávila Bravo, Bertha Elizabeth y Díaz Arrascue, Janet Socorro (1998) en su tesis: La aplicación de un Plan de Supervisión Participativa mejoró el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 10180, Ñaupe, Olmos, contribuyendo al desarrollo de la capacidad pedagógica, fortaleciendo la profesionalidad, estimulando y favoreciendo la responsabilidad laboral y mejorando las relaciones interpersonales, entre los alumnos, padres de familia, directivos, docentes y comunidad escolar en general.

V. CONCLUSIONES

- Se logró identificar los efectos de la aplicación de un plan de supervisión basado en la inteligencia emocional, por el cual mejoró el desempeño pedagógico de los docentes, contribuyendo al desarrollo de la capacidad pedagógica, fortaleciendo y favoreciendo la responsabilidad social y mejorando las relaciones interpersonales entre los alumnos, padres de familia, docentes y comunidad escolar en general.
- La aplicación de un Plan de Supervisión basado en la inteligencia emocional mejoró el desempeño pedagógico de los docentes, contribuyendo al desarrollo de la capacidad pedagógica, fortaleciendo y favoreciendo la responsabilidad social y mejorando las relaciones interpersonales entre los alumnos, padres de familia, docentes y comunidad escolar en general.
- El desempeño pedagógico de los docentes antes de la aplicación del plan de supervisión basado en la inteligencia emocional, presentó algunas deficiencias como uso de métodos pasivos, predominio del trabajo individual, evaluación centrada en contenidos, escasez de estrategias de aprendizaje y de métodos e instrumentos de enseñanza aprendizaje.
- La elaboración de un Plan de Supervisión, monitoreo, acompañamiento y capacitación y su aplicación según los resultados de la supervisión y el monitoreo del desempeño profesional de los docentes, propició el mejoramiento progresivo no solo de la institución sino también del desempeño de cada docente ya que los valores de desviación estándar eran menores a 1.00, indicando la poca variabilidad del grupo. A pesar que los datos eran alentadores no se subestimó las pequeñas variaciones ya que reflejaban la problemática individual.
- Se comprobó que la aplicación del plan de supervisión basado en la inteligencia emocional mejoró significativamente el desempeño pedagógico de los docentes, puesto que la muestra es de 6 docentes, por lo tanto:
En la dimensión Capacidad Pedagógica:
El pre test, 4(66.7 %) nivel deficiente, y 2(33.3 %) en el nivel regular; y en el pos test 2(33.3%) en el nivel regular y 4(66.7%) en el nivel bueno.
En la dimensión relaciones interpersonales:

En el pre test 3(50 %) calificación mala y 3(50 %) calificación regular, mejorando las relaciones interpersonales en el pos test en un 3 (50%) nivel regular y 3 (50%) en el nivel bueno.

En la dimensión responsabilidad social:

En el pre test 3 (50%) se encuentran en el nivel malo y 3 (50%) se encuentran en el nivel regular, pero también mejoró en el pos test 3(50%) obtuvieron calificación regular y 3 (50%) docentes mejoraron ubicándose en el nivel bueno.

VI. RECOMENDACIONES

- Desterrar la supervisión como medio de control y fiscalización.
- Aplicar planes de supervisión basado en inteligencia emocional como medio para enriquecer el desempeño pedagógico de los docentes y mejorar la calidad del servicio educativo.
- Ejecutar talleres de sensibilización antes de la aplicación de la supervisión, debido a la presencia de personal reacio a ésta.
- Establecer un sistema de indicadores del desempeño docente de manera que sirva como referencia para la autoevaluación del mismo.
- Formular y ejecutar programas de actualización continua para los docentes en el área de conocimientos científicos, pedagógicos y tecnológicos a fin de elevar la calidad del desempeño profesional de los docentes.

VII. REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2007) *“Supervisión Educativa orientada al Control de calidad”*. Editorial Derrama Magisterial
- Ausubel, D. (1963) *“Psicología del aprendizaje significativo verbal”*
- Brophy, G. (1996) *“Psicología Educativa Contemporánea”*. Editorial Mc. Grau. Hill. 5ta Edición
- Calero, M. (1997) *“Constructivismo Pedagógico”*. Teorías y aplicaciones Básicas. Edit. Alfa omega.
- Calero, M (1992) *“Supervisión Educativa Integral”* Edit. San Marcos- Lima.
- Covey, Stephen (2005) *“El 8° habito: De la efectividad a la grandeza”*. Ediciones Paidós Ibérica.
- Goleman, D (1996) *“La Inteligencia Emocional”* 6°- Buenos Aires- Argentina.
- Hammond, D. (1997) *“Manual para la evaluación del Profesorado”* Edit. Arco libros- La Muralla- Madrid.
- Hernández, R (2002) *“Metodología de la investigación”* Edit. Grao- México.
- Ley General de Educación N° 28044 Art. 56 Inc. H, j Art. 21
- Ley General de Educación N° 28044. Art. 63
- Malpica, F. (2014) *“Calidad de la Práctica Educativa”* Edit. Grao
- Ministerio de Educación: *“Manual de Supervisión Educativa”*. Área de Supervisión Educativa. 2009
- Ministerio de Educación: *“Lineamientos y estrategias Generales para la Supervisión Pedagógica”*. Viceministro de Gestión Pedagógica- 2010.
- Reglamento Supervisión Educativa D.S. N° 050-82-ED
- Sovero, F. (2012) *“Supervisión, acompañamiento y Monitoreo Pedagógico”* Edit. San Marcos- Lima.
- Vygotsky, L. (Rusia 1934) Teoría Sociocultural.

ANEXOS

ANEXO 01: INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE SUPERVISIÓN BASADA EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

1.- Jornada de sensibilización “La supervisión como medio para superarnos”

1.1.- Diseño de la jornada de sensibilización

1.2.- Implementación de la jornada de sensibilización

1.3.- Desarrollo de la jornada de sensibilización.

2.- Elaboración del Plan de Supervisión basada en la inteligencia emocional.

2.1.- Diseño de la jornada: “Elaboración de un plan de supervisión “

2.2.- Implementación de la jornada: “Elaboración de un plan de supervisión”

2.3.- Desarrollo de la jornada: “Elaboración de un plan de supervisión”

3.- Plan de supervisión basada en la inteligencia emocional.

3.1.-Implementación del plan basado en la inteligencia emocional

3.2.- Organización de actividades

3.3.- Desarrollo de actividades.

1.- JORNADA DE SENSIBILIZACIÓN

1.1.- Diseño de la jornada de sensibilización “La supervisión como medio para superarnos”

Dirigida al director y personal, docente.

OBJETIVO	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	MATERIALES
Sensibilizar a los docentes sobre la importancia de la aplicación de un plan de supervisión basada en la inteligencia emocional para mejorar el desempeño pedagógico	Determinación de información sobre supervisión. Análisis y reflexión sobre supervisión tradicional y supervisión basada en la inteligencia emocional. Elaboración y socialización de conclusiones.	Lluvia de ideas. Lectura comprensiva. Trabajo en equipo. Plenaria.	Papel bond. Plumones Hojas informativas Papelotes Plumones.

1.2.- Implementación de la jornada de sensibilización “La supervisión como medio para superarnos”

Para implementar esta jornada se realizaron las siguientes acciones:

- Coordinación con el director y los docentes para la realización del taller el día 09 de marzo.
- Adquisición de materiales: Papel bond, paleógrafos, plumiones, fotocopias.
- Elaboración de material: Cuadro comparativo sobre supervisión tradicional y supervisión basada en la inteligencia emocional.

1.3.- Desarrollo de la jornada de sensibilización “La supervisión como medio para superarnos”

- Fecha: 19 de mayo
- Para el director y personal docente
- Actividades:
 - Presentación del docente responsable de la investigación:
 - Dany Marilú Miñano Vera
 - Aplicación de la técnica “lluvia de ideas”, la cual me permitió conocer que las docentes tenían la idea de supervisión como un medio de control, fiscalización y verificación de la labor docente, realizada en forma unilateral sin tener en cuenta la opinión del supervisado y que la única persona que podía supervisar era el director. Ellos desconocían el plan de supervisión basada en la inteligencia emocional, ya que solo el director participaba en la elaboración del plan de supervisión y consideraban que el supervisor no solo debe indicar las dificultades sino sugerencias y alternativas de solución ante las dificultades.
 - Análisis y reflexión: Supervisión tradicional y supervisión basada en la inteligencia emocional
 - Los docentes llegaron a las siguientes conclusiones:
 - La supervisión es un proceso cualitativo que orienta el trabajo en pro de mejorar el sistema educativo. Motiva a participar responsable y consistentemente en la labor educativa.
 - La supervisión debe tener aspectos que pretendan recoger interacciones en el aula en forma organizada y coordinada.

2.- Elaboración del plan de supervisión basada en la inteligencia emocional.

2.1.- Diseño de la jornada: “Elaboración del plan y selección de instrumentos de supervisión “

Para el Director y personal docente.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	MATERIALES
Elaborar el plan de supervisión basada en la inteligencia emocional.	Análisis del diseño del plan e instrumentos de supervisión educativa propuestos. Elaboración del plan de supervisión basada en la inteligencia emocional con el aporte de los docentes de la I.E. Selección y adaptación de instrumentos de supervisión con el aporte de los docentes de la I.E.	Trabajo en equipo Lluvia de ideas Lluvia de ideas	Diseño del plan propuesto Instrumentos de supervisión propuestos. Hojas bond Papelotes Plumones

2.2.- Implementación de la jornada: “Elaboración del plan de supervisión y seleccionamos los instrumentos de supervisión”

- Coordinación con el director y los docentes para la ejecución del taller el día 12 de mayo, desde las 14 horas hasta las 18 horas.
- Adquisición de materiales: papel bond, papelotes, plumones, fotocopias.
- Elaboración de la propuesta del plan de supervisión y sus instrumentos.

2.3.- Desarrollo de la jornada: “Elaboración del plan de supervisión y seleccionamos los instrumentos de supervisión”

Con el director y personal docente fecha: 19 de mayo

En esta jornada se desarrolló las siguientes actividades:

- Propuestas del plan de supervisión basada en la inteligencia emocional y los instrumentos previstos los cuales fueron analizados y corregidos en función a las necesidades de la institución, con el aporte de los docentes.
- Los docentes elaboraron el plan de supervisión basada en la inteligencia emocional de la institución educativa y seleccionaron y adecuaron los instrumentos de supervisión propuestos.

PLAN DE SUPERVISIÓN BASADA EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

I.- DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1.- Institución Educativa :
1.2.- Lugar :
1.3.- Director :
1.4.- N° de profesores :
1.5.- Docente Investigador : Dany Marilú Miñano Vera.
1.6. Duración del Programa :

II.- FUNDAMENTACIÓN:

A partir del diagnóstico de la problemática existente en la institución educativa, pude encontrar los siguientes problemas que afectan el desempeño pedagógico: Deficiencia en la elaboración de las programaciones, debido al desinterés por parte de los docentes, dificultad en la aplicación de metodologías activas ya que no se capacita a los docentes, falta de material educativo por los bajos recursos y la falta de iniciativa de los docentes. Además se puede notar la aplicación de una evaluación no planificada, desconocimiento de instrumentos y técnicas de evaluación y baja autoestima del docente.

El plan de supervisión se fundamenta en la teoría del constructivismo, la cual plantea que los docentes, al trabajar en equipo enriquecen, mejoran y construyen su propio aprendizaje que les permitirá su desarrollo profesional.

Asimismo sustento el plan basado en la TEORÍA DE LA INTELIGENCIA, la cual tiene en Goleman a uno de sus mayores representantes. Esta teoría plantea el dominio de las emociones a nivel personal y también en relación con los demás.

Este plan se dirige a la consecución de una supervisión educativa como labor de asesoramiento, orientación y capacitación permanente, que cumple un papel activo en el proceso educativo. Tiene como propósito contribuir a mejorar e innovar la tarea educativa, propiciando la participación de todos y contribuyendo

al perfeccionamiento profesional continuo de los protagonistas del proceso educativo.

III.- OBJETIVOS:

3.1.- Verificar, orientar, ayudar y apoyar las acciones educativas.

3.2.- Promover la participación permanente de todos los docentes.

3.3.- Contribuir al perfeccionamiento profesional del personal de la institución educativa.

3.4.- Implementar talleres de capacitación para mejorar el desempeño pedagógico de los docentes.

3.5.- Fomentar las buenas relaciones entre los docentes de la I.E.

IV. FASES CRONOGRAMA

FASE	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS
Diagnóstico Supervisión Previa	Esta etapa se realizó mediante la técnica de la observación estructurada mediante una guía de observación.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar debilidades de la supervisión • Identificar aspectos deficientes en el desempeño pedagógico
Análisis De Resultados y Toma De Decisiones	<p>Se analizaron los resultados obtenidos después de aplicar los instrumentos: encuesta, guía de observación, análisis de documento.</p> <p>En base a los resultados se tomó la decisión de capacitar a los docentes tanto en aspectos técnico pedagógicos de su función como en mejorar las relaciones interpersonales entre docente.</p>	Tomar las decisiones adecuadas para desarrollar el plan.

Capacitación	<p>Se coordinó con especialistas haciéndoles conocer que el objetivo era desarrollar competencias pero tomando como sustento del trabajo el desarrollo de la inteligencia emocional.</p> <p>Elaboración del plan de supervisión basado en la inteligencia emocional.</p>	<p>Desarrollar competencias tomando como sustento del trabajo y el desarrollo de la inteligencia emocional.</p> <p>Elaborar el plan de supervisión.</p>
Supervisión Final	<p>Aplicación del plan de supervisión mejorado con el aporte de todos los integrantes de la comunidad educativa.</p> <p>Aplicación de instrumentos para determinar la influencia del plan de supervisión basado en la inteligencia emocional para mejorar del desempeño pedagógico.</p>	<p>Determinar la influencia del plan de supervisión basado en la inteligencia emocional para mejorar del desempeño pedagógico.</p>

IV.- Problemática detectada en la fase diagnóstica

ÁREA	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN
Planificación del trabajo docente	Deficiencia en la elaboración de las programaciones.	Desinterés por parte de los docentes.	Talleres de capacitación.
Conducción del aprendizaje	Dificultad en la aplicación de metodologías activas	Falta de capacitación a los docentes	Capacitación docente en metodologías activas
Medios y materiales	Falta de material educativo	Bajos recursos Falta de iniciativa de los docentes	Elaboración de materiales utilizando recursos de la zona
Evaluación del aprendizaje	Falta de planificación en la evaluación.	Desconocimiento de instrumentos y técnicas de evaluación.	Capacitación en elaboración y aplicación de instrumentos
Dominio emocional	Baja autoestima del docente	Temor a expresar sus ideas ante la directora.	Aplicación de dinámicas Talleres De Autoestima-

V.- ACTIVIDADES: cronograma de actividades

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA
1.- Aplicación de lista de cotejos del director a los docentes.	Docente investigador	2 de junio
2.- Encuesta de opinión de los alumnos.	Docente investigador	9 de junio
3.- Encuesta de opinión de los padres Familia.	Docente investigador	16 de junio
4.- Aplicación de fichas de autoevaluación. Docente	Docente investigador	23 de junio
5.- Taller: Elaboración de programación de corto y largo alcance.	Especialista	29 y 30 de junio
6.- Capacitación docente en metodologías activas	Especialista	7 de julio
7.- Elaboración de materiales utilizando recursos de la zona	Especialista	14 de julio
8.- Capacitación en elaboración y aplicación de instrumentos	Especialista	21 de julio
9.- Aplicación de dinámicas y	Especialistas	18 de agosto

Talleres de Autoestima		
10.- Reunión de asesoramiento y orientación con el personal docente	Grupo investigador.	25 de agosto
11.- Taller: Evaluación del Plan de supervisión	Grupo investigador y plana docente de la I.E.	1° de setiembre

VI.- METODOLOGIA:

- Se trabajará con especialistas en cada una de las áreas a desarrollar en los talleres.
- Se trabajará en forma dinámica y en base a talleres.
- Se buscará la participación de todos los integrantes de la plana docente para la elaboración y culminación del plan de supervisión.
- Se concluirá con la elaboración del plan de supervisión para la institución.

VII. RECURSOS:

7.1.- HUMANOS:

- Docentes de la institución en donde se desarrolla la investigación.
- Especialistas en educación.
- Grupo investigador.

7.2. MATERIALES:

- Medios audiovisuales
- Instrumentos de supervisión
- Materiales de capacitación
- Material auto instructivo – CD
- Bibliografía
- Fotografías.

VIII. PRESUPUESTO

MATERIAL	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Equipos audio visuales	1	-----	-----
Útiles de escritorio	varios	-----	70.00
Elaboración y aplicación de instrumentos para recoger datos.	800 hojas impresas	0.10	80.00
Compartir con los docentes de la I.E.	10 personas	20.00	200.00
TOTAL			350.00

Recursos humanos	Cantidad	Honorarios
Psicóloga	1	50.00
Especialista en Gestión Pedagógica	1	60.00
Profesora de la UCV – Especialista en Evaluación Curricular	1	50.00
Movilidad para los capacitadores	10.00	30.00
TOTAL		190.00

Será financiado por la responsable de la propuesta.

IX.- EVALUACIÓN:

Se evaluará el cumplimiento del Plan Anual de Supervisión y la eficacia de las actividades y estrategias programadas mediante fichas de observación, de autoevaluación y encuestas dirigidas a alumnos, padres, de familia, docentes y director para recoger información sobre cambios generados en los agentes educativos.

LISTA DE COTEJOS

Objetivo: Recoger información sobre la documentación de gestión pedagógica y administrativa.

N°	Documentos	Si	No
01	La I.E. cuenta con PEI		
02	Tiene el Plan Anual de Trabajo		
03	Cuenta con Reglamento Interno		
04	Desarrolla Proyectos de Innovación.		
05	Organiza Comisiones.		
06	Delega funciones y responsabilidades en la comisiones.		
07	Tienen un Plan de Tutoría.		
08	Tienen un Plan de Supervisión		
09	Tienen un Plan Lector		
10	Cuentan con el PCIE.		
11	Tienen Formado el Municipio Escolar.		
12	Cuentan con las actas y estadísticos de años anteriores.		
13	Cuentan con nóminas de matrículas actualizadas.		

OBSERVACIONES:.....
.....
.....

Docente Investigador

EVALUACIÓN DEL PCIE

1- ESTRUCTURA DEL PCIE

N°	Indicadores	Si	No
01	Priorización de la problemática pedagógica.		
02	Necesidades de aprendizaje y temas transversales		
03	Cartel de valores y actitudes		
04	Objetivos.		
05	Plan de estudios		
06	Diseños curriculares diversificados por áreas		
07	Lineamientos metodológicos para la programación, aprendizaje, evaluación y tutoría.		

2- PRIORIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA PEDAGÓGICA

N°	Indicadores	Si	No
08	La problemática priorizada es tomada del PEI		
09	La problemática priorizada corresponde al ámbito pedagógico y es de posible solución mediante el tratamiento curricular.		
10	Las causas y posibles soluciones tienen coherencia con la problemática priorizada.		

3- NECESIDADES DE APRENDIZAJE Y TEMAS TRANSVERSALES

N°	Indicadores	Si	No
11	Las necesidades de aprendizaje planteadas surgen a partir de la problemática priorizada, las posibles soluciones e intereses de aprendizaje de los estudiantes.		
12	Los temas transversales responden a los problemas priorizados y a las necesidades de aprendizaje		

4- CARTEL DE VALORES Y ACTITUDES

N°	Indicadores	Si	No
13	Los valores propuestos responden a la problemática pedagógica priorizada y a los valores institucionales asumidos en el PEI.		
14	Son explícitas las actitudes frente al área y actitudes que deben ser tratados como comportamiento		

5- OBJETIVOS

N°	Indicadores	Si	No
15	Los objetivos responden a la problemática pedagógica priorizada.		
16	Los objetivos son explícitos, factibles de realizar y ser evaluados.		

6- PLAN DE ESTUDIOS

N°	Indicadores	Si	No
17	La distribución de las horas de libre disponibilidad se han hecho considerando las necesidades de aprendizaje y teniendo en cuenta la propuesta pedagógica.		
18	Los proyectos, talleres, etc. Implementados en las horas de libre disponibilidad dan respuesta a la problemática priorizada y a las necesidades de aprendizaje.		

7- DISEÑOS CURRICULARES DIVERSIFICADOS

N°	Indicadores	Si	No
19	Se cuenta con los diseños curriculares diversificados cartel de capacidades y cartel de contenidos por grado y áreas curriculares		
20	Se ha incorporado contenidos de aprendizaje relacionados con su entorno local y regional en los carteles de contenidos de cada área.		

21	Se ha incorporado contenidos relacionados con los temas transversales y con las necesidades de aprendizaje en los carteles de contenidos de cada área.		
22	Las áreas o talleres creados como parte del uso de horas de libre disponibilidad cuentan con cartel de capacidades y cartel de contenidos por grado.		

8- LINEAMIENTOS PARA LA PROGRAMACIÓN, APRENDIZAJE, EVALUACIÓN Y TUTORÍA.

N°	Indicadores	Si	No
23	Se evidencia lineamientos para la programación curricular.		
24	Se aprecia los lineamientos para el proceso de aprendizaje.		
25	Se evidencia lineamientos para la evaluación de los aprendizajes.		
26	Se evidencia lineamientos para la tutoría		
27	Los lineamientos tienen correspondencia con el enfoque del CN de la EBR.		
28	Los lineamientos tienen correspondencia con la propuesta pedagógica asumida en el PEI.		

ENCUESTA APLICADA A LA DIRECTORA

Objetivo: Conocer la problemática que atraviesa el desempeño pedagógico.

Instrucciones: Lee atentamente las siguientes expresiones y marca con una X el recuadro correspondiente.

0: Nunca

1: Casi nunca

2: A veces

3: Casi siempre

4: Siempre

Tiempo: 20 minutos.

	INDICADORES	N	CN	AV	CS	S
	CAPACIDAD PEDAGOGICA					
1	Posee conocimientos relevantes y actualizados sobre las áreas curriculares que desarrolla.					
2	En su programación curricular, organiza con claridad y precisión las competencias, capacidades y actitudes en relación con el Proyecto Curricular de la IE y el Diseño Curricular Nacional.					
3	Selecciona y formula estrategias, recursos y procesos didácticos pertinentes para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje					
4	Formula y selecciona los criterios, desempeños e instrumentos de evaluación de aprendizaje de sus estudiantes.					
5	Utiliza de manera eficaz y eficiente los recursos didácticos, apropiados y disponibles para la enseñanza					
6	Realiza dinámicas de motivación cuando percibe cansancio y distracción en sus alumnos.					
7	Demuestra empeño y entusiasmo en el trabajo con sus alumnos.					

8	Al salir del aula muestra satisfacción de haber cumplido la tarea eficientemente.					
9	Muestra seguridad y tranquilidad ante una supervisión.					
10	No pierde la cordura al llamar la atención a los alumnos.					
11	Manifiesta en su quehacer profesional la práctica de valores orientados por una cultura emprendedora, innovadora , democrática y de paz					
	RELACIONES INTERPERSONALES					
12	Estimula en sus alumnos el cultivo y conservación de sus amistades					
13	Controla sus impulsos ante discusiones o cosas que le desagradan no respondiendo a los agravios.					
14	Es veraz y sincero(a) en el cumplimiento de los compromisos adquiridos con sus alumnos.					
15	Enseña con el ejemplo la práctica de valores: responsabilidad, puntualidad y tolerancia.					
16	Promueve en sus alumnos el desarrollo de acciones de integración y trabajo colaborativo.					
17	Es susceptible ante la llamada de atención de la directora.					
18	Fomenta las buenas relaciones humanas en el aula e institución educativa.					
19	Dialoga abiertamente con sus colegas sus diferencias en sus sentimientos e ideas.					
20	Acepta sugerencias con tranquilidad y buena apertura.					
	RESPONSABILIDAD SOCIAL					
21	Participa en forma regular en las actividades de servicio a la comunidad con sus alumnos.					
22	Propone alternativas de solución ante los problemas de sus alumnos, padres de familia, o compañeros de trabajo.					

23	Sus alumnos y padres de familia participan contentos en servicios comunitarios.					
24	Se siente apoyado y respaldado por sus compañeros de trabajo y dirección.					
25	Colabora en las actividades extracurriculares a desarrollarse en la institución educativa.					
26	Planifica actividades relacionadas con la identidad y respeto al patrimonio cultural de la comunidad.					

¡¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

ENCUESTA APLICADA A LOS ALUMNOS

Objetivo: Conocer la problemática que atraviesa el desempeño pedagógico.

Instrucciones: Lee atentamente las siguientes expresiones y marca con una X el recuadro correspondiente

3: Siempre

2: A veces

1: Nunca

Tiempo: 20 minutos.

	INDICADORES	SIEMP RE	A VECES	NUNCA
	CAPACIDAD PEDAGOGICA			
1	Mi maestra (o) conoce el tema que nos enseña.			
2	Sigue la secuencia de sus temas a desarrollar en su programación curricular, organiza con claridad y precisión las competencias, capacidades y desempeños en relación con el Proyecto Curricular de la IE o Red Educativa Rural y el Diseño Curricular Nacional.			
3	Nos enseña de manera ordenada, a través de diferentes formas de trabajo.			
4	Aplica diversos instrumentos para evaluarnos.			
5	Utiliza diversos materiales que nos ayudan a comprender el tema			
6	Realiza dinámicas de motivación cuando percibe cansancio y distracción en sus alumnos.			
7	Demuestra empeño y entusiasmo en el trabajo con nosotros.			
8	Al terminar la clase se muestra satisfecho			
9	Muestra seguridad y tranquilidad cuando la directora y/u otra persona visita el aula.			
10	Corrige nuestras faltas sin agredirnos.			
11	Nos enseña con el ejemplo la práctica de valores.			

	RELACIONES INTERPERSONALES			
12	Nos enseña a valorar a nuestros amigos(as)			
13	No levanta la voz cuando discute.			
14	Cumple con los compromisos que adquiere con nosotros.			
15	Nos enseña con el ejemplo la práctica de valores: responsabilidad, puntualidad y tolerancia.			
16	Nos hace trabajar fomentando la integración y trabajo colaborativo.			
17	Se siente mal cuando la directora le llama la atención			
18	Nos aconseja que nos llevemos bien entre compañeros.			
19	Dialoga con sus colegas sobre las diversas opiniones que tienen.			
20	Acepta sugerencias con tranquilidad y buena apertura.			
	RESPONSABILIDAD SOCIAL			
21	Participa en actividades de servicio a nuestra comunidad.			
22	Propone alternativas de solución ante nuestros problemas o los problemas de nuestros padres y de otros docentes.			
23	Nos hace participar, junto con nuestros padres, en servicios comunitarios.			
24	Siente apoyo y respaldo de los demás profesores y de la directora.			
25	Colabora en las actividades que se desarrollan en la institución educativa fuera de su horario de clase.			
26	Nos lleva de visita a lugares turísticos.			

¡¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

ENCUESTA APLICADA A LOS PADRES DE FAMILIA

Objetivo: Conocer la problemática que atraviesa el desempeño pedagógico de los docentes.

Instrucciones: Lee atentamente las siguientes expresiones y marca con una X el recuadro correspondiente.

0: Nunca

1: Casi nunca

2: A veces

3: Casi siempre

4: Siempre

Tiempo: 20 minutos.

	INDICADORES	N	CN	AV	CS	S
	CAPACIDAD PEDAGOGICA					
1	La maestra posee conocimientos relevantes y actualizados sobre las áreas que desarrolla.					
2	La maestra planifica y elabora su programación curricular para mejorar su trabajo.					
3	Selecciona y formula estrategias, recursos y métodos didácticos pertinentes para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje					
4	Formula y selecciona adecuadamente los instrumentos de evaluación.					
5	Utiliza de manera eficaz y eficiente los recursos didácticos, apropiados y disponibles para la enseñanza					
6	Realiza dinámicas de motivación cuando percibe cansancio y distracción en los alumnos.					
7	Demuestra empeño y entusiasmo en el trabajo con sus alumnos.					
8	Al salir del aula muestra satisfacción de haber cumplido la tarea eficientemente.					

9	Muestra seguridad y tranquilidad cuando la directora y/u otra persona visita el aula.					
10	No pierde la cordura al llamar la atención a mis alumnos.					
11	Manifiesta en su quehacer profesional la práctica de valores.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
12	Estimula en nuestros hijos el cultivo y conservación de sus amistades					
13	Participa en forma regular en las actividades de servicio a la comunidad con nuestros hijos.					
14	Es veraz y sincero (a) en el cumplimiento de los compromisos adquiridos con los alumnos.					
15	Enseña con el ejemplo la práctica de valores: responsabilidad, puntualidad y tolerancia.					
16	Promueve en nuestros hijos el desarrollo de acciones de integración y trabajo colaborativo.					
17	Es susceptible ante la llamada de atención de la directora.					
18	Fomenta las buenas relaciones humanas en el aula e institución educativa.					
19	Dialoga abiertamente con sus colegas sus diferencias en sus sentimientos e ideas.					
20	Acepta sugerencias con tranquilidad y buena apertura.					
RESPONSABILIDAD SOCIAL						
21	Participa en forma regular en las actividades de servicio a la comunidad con sus alumnos.					
22	Propone alternativas de solución ante los problemas de sus alumnos, padres de familia, o compañeros de trabajo.					
23	Sus alumnos y padres de familia participan contentos en servicios comunitarios.					

24	Se siente apoyado y respaldado por sus compañeros de trabajo y dirección.					
25	Colabora en las actividades extracurriculares a desarrollarse en la institución educativa.					
26	Planifica actividades relacionadas con la identidad y respeto al patrimonio cultural de la comunidad.					

¡¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

Objetivo: Conocer la problemática que atraviesa el desempeño pedagógico de los docentes.

Instrucciones: Lee atentamente las siguientes expresiones y marca con una X el recuadro correspondiente.

0: Nunca

1: Casi nunca

2: A veces

3: Casi siempre

4: Siempre

Tiempo: 20 minutos.

	INDICADORES	N	CN	AV	CS	S
	CAPACIDAD PEDAGOGICA					
1	Poseo conocimientos relevantes y actualizados sobre las áreas curriculares que desarrollo.					
2	Organizo, en mi programación curricular, con claridad y precisión las competencias, capacidades y actitudes en relación con el Proyecto Curricular de la IE y el Diseño Curricular Nacional.					
3	Selecciono y formulo estrategias, recursos y métodos didácticos pertinentes para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje					
4	Formulo y selecciono los criterios, indicadores e instrumentos de evaluación de aprendizaje de mis estudiantes.					
5	Utilizo de manera eficaz y eficiente los recursos didácticos, apropiados y disponibles para la enseñanza					
6	Realizo dinámicas de motivación cuando percibo cansancio y distracción en mis alumnos.					
7	Demuestro empeño y entusiasmo en el trabajo con mis alumnos.					

8	Al salir del aula muestro satisfacción de haber cumplido la tarea eficientemente.					
9	Muestro seguridad y tranquilidad ante una supervisión.					
10	No pierdo la cordura al llamar la atención a mis alumnos.					
11	Manifiesto en mi quehacer profesional la práctica de valores orientados por una cultura emprendedora, innovadora, democrática y de paz.					
	RELACIONES INTERPERSONALES					
12	Estimulo en mis alumnos el cultivo y conservación de sus amistades					
13	Controlo mis impulsos ante discusiones o cosas que me desagradan no respondiendo a los agravios.					
14	Soy veraz y sincero (a) en el cumplimiento de los compromisos adquiridos con mis alumnos.					
15	Enseño con el ejemplo la práctica de valores: responsabilidad, puntualidad y tolerancia.					
16	Promuevo en mis alumnos el desarrollo de acciones de integración y trabajo colaborativo.					
17	Soy susceptible ante la llamada de atención de la directora.					
18	Fomento las buenas relaciones humanas en mi aula e institución educativa.					
19	Dialogo abiertamente con mis colegas las diferencias en nuestros sentimientos e ideas.					
20	Acepto sugerencias con tranquilidad y buena apertura.					
	RESPONSABILIDAD SOCIAL					
21	Participo en forma regular en las actividades de servicio a la comunidad.					
22	Propongo alternativas de solución ante los problemas de mis alumnos, padres de familia, o compañeros de trabajo.					

23	Mis alumnos y padres de familia participan contentos en servicios comunitarios.					
24	Me siento apoyado y respaldado por mis compañeros de trabajo y dirección.					
25	Colaboro en las actividades extracurriculares a desarrollarse en la institución educativa.					
26	Planifico actividades relacionadas con la identidad y respeto al patrimonio cultural de la comunidad.					

¡¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

FICHA DE OBSERVACIÓN DE UNA SESIÓN DE APRENDIZAJE

I. Datos Generales:

Profesor Observado:

Nivel: Primaria

Grado:.....

Fecha:.....

Duración:

Profesor responsable de la Observación:

II. Conducción de la sesión de aprendizaje:

N°	INDICADORES	N	C N	A V	C S	S
	CAPACIDAD PEDAGOGICA					
1	El diseño de su sesión promueve aprendizajes esperados.					
2	Presenta coherencia entre el propósito y el tema a tratar.					
3	Maximiza el tiempo adecuadamente.					
4	Utiliza estrategias de motivación.					
5	Acoge los intereses y necesidades de los alumnos.					
6	Propicia la confrontación de los saberes previos con la nueva información					
7	Usa adecuadamente métodos, técnicas y estrategias de aprendizaje.					
8	Diversifica y dosifica actividades atendiendo los estilos de aprendizaje de sus alumnos.					
9	Aplica estrategias de enseñanza basadas en aspectos de la inteligencia emocional.					
10	Permite que los alumnos se manifiesten con libertad					
11	Siente satisfacción al responder las preguntas de los alumnos.					
12	Asigna tiempos adecuados a las diferentes actividades realizadas.					

13	Sistematiza la información a través de la elaboración de esquemas, mapas, etc.					
14	Promueve el pensamiento crítico- reflexivo en sus alumnos.					
15	Manejo adecuado del lenguaje oral, escrito y la expresión corporal.					
16	Promueve la práctica de valores y actividades de las diversas situaciones de aprendizaje.					
17	Profundiza, amplía, procesa y genera información.					
18	Plantea relaciones entre los nuevos aprendizajes.					
19	Sistematiza los aportes derivados del trabajo individual como grupal y llega a las conclusiones.					
20	Es claro y preciso en la formulación de conclusiones.					
21	Los materiales son pertinentes y permiten el desarrollo de las capacidades fundamentales.					
22	Realiza un monitoreo activo durante el desarrollo de la clase.					
23	Fomenta la auto y hetero evaluación.					
24	Es flexible cuando supervisa el trabajo que realizan los alumnos.					
25	Al salir del aula muestra satisfacción de haber cumplido la tarea eficientemente.					
26	Alienta a continuar con el trabajo de sus alumnos cuando estos presentan dificultades o inclusive cuando fracasan.					
27	Realiza la meta cognición con sus alumnos (as).					
	RELACIONES INTERPERSONALES					
28	Hace recordar el compromiso adquirido en la práctica de las normas del aula.					
29	Promueve en el aula un clima de integración, confianza, y respeto entre los estudiantes y los estudiantes y el docente					
30	Involucra activamente a sus alumnos.					

31	Tiene en cuenta aspectos de la inteligencia emocional al realizar la evaluación.					
32	Promueve el orden y la disciplina tomando en cuenta las normas de convivencia					
33	Controla sus emociones con los alumnos ante discusiones o cosas desagradables en el aula.					
	RESPONSABILIDAD SOCIAL					
34	Se involucra en los problemas que presentan los alumnos buscando soluciones.					
35	Tiene en cuenta las habilidades individuales de los alumnos.					
36	Acepta sugerencias con tranquilidad y buena apertura					

III. Observaciones:

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

IV. Requerimientos pedagógicos del docente observado:

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

V. Recomendaciones del responsable del monitoreo:

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

Docente supervisado

Docente de la comisión Supervisor

Director (a)

FICHA DE SUPERVISIÓN DOCENTE

I - Datos Informativos:

1.1 Gerencia Regional de Educación: _____

1.2 Grado/Sección: _____ Trimestre _____ Fecha: ____/____/____

1.3 Nombre de la Unidad: _____

1.4 Nombre de la sesión de aprendizaje :

1.5 Nombre del docente : _____

1.6 Condición : Nombrado contratado

1.7 Tiempo de la supervisión: _____ Alumnos asistentes:

II-PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN CURRICULAR:

N°	ITEMS	SI	NO
01	El ambiente se encuentra limpio, ordenado y ambientado. Alumnos aseados		
02	Tiene carpeta pedagógica organizada: Documentos administrativos y técnico pedagógico (plan lector y plan de tutoría)		
03	Cuenta con Programación Anual		
04	Cuenta con Unidades Didácticas y han sido presentadas a la Dirección oportunamente		
05	Cuenta con sesiones de aprendizaje		
06	Inicia con puntualidad su trabajo pedagógico: aula, talleres, losa deportiva.		
07	El desarrollo de la sesión de aprendizaje está de acuerdo con lo planificado.		
08	Promueve la participación de los alumnos en forma adecuada (dialogo, debate, discusión, etc.)		
09	Fomenta un clima afectivo durante el proceso de aprendizaje.		

10	Utiliza documentos de trabajo de acuerdo a los aprendizajes esperados: libros, textos, cuaderno/texto del MED, hoja de trabajo, guía práctica, ficha de observación, etc.		
11	Monitorea permanentemente el trabajo individual y/o en equipo de sus alumnos.		
12	Registra los avances de sus alumnos: Registro Auxiliar, Guía de observación, etc.		
13	El avance de la programación corresponde a lo planificado a la fecha.		
14	Utiliza los materiales educativos y/o textos del Ministerio de Educación.		
15	El aula está organizada: biblioteca de aula, sectores de trabajo, comités de responsables, normas de convivencia.		

Observaciones:

Sugerencias y/o Recomendaciones:

Apreciaciones positivas del docente monitoreado:

 Docente supervisado

 Docente de la comisión Supervisión

 Director (a)

ANEXO 02: BASE DE DATOS DEL PRE TEST Y POST TEST

Tabla comparativa entre los resultados del pre y post test, en la dimensión de capacidad pedagógica de los docentes.

CAPACIDAD PEDAGÓGICA				
DOCENTE EVALUADO	PRE TEST		POST TEST	
	NOTA PROMEDIO	CALIFIC. VIGES. PROM.	NOTA PROMEDIO	CALIFIC. VIGES. PROM.
DOCENTE 1	6.70	DEFICIENTE	7.85	REGULAR
DOCENTE 2	6.87	DEFICIENTE	14.04	BUENA
DOCENTE 3	6.97	DEFICIENTE	14.14	BUENA
DOCENTE 4	12.67	REGULAR	14.88	BUENA
DOCENTE 5	11.08	REGULAR	14.48	BUENA
DOCENTE 6	6.71	DEFICIENTE	9.92	REGULAR

Fuente: Escala de valoración aplicada a la directora, alumnos, padres de familia, docentes y observación de clase.

Interpretación: Podemos observar que los docentes 1 y 6 han mostrado un ligero avance desde el nivel deficiente hasta el regular, mientras que los docentes 2 y 3 han mostrado un gran avance desde el nivel deficiente hasta el bueno; asimismo los docente 4 y 5 se han desplazado desde el nivel regular hasta el bueno.

Tabla comparativa entre los resultados del pre y post test, en la dimensión de relaciones interpersonales de los docentes.

RELACIONES INTERPERSONALES				
DOCENTE EVALUADO	PRE TEST		POST TEST	
	NOTA PROMEDIO	CALIFIC. VIGES. PROM.	NOTA PROMEDIO	CALIFIC. VIGES. PROM.
DOCENTE 1	6.98	MALA	10.00	REGULAR
DOCENTE 2	11.70	REGULAR	15.00	BUENA
DOCENTE 3	11.33	REGULAR	14.19	BUENA
DOCENTE 4	10.61	REGULAR	14.25	BUENA
DOCENTE 5	6.89	MALA	12.14	REGULAR
DOCENTE 6	6.75	MALA	10.69	REGULAR

Fuente: Escala de valoración aplicada a la directora, alumnos, padres de familia, docentes y observación de clase.

Interpretación: Podemos observar que los docentes 1; 5 y 6 han sufrido un desplazamiento del nivel malo al nivel regular; mientras que los docentes 2; 3 y 4 lo han hecho desde el nivel regular al bueno.

Cuadro comparativo entre los resultados del pre y post test, en la dimensión de responsabilidad social en los docentes.

RESPONSABILIDAD SOCIAL				
DOCENTE EVALUADO	PRE TEST		POST TEST	
	NOTA PROMEDIO	CALIFIC. VIGES. PROM.	NOTA PROMEDIO	CALIFIC. VIGES. PROM.
DOCENTE 1	6.08	MALA	9.08	REGULAR
DOCENTE 2	11.58	REGULAR	14.17	BUENA
DOCENTE 3	10.47	REGULAR	14.47	BUENA
DOCENTE 4	10.77	REGULAR	15.30	BUENA
DOCENTE 5	6.83	MALA	11.07	REGULAR
DOCENTE 6	6.37	MALA	10.27	REGULAR

Fuente: Escala de valoración aplicada a la directora, alumnos, padres de familia, docentes y observación de clase.

Interpretación: Podemos observar que los docentes 1; 5 y 6 han sufrido un desplazamiento del nivel malo al nivel regular; mientras que los docentes 2; 3 y 4 lo han hecho desde el nivel regular al bueno.