



UNAP

Escuela de **Postgrado**

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

TESIS

**“SUPERVISIÓN INTERNA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE
CIENCIAS SOCIALES DE SECUNDARIA – COLEGIO NACIONAL IQUITOS – SAN
JUAN 2012”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR : Eduardo MOZOMBITE GUEVARA

ASESORA : Dra. Delia PEREA TORRES

IQUITOS – PERÚ

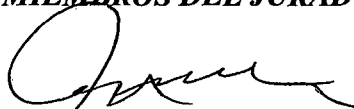
2013

TESIS
“SUPERVISIÓN INTERNA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE
CIENCIAS SOCIALES DE SECUNDARIA – COLEGIO NACIONAL IQUITOS – SAN
JUAN 2012”

GRADUANDO : Eduardo MOZOMBITE GUEVARA

SECCIÓN : MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN : GESTIÓN EDUCATIVA

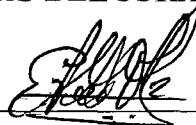
MIEMBROS DEL JURADO



Dr. LUIS RONALD RUCOBA DEL CASTILLO
PRESIDENTE DEL JURADO



Mgr. JULIO VÉRTIZ ALARCÓN
MIEMBRO DEL JURADO



Mgr. ENRIQUE PINEDO MEZA
MIEMBRO DEL JURADO



Dra. Delia PEREA TORRES
ASESOR

DICIEMBRE – 2013
IQUITOS - PERÚ

DEDICATORIA

A Toda mi familia y en especial a mi mamá Claudia y a mi papá Alfonso que en paz descansé, que seré fiel a su manera.

AGRADECIMIENTO

A toda la comunidad educativa del glorioso CNI en especial a mis colegas profesores del área de ciencias sociales, que confiaron en el trabajo de tesis, a ellos mil agradecimientos por todo.

INDICE DE CONTENIDO

	Pág
PÁGINA DE JURADO Y ASESOR (es)	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE CUADROS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
CAPÍTULO I	01
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO II	03
Antecedentes	03
2.1. Investigaciones Relacionadas al Estudio	03
2.2. Marco Teórico	05
2.2.1. SUPERVISIÓN INTERNA.....	05
2.2.1.1. Evolución del Concepto de Supervisión.....	05
2.2.1.2. Concepto Actual de la Supervisión Educativa.....	06
2.2.1.3. Objetivos Generales de la Supervisión Educativa.....	07
2.2.1.4. Características de la Supervisión Educativa.....	07
2.2.1.5. Funciones de la Supervisión Educativa.....	08
2.2.1.6. Principios de la Supervisión Educativa.....	09
2.2.1.7. Clases de Supervisión Educativa.....	11
2.2.1.8. Áreas de la Supervisión Educativa Interna.....	12
2.2.1.9. Métodos y Técnicas de Supervisión Educativa.....	15
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE.....	18
2.2.2.1. Qué es el Desempeño Laboral Docente.....	18
2.2.2.2. Cualidades del Docente.....	20

2.2.2.3. Cumplimiento de las Funciones del Docente.....	22
2.3. Marco Conceptual.....	24
2.4. Objetivos	25
2.4.1. General	25
2.4.2. Específicos	25
2.5. Hipótesis	25
2.5.1. Hipótesis General.....	25
2. 6. Variables	26
2.6.1. Identificación de Variables.....	26
2.6.2. Definición Conceptual de Variables.....	26
2.6.2. Definición Operacional de Variables.....	26
2.7. Indicadores e índices	27
CAPÍTULO III	29
Metodología	29
3.1. Tipo de investigación	29
3.2. Diseño de la investigación	29
3.3. Población y muestra	29
3.3.1. Población	29
3.3.2. Muestra	29
3.4. Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.4.1. Procedimientos de recolección de datos	30
3.4.2. Técnicas de recolección de datos	30
3.4.3. Instrumentos de recolección de datos	30
3.5. Procesamientos de la información	30
CAPÍTULO IV	31
RESULTADOS	31
4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	31
4.1.1. Diagnóstico de la Supervisión Interna.....	31
4.1.2. Diagnóstico del Desempeño Laboral	45

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.....	53
4.2.1. Asociación entre la Supervisión Interna y el Desempeño Laboral Docente.....	53
 CAPÍTULO V	55
DISCUSIÓN	55
 CAPÍTULO VI	56
CONCLUSIONES	56
 CAPÍTULO VII	57
RECOMENDACIONES	57
 CAPÍTULO VIII	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
 ANEXOS	62
• Anexo 01: Matriz de Consistencia.....	63
• Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos.....	65

ÍNDICE DE CUADROS

N°	TITULO	Pág.
01.	Rendimiento de los Estudiantes en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012	31
02.	Aspecto Social en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012	33
03.	Aspecto Administrativo en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012	35
04.	Aspecto Técnico - Pedagógico en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012	37
05.	Aspecto Material en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012	39
06.	Aspecto Económico en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012	41
07.	Supervisión Interna en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012	43
08.	Desempeño Laboral Personal en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012	45
09.	Desempeño Laboral Profesional en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012	69
10.	Desempeño Laboral Investigador en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012	49
11.	Desempeño Laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012	51
12.	La Supervisión Interna y Desempeño Laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012	53

ÍNDICE DE GRÁFICOS

N°	TITULO	Pág.
01.	Supervisión Interna en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012	44
02.	Desempeño Laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012	51

**“SUPERVISIÓN INTERNA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE
CIENCIAS SOCIALES DE SECUNDARIA – COLEGIO NACIONAL IQUITOS – SAN
JUAN 2012”**

Autor (es): Eduardo MOZOMBITE GUEVARA

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo: Determinar la asociación entre la supervisión interna y el desempeño laboral en los docentes de Ciencias Sociales de Secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

La investigación fue de tipo correlacional. Diseño no experimental de tipo transeccional correlacional.

La población la conformo 120 docentes que laboran en el Colegio Nacional Iquitos. La muestra la conformó 25 docentes de la especialidad de Ciencias Sociales. La selección de la muestra fue no probabilística por conveniencia.

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Los resultados demuestran que la supervisión interna ser asocia significativamente con el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de Secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012 al obtener $X^2_c = 15,78 > X^2_t = 5.71$, $gl = 2$, $p < 0.05\%$

Palabras Claves: Supervisión Interna. Desempeño Laboral Docente.

**“INTERNAL OVERSIGHT AND JOB PERFORMANCE IN SOCIAL STUDIES
TEACHERS OF SECONDARY - IQUITOS NATIONAL COLLEGE - SAN JUAN 2012”**

Author (s): Eduardo MOZOMBITE GUEVARA

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between internal supervision and job performance among teachers of Social Sciences School of Iquitos National College of San Juan in 2012.

The research was correlational. Design transeccional nonexperimental correlational. The population's settle 120 teachers working at the National College Iquitos. The sample was formed 25 specialty teaching of Social Sciences. The sample selection was not random for convenience.

The technique used in data collection was the survey and the instrument was the questionnaire.

The results show that internal control be significantly associated with job performance in social science teachers Colegio Nacional Iquitos Secondary San Juan in 2012 to get $X^2_c = 15.78 > X^2_t = 5.71$, $gl = 2$, $p < 0.05\%$

Keywords: Internal Oversight. Teaching Job Performance.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En el control de calidad de la educación se advierte deficiencias, omisiones, tergiversaciones, incumplimientos, reincidencias y agravantes y es más no se aplica las medidas correctivas del caso; si después de una supervisión no se va a estimular la muy buena labor de los docentes a se va silenciar las acciones educativas de tantos otros para qué sirve la supervisión educativa, no tiene objeto, la política educativa se ve convertida en dejar hacer, dejar pasar. La superación se hace encubridora, las normas se quiebran y se da fácil acceso al libertinaje administrativo y pedagógico¹.

Toda esta circunstancia se viene observando en las instituciones educativas, si después de una supervisión interna no se toma las medidas correctivas, el docente no avanzará ni mejorará su desempeño laboral ya que no se tiene en cuenta lo que está haciendo para mejorar su rol.

Esta situación también está presente en la Institución Educativa “Colegio Nacional Iquitos” donde el desempeño laboral del docente se encuentra limitado por una supervisión interna deficiente, lo que redundará en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes que reciben su formación en dicha institución, de continuar con este comportamiento el Colegio Nacional Iquitos no tendrá avances cualificados en la gestión, por lo que se realiza la investigación: **“SUPERVISIÓN INTERNA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE CIENCIAS SOCIALES DE SECUNDARIA – COLEGIO NACIONAL IQUITOS – SAN JUAN 2012”** formulando por ello los siguientes problemas de investigación:

1. Problemas General

¿Existe asociación entre la supervisión interna y el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012?

2. Problemas Específicos

- ✓ ¿Cómo es la supervisión interna en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012?
- ✓ ¿Se cumple el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012?

- ✓ ¿Cómo es la asociación entre la supervisión interna y el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012?

El servicio de supervisión educativa está destinado al mejoramiento de la calidad y eficiencia de la educación, mediante el asesoramiento, la promoción y evaluación del proceso educativo y de su administración. Se ofrece en forma permanente y organizada, lo cual indica el alcance, propósito y naturaleza de la supervisión educativa.

Sin embargo, en el terreno práctico se constata que tanto a nivel nacional como a nivel de institución educativa, existe una carencia o defectuosa implementación de un mecanismo operacional de control y regulación de la acción educativa. Se observa que los egresados del sistema, el éxito de los alumnos y otros no se evalúan cuidadosamente y la información acerca de su eficiencia no fluye con la rapidez suficiente para hacer los cambios necesarios tendientes a mejorar su rendimiento en función de las metas establecidas².

La supervisión en la Institución Educativa Colegio Nacional Iquitos, debe involucrar a todos los docentes y demás miembros de la comunidad educativa, solo así se estará regulando el desempeño laboral del docente y satisfaciendo las necesidades e intereses de los estudiantes; por lo que se pretende con el estudio: Determinar la asociación entre la supervisión interna y el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

La investigación es importante en lo teórico porque ofrece teoría organizada y sistematizada sobre las variables, en lo metodológico porque orienta la operacionalización de las variables, en lo práctico porque sirve para la solución de un problema y en lo social porque los beneficiarios del estudio son los docentes y estudiantes.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES

2.1. Investigaciones Relacionadas al Estudio

LOPEZ, C. J y MORI, J. E (2012)³ en la investigación “Desempeño Docente y Logros de Aprendizaje en Estudiantes de 6^{to} de Primaria – Institución Educativa 60826. “Eleodoro Bustamante López”, Iquitos 2011” concluyeron que el desempeño docente se relaciona con los logros de aprendizaje en estudiantes de 6^{to} de Primaria – Institución Educativa 60826. “Eleodoro Bustamante López” de Moronacocha de Iquitos 2011 al obtener $X^2_c = 11.49 > X^2_t = 5.191$, $gl = 2$, $p < 0.05\%$

RAMIREZ, M (2006)⁴ en la investigación “Evaluación Integral del Desempeño Laboral de los Docentes de Educación Secundaria de Menores de la UGEL N° 06 de Lima para el Mejoramiento de la Calidad de la Enseñanza y Educación” concluye que la evaluación integral del desempeño laboral de los docentes es un recurso que contribuye a mejorar la calidad de la enseñanza de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL N° 06 de Lima, sólo se considera como un proceso valorativo y regulativo.

SANGAMA, L. A. (2011)⁵ en la investigación “Desempeño Docente y Logros de Aprendizaje en Psicología del Educando I en Estudiantes de Inicial de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el 2011” concluye que existió relación significativa entre el Desempeño Docente y Logros de Aprendizaje en Psicología del Educando I en Estudiantes de Inicial de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el 2011, al obtener $X^2_c = 8.462 > X^2_t = 5.191$, $gl = 2$, $p < 0.05\%$

SOPLIN, J. A. (2012)⁶ en la investigación “Evaluación Integral y Desempeño Docente en Estudiantes del VI Ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – 2011” llegó a la conclusión: La evaluación integral permite mejorar significativamente el Desempeño Docente en Estudiantes del VI Ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – 2011.

SOLENO, R. D y MONCADA, G. E (2005)⁷ en la investigación “Opciones y Condicionantes de la Supervisión Educativa en el Departamento de Olancho” concluyen: que la supervisión educativa es un eje fundamental del sistema educativo nacional que incide en el desempeño

del docente y permite garantizar la relación de procesos de enseñanza – aprendizaje encaminadas al logro de los objetivos, así como a controlar las acciones realizadas en favor de las transformaciones que mundialmente se le están exigiendo a la educación.

VALDERRAMA, M. J y RIOS, J. V (2013)⁸ en la investigación “Formación Inicial y Desempeño Laboral Docente del Área de Inglés en Instituciones Educativas Secundarias de Menores “Colegio Nacional Iquitos y Mariscal Oscar R. Benavides” Iquitos 2012. Concluyen que existe relación significativa entre la Formación Inicial y el Desempeño Laboral Docente del Área de Inglés en Instituciones Educativas Secundarias de Menores “Colegio Nacional Iquitos y Mariscal Oscar R. Benavides” Iquitos 2012, al obtener $X^2_c = 27.045 > X^2_t = 23.589$, $gl = 9$, $p < 0.05\%$

2.2. Marco Teórico

2.2.1. SUPERVISIÓN INTERNA

2.2.1.1. Evolución del Concepto de Supervisión⁹

El concepto de supervisión ha sufrido cambios de notable importancia que conviene precisarlos, por lo menos en sus aspectos más sustantivos, para lograr una cabal comprensión de su actual significado y alcances en la dinámica del sistema educativo.

Al término supervisión, ordinariamente, se le asigna distintos significados. Cada persona hace su interpretación de acuerdo a su particular experiencia, sus necesidades e intereses. Así por ejemplo, un supervisor puede conceptualizarla como un recurso positivo para mejorar la labor educativa; un profesor puede considerarla como una amenaza a su estabilidad laboral; otro docente, en cambio, puede identificarla como una acción de apoyo y colaboración se cree que esta diversidad de enfoques se debe sobre todo a la falta de una información clara sobre la evolución conceptual del término, fenómeno que se ha dado como respuesta o adecuación a los cambios en las concepciones de la educación y la administración.

El análisis de la evolución cualitativa del concepto de supervisión, permite identificar básicamente tres enfoques que han precedido a la concepción actual. Ellos tuvieron vigencia considerable y se sucedieron en el orden que a continuación se caracteriza muy brevemente:

1. La Supervisión como inspección Autocrática. La supervisión, según este primer enfoque, es concebido como un instrumento de vigilancia y fiscalización de las actividades de enseñanza, centrado exclusivamente en el salón de clases. La función de los inspectores era eminentemente impositiva y coercitiva; autocrática y sancionadora. Ellos observaban y decidían, arbitrariamente, las acciones correctivas a seguir. Los maestros, por su parte, debían limitarse a cumplir con lo prescrito.
2. La Supervisión como Autoridad Intelectual. Este enfoque, también denominado "inspección liberal" surge con la debida importancia que comienza a darse a la capacitación del supervisor. Se caracteriza porque la acción supervisora se constituye en un instrumento correctivo de asesoramiento y orientación. El supervisor entonces, asume su rol en términos liberales o amistosos, pero aún, con clara tendencia a la autosuficiencia y a la verticalidad en la toma de decisiones.
3. La Supervisión como Acción de Estímulo. Esta concepción, identificada por algunos como "psicologista", propugna una acción de liderazgo consistente, destinada a captar

simpatía y colaboración para el mejor cumplimiento de la labor docente. Se efectúa en equipo, a través de una relación horizontal entre el supervisor y los supervisados, estimulando, de esta manera, la iniciativa y la participación de los docentes en la superación de defectos o limitaciones en su desempeño profesional.

2.2.1.2. Concepto Actual de la Supervisión Educativa

En la actualidad la supervisión es conceptualizada como una función sistémica de diagnóstico, pronóstico y de retroalimentación, orientada al mejoramiento del servicio educativo y al desarrollo personal del supervisado.

Este enfoque, enriquecido desde luego con los últimos avances de la ciencia y la tecnología, concibe la supervisión como una acción científica, creadora, democrática, estimuladora y orientadora.

Las muchas definiciones de supervisión educativa propuestas por distintos autores en las tres últimas décadas, coinciden generalmente en lo esencial; sólo se distinguen unas de otras por el énfasis que otorgan a determinados aspectos.

ANNE HICK: "La supervisión escolar debe entenderse como orientación profesional y asistencia, dadas por personas competentes en materia de educación, cuándo y dónde sean necesarias, tendientes al perfeccionamiento de la situación total de la enseñanza y el aprendizaje".

NEAGLEY Y EVANS: "La moderna supervisión escolar es pues, la acción positiva y democrática destinada a mejorar la enseñanza mediante la formación continua de todos los interesados: El alumno, el maestro o profesor, el padre o alguna otra persona interesada en el problema".

BURTON Y BRUCKER: "La supervisión escolar consiste en un servicio técnico destinado fundamentalmente a estudiar y mejorar en cooperación todos los factores que influyen en el crecimiento del alumno".

MANUEL FERMIN: "La supervisión docente es un servicio democrático y sugerente de ayuda y asistencia al educador, destinado a lograr el mejoramiento de los resultados del proceso enseñanza-aprendizaje, que atañe a todas las actividades y a todas las personas que concurren al proceso educativo y que se realiza mediante un trabajo cooperativo".

MINISTERIO DE EDUCACION: "El Servicio de Supervisión Educativa está destinado al mejoramiento de la calidad y eficiencia de la educación mediante el asesoramiento, la

promoción y la evaluación del proceso educativo y de su administración. Se ofrece en forma permanente y organizada conformando un sistema".

2.2.1.3. Objetivos Generales de la Supervisión Educativa¹⁰

De acuerdo con la finalidad esencial de la supervisión educativa, cual es, el mejoramiento de la calidad y eficiencia de la educación, este servicio tiene como objetivos generales, los siguientes:

- a. Contribuir a la adecuada formación integral del educando.
- b. Asegurar que el servicio educativo responda en calidad y eficiencia a las exigencias de la comunidad y a los intereses nacionales.
- c. Apoyar y estimular el trabajo del docente y su rol profesional y social.
- d. Potenciar las relaciones de los Centros y Programas Educativos entre sí y con la comunidad, promoviendo la mutua colaboración.

2.2.1.4. Características de la Supervisión Educativa¹¹

La Supervisión Educativa, tal como en la actualidad se lo conceptualiza, tiene las siguientes características:

- a. Es Integral. La supervisión abarca de modo integral todos los elementos y procesos que intervienen en la labor docente y su administración: Docentes, alumnos, personal de apoyo administrativo, padres de familia, tecnología educativa, infraestructura, etc.
- b. Es permanente. La supervisión se cumple de modo continuo a lo largo de todas las etapas del proceso educativo: Planeamiento, implementación, ejecución y evaluación de la labor educacional.
- c. Es sistemática. La supervisión educativa es un sistema, y efectivamente funciona como tal, ya que:
 - Tiene una finalidad y objetivos muy precisos.
 - En ella se dan una serie de interacciones o interrelaciones de distintos elementos, constituyendo los procesos del sistema que deben cumplirse de modo ordenado y secuencial.
 - Produce, gracias a dichos procesos ciertos resultados o productos que se manifiestan en el nivel de logro de sus objetivos.
- d. Es flexible. Todo programa de supervisión debe ser diseñado y aplicado de acuerdo a las características particulares de cada entidad a supervisar.

- e. Es retroalimentadora. La supervisión es esencialmente un instrumento de retroalimentación por cuanto proporciona información útil para la toma de decisiones tendientes a introducir cambios de mejora en el proceso educativo.

2.2.1.5. Funciones de la Supervisión Educativa¹²

Las funciones específicas que debe cumplir la Supervisión Educativa para el logro de sus respectivos fines y objetivos, están referidas principalmente a una de las funciones fundamentales de la administración:

El Control. El control, en términos generales, es la función que consiste en verificar el proceso administrativo y asegurar que los planes de la institución se efectúen de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos, identificando los errores para su rectificación.

Si bien en sus inicios, el control se instituyó como función correctiva, de vigilancia y sanción de comportamientos desacertados, hoy en día se proyecta como proceso democrático de rectificación de desviaciones e implementación de acciones correctivas pertinentes.

En efecto, la supervisión como elemento de control del proceso educativo y su administración, debe cumplir principalmente las funciones siguientes:

- a. Examinar las acciones de planeamiento, organización, ejecución y evaluación del proceso educativo.
- b. Investigar los desajustes entre los resultados reales del sistema educativo y los productos deseados y previstos en los planes.
- c. Proponer e implementar acciones correctivas o de reajuste respecto a desviaciones o deficiencias detectadas.
- d. Clarificar y redefinir, si es necesario, los objetivos del proceso educativo.
La precisión de los objetivos ayuda a comprender la labor que se cumple en la escuela y demás instancias de la administración educativa.
- e. Asesorar y orientar la labor del personal docente y de apoyo técnico pedagógico y administrativo.
- f. Orientar y asesorar la aplicación de la normatividad que rige el proceso educativo.
- g. Promover la experimentación y la innovación de tecnología educativa así como el intercambio de experiencias en esta materia.
- h. Generar y proveer información objetiva, orientada a facilitar la producción de decisiones conducentes a la realimentación del sistema educativo.

- i. Promover el perfeccionamiento profesional de los docentes en virtud de los avances de la ciencia y la tecnología.
- j. Propiciar y mantener el mejor nivel de relaciones personales y ambiente de trabajo en los centros y programas educativos.

2.2.1.6. Principios de la Supervisión Educativa¹³

Existen muchos principios sobre Supervisión Educativa, según cada autor o autores los sustentados por Kilpatrick, Barr, etc. pues, cada tipo de supervisión se basa en determinados principios que le dan su peculiaridad.

Por sobre todos estos lineamientos particulares se han determinado principios generales que sustentan una supervisión moderna. Con fines didácticos han sido agrupados como sigue:

1. PRINCIPIOS DE ORGANIZACION:

- a. LA SUPERVISION DEBE SER ORGANIZADA Y PLANIFICADA. Jamás debe ser fruto de la improvisación. Requiere siempre de la elaboración colectiva de un plan, lo ideal es que participen supervisores y supervisados.
- b. LA SUPERVISION DEBE SER CIENTIFICA Y DEMOCRATICA. Debe usar procedimientos científicos para formular hipótesis, comprobarlas y concluir certeramente. Deben participar, con criterio cooperativo, todos los elementos capacitados que sean necesarios en cada caso; respetando la individualidad y opiniones de los demás, en un ambiente de armonía.
- c. LA SUPERVISION DEBE SER CONTINUA Y PROGRESIVA. No debe realizarse en forma esporádica si se desea asegurar su efectividad. Debe responder a los intereses y necesidades del quehacer educativo, situándose al margen de las intromisiones políticas y foráneas.
- d. LA SUPERVISION DEBE SER INDIVIDUAL Y COLECTIVA. Según como compete a la naturaleza del problema. Por tanto, las técnicas a utilizarse también deben responder a estas peculiaridades.
- e. LA SUPERVISION DEBE SER INFORMAL HASTA DONDE SEA POSIBLE. Con el propósito de crear un ambiente de seguridad y confianza en el supervisado. No conviene disposiciones rígidas que coacten la iniciativa profesional. Tampoco debe incidirse en ostentación, ni predominio de autoridad. Urge actitudes favorables para el desempeño de la función supervisora.

2. PRINCIPIOS DE ORIENTACION.-

- a. LA SUPERVISION DEBE SER PROPORCIONADA A TODOS LOS MIEMBROS DEL PERSONAL. No sólo debe llegar al director o profesor. A más de ellos hay necesidad de llegar al personal jerárquico, administrativo, de servicios, padres de familia, autoridades y miembros de la comunidad, primordialmente a los alumnos, respetando las prioridades normadas.
- b. LA SUPERVISION DEBE SER AMABLE Y DESPERTAR LA CONFIANZA Y COOPERACION DEL PERSONAL.-En todo momento debe tenerse presente que la actitud sincera y franca suscita mayor interés y compromiso en el trabajo. La actitud autocrática genera una reacción negativa y desfavorable a los afanes de la supervisión.
- c. LA SUPERVISION DEBE SER RESPETUOSA DE LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES. No debe tratarse a todos con métodos generales. Unos necesitan atención especial en un sentido y otros de manera diferente. Hay necesidad de investigar, conocer y respetar las peculiaridades de cada persona.
- d. LA SUPERVISION DEBE RECONOCER MERITOS Y SACRIFICIOS TANTO COMO DEFECTOS.- Exige del supervisor una actitud equitativa, justa y comprensiva. Su preocupación no sólo debe ser enmendar defectos u omisiones sino también apreciar y estimular los esfuerzos, bondades y sacrificios que hacen los supervisados. La indiferencia frente a los hechos positivos provoca reacciones negativas, en detrimento del logro de los objetivos educacionales.

3. PRINCIPIOS DE EJECUCION:

- a. LA SUPERVISION DEBE SER MAS PROFESIONALQUE PERSONAL. Debe limitarse hasta donde sea posible a los asuntos de carácter profesional, procurando no intervenir en cuestiones privadas. Pero, esto no excluye la ayuda en la solución de situaciones personales. A mérito de este principio, tampoco debe darse cabida a la intromisión política u otras ajenas al tratamiento profesional.
- b. LA SUPERVISION DEBE SER COOPERATIVA. Invita a propiciar la participación de todas las personas comprometidas en la mejora de la educación. Cuanto más calificadas sean éstas mejor serán los resultados. La educación es tarea de todos. Los diferentes sectores públicos y privados también deben incursionar en los quehaceres de la educación.

- c. LA SUPERVISION DEBE EFECTUARSE MAS CON ACCIONES QUE CON PALABRAS. Debe haber mayor preocupación de ofrecer orientaciones prácticas y restringir las disertaciones fatigosas, aquello que se discursa debe practicarse. Pues "los actos hablan en voz más alta que las palabras".
 - d. LA SUPERVISION DEBE SER DERIVADA Y NO IMPUESTA. La investigación de la realidad y la derivación de acciones sobre esa realidad debe caracterizar a las acciones supervisoras. No debe imponerse el capricho o el criterio del supervisor o supervisado. Hay necesidad de apreciaciones objetivas por sobre las subjetivas.
 - e. LA SUPERVISION DEBE HACER USO DE DIFERENTES MEDIOS. A mayor uso adecuado y variado de recursos habrá mayor posibilidad de éxito. Hacer metodismo, tener preferencia por un solo método, es limitar la posibilidad de logros. Supeditarse a métodos y actuar mecánicamente es perjudicial. Debe optarse por la adaptación de determinados medios en cada caso.
4. PRINCIPIOS DE EVALUACION:
- a. LA SUPERVISION DEBE SER EVALUADA FRECUENTEMENTE.- Es conveniente que sea integral, unitaria y continúa. Evaluar al supervisor, al supervisado y los resultados finales de la supervisión. La revisión debe ser periódica para introducir reajustes oportunos de ser necesarios, a fin de garantizar el alcance de su finalidad.

2.2.1.7. Clases de Supervisión Educativa¹⁴

Briggs establece 4 clases de supervisión:

1. SUPERVISION CORRECTIVA. Es de tipo tradicional, la más autoritaria de todas, valiéndose de la imposición verticalista y tratamiento fiscalizador. Solo 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 circunstancias (tiempo, lugar, estado anímico, etc.). Genera descontento y desilusión al no considerar bondades, méritos, esfuerzos.
- La corrección puede hacerse de modo inmediato y mediato, directo e indirecto. El primero tiene la ventaja de enmendar sobre la marcha, pero tiene el peligro de poder generar otros problemas. El segundo se hace con mayor calma. El directo es duro y poco grato. El indirecto se hace sin mencionar faltas ni persona que la ocasionó.

2. SUPERVISION PREVENTIVA. Se basa en que el supervisor debe estar alerta y capacitado para prever y evitar problemas y 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. Está orientada por el adagio que dice "más vale prevenir que curar" o "una onza de previsión vale más que un kilo de corrección". Es posible lograrlo con el conveniente planeamiento educativo. Esta es mejor que la anterior; aunque no todos los problemas puede prever. Tiene la ventaja de evitar que el docente no pierda confianza en sí mismo, gracias a la previsión.
3. SUPERVISION 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 causas. Ubicada la falta no se pronuncia inmediato si no tiene las medidas correctivas. En efecto, depende de la personalidad del supervisor, de su actitud estimulante para proyectarse constructiva. Pues "toda supervisión, debe ser constructiva y no destructiva".
4. SUPERVISION 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. El supervisor debe tratar de descubrir, desarrollar, guiar la capacidad creadora del supervisado. Debe liberarlo de todos los sistemas tradicionales, prejuicios, esquemas fijos, autoritarismos, etc. Es la mejor que se adapta al concepto democrático de la educación en cuanto responde a sus fines y objetivos.

De estas 4 clases de supervisión, indiscutiblemente la última es la más deseable; pero no siempre puede actuarse así. Factores múltiples exigen, no raras veces, a actuar correctiva, preventiva o constructivamente. Es que en supervisión también tenemos que ser realistas. No por muy doctrinarios debemos pecar de idealistas y vivir de ilusiones. Hacer supervisión creativa tiene sus pre requisitos; mientras estos factores no se cumplen sus alcances serán muy limitados en la práctica aunque sus idealidades abunden.

2.2.1.8. Áreas de la Supervisión Educativa Interna¹⁵

Las Áreas son los campos hacia donde proyecta su radio de acción la Supervisión, con el propósito de resolver el difícil proceso de la tarea educacional.

Estas son:

- a. **ALUMNO.**- Esta denominación genérica involucra al niño, adolescente y adulto, según el nivel o modalidad del sistema educativo en que participa. El profesor debe conocer al alumno, no por su nombre o apellidos, sino por sus características sico - físico - sociales, mediante técnicas especiales e instrumentales o por observación e intuición. Estas últimas son las más usadas a falta de medios adecuados y personal especializado. No existen estudios específicos divulgados de la realidad del niño, joven o adulto peruano; menos aún de una determinada región, estrato social, etc.

Sin embargo, cualesquiera que sean los recursos que se utiliza para este conocimiento, es indispensable tener en cuenta que existen algunos principios admitidos por la experiencia y la ciencia, que nos llevan a considerarlas como verdades. En el caso de los niños, por ejemplo, se dice que "el niño no es un hombre en miniatura" y que en efecto es distinto del joven o del adulto cuantitativa y cualitativamente. También se advierte que "cada niño es distinto de los demás" y que cada cual tiene su manera de ser, creer, pensar, sentir y actuar singular. Que "el niño necesita pan y juegos, pan para vivir y juegos para sentir esa existencia", que "el juego es la esencia de la vida infantil". Por medio de él y en él se manifiesta cómo es, etc.

A estas peculiaridades especiales se agregan los factores económico, social, político, físico, cultural, etc. que le hacen más individualizado. Son estas situaciones concretas de cada alumno las que deben ser comprendidas y atendidas por el profesor. Para tal fin, no basta un simple nombramiento; precisa mucho estudio y trabajo. Ser maestro no es asunto fácil. I es entonces que la acción supervisora tiene que comenzar por este gran reto.

De manera análoga, de lo que se plantea en relación al niño de Educación Inicial o de Educación Primaria de menores, debe auscultarse la realidad del adolescente que concurre al Colegio o del' adulto que asiste a un Centro Educativo Nocturno o a la Universidad. No conociéndolo, la labor docente será muy limitada y quizás hasta muy errada.

- b. **PROFESOR.**- Como principal agente de la educación debe estar capacitado para dirigir la educación integral del alumno. Él es o debe ser un educador, no; un instructor o simple transmisor de conocimientos.

Para cumplir tan delicada misión debe tener cualidades especiales. Entre otros, buena salud sicofísica; voz, estatura, presencia, que ayuden a su prestancia de educador; atención, memoria, inteligencia, sensibilidad, voluntad desarrolladas; cultura general, profesional y

especializada; conocimiento e interpretación de la realidad donde labora; sentido de responsabilidad, puntualidad, veracidad, equidad, servicio, etc. Esta posición es lo ideal. Demanda una doble y recíproca obligatoriedad; una de parte del Estado y otra del Profesor (sueldos significativos y buena calidad de educación). Exigir si de una de las partes con exclusividad significa tangibilizar una flagrante inmoralidad. Quizás, por eso, no se da una selección sistemática del magisterio y se tolera tantas aberraciones. De allí que existe un profundo abismo entre la estimación corriente del valor del maestro y los elevados ideales atribuidos a su profesión.

La supervisión, por su propia naturaleza, tiene la responsabilidad ineludible de coadyuvar en la dignificación del magisterio, la supervisión tiene centrada su atención en que "la ocupación del supervisor con los maestros es ayudarlos a crecer: crecer como personas en sí mismas, crecer de tal modo que puedan ayudar mejor a crecer a sus alumnos" (Principio 1. C de la "Sana Supervisión" de Kilpatrick).

c. INSTITUCIÓN EDUCATIVA.- Llámese Jardín de Niños, Escuela, Colegio, Cenecape. Instituto, Academia o Universidad, es o debe ser una institución eminentemente educadora. A su interior se distinguen cinco aspectos:

1. Aspecto Material, comprende la infraestructura, mobiliario, equipos de trabajo, material educativo, jardines, campos deportivos o recreativos, servicios higiénicos, talleres, granjas, etc. cuyas construcciones y usos deben responder a las normas de higiene escolar, criterios de administración educativa, proyecciones de servicio, etc.
2. Aspecto Administrativo, comprende el conocimiento y aplicación de las normas vigentes, la conservación y uso de archivos, organización del plantel, coordinación intra e intersectorial, relaciones humanas en la comunidad, el planeamiento, organización, ejecución y evaluación de la tarea educativa, etc.
3. Aspecto Técnico, incide en el planeamiento, desarrollo y evaluación curricular, las acciones de supervisión, el conocimiento y aplicación de tecnologías, el adecuado uso de los materiales educativos, los logros y dificultades de los procesos enseñanza - aprendizaje, etc.
4. Aspecto Económico.- Se refiere a las actividades de producción del Plantel, al uso de los fondos de la Asociación o Comités de Padres de Familia o de partidas provistas por el estado etc.

5. Aspecto Social.- Referido a las relaciones de hogar y Escuela o con otras instituciones de la comunidad; el plan de actividades de promoción comunal, etc. comprendiendo que el Centro Educativo en el cumplimiento de su rol social debe actuar como Nueva Conciencia de la Comunidad, al compartir de sus angustias, alegrías, necesidades, intereses, aspiraciones, esperanzas, desalientos y frustraciones.

Visto así con integralidad el Centro Educativo debe ser preocupación de la supervisión y no sólo uno de sus aspectos. Él está condicionado por el ambiente físico y social en que se desarrolla. Las bondades o deficiencias de sus partes repercuten en la totalidad de la institución y de sus proyecciones formativas.

Crear que la Escuela, esté como esté, puede y debe hacerlo todo es una ingenuidad. Pero también es otra ingenuidad admitir que nada puede hacer.

d. COMUNIDAD.- El Centro Educativo está asentado en una área geográfica habitada, en una comunidad, no está ajeno de esa realidad; en consecuencia debe producirse una óptima y recíproca interacción entre ellos. Las acciones de supervisión tienen que estar orientadas a esa comunidad. La influencia educativa no puede quedarse en los límites de la escuela. Tiene que trabajarse en la comunidad y con la comunidad. Para el efecto, es imprescindible el conocimiento de ella. No podemos olvidar que "la comunidad es el medio y el fin de la formación del hombre" y que "vivimos en los demás y los demás viven en nosotros".

La supervisión interna también comprende los siguientes aspectos: Rendimiento de los estudiantes, aspecto social, aspecto administrativo, aspecto técnico pedagógico, aspecto material y aspecto económico; con estos aspectos se evaluará la supervisión interna.

2.2.1.9. Métodos y Técnicas de Supervisión Educativa¹⁶

Los procesos empleados en la supervisión para el cumplimiento de sus funciones pueden clasificarse como métodos y técnicas.

Los métodos son aquellos procedimientos más amplios que otorgan un sentido de unidad a la acción supervisora, dado que los mismos en su aplicación, pueden valerse en cada grupo particular de la cooperación de todas las técnicas.

Las técnicas por su parte se destinan a casos particulares de la supervisión y pueden todas ellas estar integradas en cualquier método.

Los principales métodos de supervisión son:

- Método científico

- No directo
- De facetas múltiples
- De ayuda mutua
- Clínico
- De osmosis

Las técnicas utilizadas en la supervisión, aplicadas en forma independiente o integrada, pueden clasificarse como indirectas y directas.

Técnicas indirectas de supervisión.- Son aquellas que suministran a la supervisión datos para estudio, los cuales, no son recogidos directamente de la observación del proceso Aprendizaje-Enseñanza o del contacto con las personas comprometidas en el mismo, sino que son obtenidos en forma indirecta y pueden suministrar material de estudio y reflexión pedagógica

Las principales técnicas indirectas de supervisión son:

- Escalafón docente: El estudio del fichero de "curriculum vitae" de los maestros.
- El estudio de los instrumentos de gestión educativa: PEI, PAT, PCC, RI.
- Estudio de las Normas educacionales.
- El estudio de las posibilidades de integración de la enseñanza.
- La carpeta pedagógica.
- El conocimiento de los alumnos.
- El estudio del currículo y los Planes Curriculares.
- Los horarios y el material educativo disponible.
- Los Registros.
- La observación de las relaciones dentro de la escuela y el control de los cuadernos de tareas, con respecto a la marcha de los planes de enseñanza.

Técnicas Directas de Supervisión.- Son el conjunto de procedimientos que se realizan mediante actividades específicamente dirigidas a alcanzar datos e informaciones, así como a lograr el cambio en los patrones de conducta y de actuación de las personas comprometidas en el proceso de supervisión.

Permiten recoger información de modo sistemático y en contacto directo con los sujetos del quehacer educativo

Las principales técnicas directas de supervisión son:

- La observación del desempeño docente.

- Las reuniones de docentes.
- Las entrevistas individuales.
- Las visitas.
- Las excursiones.
- Las demostraciones.
- Los trabajos elaborados en comisión.
- La lectura y la redacción.
- Círculos de estudio, cursillos, seminarios, talleres.
- Sociogramas.

La selección de los métodos o técnicas que se van a utilizar en el desarrollo de un plan de supervisión docente es un proceso delicado, difícil y de singular importancia. Es allí donde la experiencia y los conocimientos del supervisor se pondrán en juego, pues deberá ser guía eficiente en su grupo de trabajo para que esto se logre con el mayor acierto posible.

La elección de las técnicas deben hacerla en forma conjunta: el planificador, maestro y supervisor, la selección deberá estar estrechamente relacionada con los propósitos y los objetivos de la supervisión, sin descuidar aspectos como que la elección sea acorde al grupo humano con el que se trabaja viendo interés, habilidades, conocimientos, etc. Conocimiento o comprensión cabal de la técnica a utilizar y por último debe considerarse el material y los medios de supervisión que se tengan para su aplicación.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

2.2.2.1. Qué es el Desempeño Laboral Docente

Para muchos el docente es un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros lo consideran simplemente un educador también puede considerársele como un profesional de la docencia y aún hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Concebirlo simplemente como un trabajador de la educación o como un servidor público, se estaría en una comprensión ambigua, poco específica y desvalorizante del rol del docente. Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que son muchas las personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de servicios en dicho ámbito. Por otra parte es muy difícil evitar la connotación de no profesionalidad. De ser ejecutor de las órdenes superiores que tienen los términos trabajador y servidor.

Por otra parte entenderlo como educador, puede resultarnos además de también genérico y poco claro, ya que en principio todo educamos y todos somos educados, si no que puede hacer referencia a la mítica imagen del docente "Apóstol de la educación", con una misión que al trascender lo mundano pierde una característica propia de todo servidor profesional, a saber, la rendición mundana y social por la calidad del servidor prestado.

La profesionalidad de la docencia hace referencia no solo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servidor público que presta a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

Recogiendo palabras del presidente del colegio de profesores de Chile¹⁷; el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes.

Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales del cambio, como intelectuales transformadores y no solo como ejecutores eficaces que conocen su materia y poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar- sistemáticamente sus prácticas pedagógicas.

Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuales son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus estudiantes.

Incorporando los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectiva, cognitivas, sociales y morales, su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales.

Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien¹⁸. Todo ello hace pensar en que su rol es profesional y definirlo como tal, es no solo indispensable si no un paso trascendental en la profesionalización de la docencia y en la construcción de una educación de calidad.

Graciela Messina¹⁹, reflexionando sobre el carácter profesional de la labor docente, no solo plantea que es una tarea urgente Lograr que se considere que el docente es un profesional, sino que está segura que el asumirlo como "un no profesional" es un mito tanto para deslegitimar su trabajo y en consecuencia justificar las injustas condiciones de trabajo y salario, como para justificar que la "creatividad" le pertenece solo a unos pocos, al nivel central de los ministerios de educación, que toman decisiones y hacen guías de aprendizaje, que definen currículo, dándole muy poco espacio a los docentes.

Precisando la reflexión, María Inés Abrile, ex ministra de educación de la provincia de Mendoza y actual asesora del Ministerio de cultura y educación de Argentina afirma; "Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable promover la profesionalización de los docentes. El proceso de conversión de rol docente en profesional es una exigencia no solo de las transformaciones acaecidas en la organización del

trabajo, sino que es una consecuencia de los procesos de descentralización, de la autonomía en la gestión de las escuelas y de los cambios que están ocurriendo en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En la actualidad la docencia es una semi profesión desde el punto de vista sociológico, débilmente estructurada, es una posición dominada por la burocratización de las instituciones y por la desvalorización dentro del mercado de empleo. En muchos países iberoamericanos la actividad docente no ha logrado todavía ser reconocida como profesión.

Existe gran contradicción sobre la trascendental misión que cumple maestros y profesores a nivel del discurso político, y la situación concreta en la que se desenvuelven.

El efecto negativo de esta situación es la pérdida de jóvenes talentosos que no se sienten atraídos por la función docente, y la dificultad para remontar los bajos índices en los resultados del aprendizaje.

Establecer una estructura profesional más progresiva y estrechamente asociada al crecimiento profesional y al buen desempeño, es una alternativa para superar la situación actual que otorga mérito al que permanece en el sistema (antigüedad), sin importar demasiado la calidad de su actuación profesional y los resultados que obtiene²⁰.

Esta caracterización, además de describir el particular quehacer profesional del docente, interna en esa otra más compleja cuestión, ¿Qué es lo que caracteriza el buen desempeño profesional del docente y cuáles son las condiciones en las que este es posible?

El buen desempeño profesional de los docentes, así como de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera cómo actúa o se desempeña, y desde los resultados de su actuación²¹. Obviamente no es posible calificar al buen profesional y menos al docente, solo desde alguno de estos aspectos.

2.2.2.2. Cualidades del Docente²²

- ✓ Capacidad de adaptación. El profesor debe ponerse en contacto con el alumno y con su medio, y a partir de esta situación, ir elevándolo de a poco, llevándolo a realizarse de acuerdo con sus posibilidades y las necesidades sociales, teniendo como meta una vida mejor. Hay profesores que se mantienen distantes del educando y del medio, sin conseguir nada del primero y ni mejorar en algo al segundo.

- ✓ Equilibrio emotivo. No es posible educar en un ambiente que no inspira confianza al educando y que está sujeto a caprichos del momento. El profesor debe mostrar un comportamiento equilibrado y ponderado, de manera que inspire confianza a sus alumnos.
- ✓ Capacidad intuitiva. Resulta útil que el profesor tenga cierta capacidad de intuición, de modo que pueda percibir los datos, movimientos o disposiciones de ánimo de sus alumnos no totalmente manifiestos. La intuición puede llevar al profesor a aprender estados de ánimo de un alumno en particular, o de toda la clase, sobre la base de indicios mínimos, consiguiendo así evitar o controlar situaciones que podrían evolucionar desagradablemente.
- ✓ Sentido del deber. Solamente el sentido de la responsabilidad lleva a la compenetración con el trabajo desarrollado por el profesor durante el año, obligándolo a un planeamiento y a una ejecución adecuada y aun replanteamiento de sus propios planes de ejecución.
- ✓ Capacidad de conducción. El educando reconoce sus limitaciones y acepta aunque veladamente que la escuela procura conducirlo hacia una determinada meta. Admite a la escuela como un camino para llegar a ese lugar o a esa finalidad. La conducción que debe realizar el docente debe ser democrática, la que aclara, conmina y estimula al alumno a andar y pensar por sí mismo.
- ✓ Amor al prójimo. El educador debe sentir dentro de sí algo que lo atraiga hacia el prójimo, con aquella buena voluntad y disposición de ánimo que lleva a una persona colaborar con otras.
- ✓ Sinceridad. Toda acción, para educar, tiene que ser auténtica. La marca de autenticidad en este caso es la sinceridad. El educando es muy sensible a la incoherencia. Así, quien se disponga a ser profesor, quien se disponga a educar, tiene que ser auténtico, coherente, sincero.
- ✓ Interés científico, humanístico y estético. El educando es susceptible a todos los valores de la cultura, en el sentido científico, humanístico y estético. Aunque el profesor no sea especialista en determinado sector de la cultura, debe tener una preparación mínima, capaz de indicar la dirección y el significado del mismo, cuando se lo solicita al educando o un grupo de ellos. Es necesario que el profesor cuide continuamente su cultura general mediante la lectura de periódicos, revistas, etc. Y este en todos los eventos sociales,

culturales y políticos. Esta actividad ayuda, también, a una interrelación de disciplinas, tan útil para una mejor integración de los conocimientos.

- ✓ Capacidad de aprehensión de lo general. Es conveniente que el profesor ofrezca la posibilidad de aprehender lo que hay de general en los hechos particulares a fin de ayudar al alumno a liberarse de las limitaciones del caso único, lo cual influirá en el enriquecimiento de su personalidad y en la elaboración de conceptos rectores de sus pasos.
- ✓ Espíritu de justicia. El educando se impresiona con los actos de justicia. Nada lo desconcierta más que sentirse víctima de una injusticia. Nada hace crecer más su respeto y admiración por un profesor que el saberlo justo. De ahí la necesidad que tiene el profesor de ser justo. No sólo por el propio espíritu de justicia, sino también para poder captar mejor la confianza y la simpatía de los alumnos y estimular la práctica de la vida democrática en la escuela.
- ✓ Disposición. Es imprescindible que el profesor esté dispuesto a escuchar con interés a sus alumnos y a entenderlos cuando necesiten ayuda. La disposición es una actitud que consiste en estar siempre en condiciones de detenerse ante un alumno para aconsejarlo en sus dificultades, creando el ambiente propicio para que manifieste sus preocupaciones.
- ✓ Empatía. La empatía es la capacidad de una persona para colocarse en la situación de otra y vivir esa situación. Esta es una condición básica para el magisterio, ya que hace posible que el maestro sienta más objetivamente y concretamente la situación del alumno con el fin de orientar mejor su formación y llevarlo a superar sus dificultades.
- ✓ Mensaje. Para ser realmente profesor es necesario sentir dentro de sí que se tiene algo que transmitir al prójimo, un mensaje que comunicar. El profesor auténtico siente algo o percibe algo que lo impulsan a dirigirse a sus semejantes.

2.2.2.3. Cumplimiento de las Funciones del Docente

- ☞ Evaluación del desempeño laboral del docente²³. La evaluación del desempeño del docente se concreta en la valorización de la práctica docente, que está en relación con los procesos de enseñanza- aprendizaje que planifica el docente, pues las situaciones de aprendizaje se planifican intencionalmente y se realizan de acuerdo con un diseño previo. El cumplimiento de las funciones del docente puede determinarse, tanto desde lo que sabe

y puede hacer, como desde la manera cómo actúa o se desempeña y desde los resultados de su actuación.

El desempeño laboral del docente será evaluado de acuerdo al comportamiento en el aula que comprende las dimensiones: Personal, profesional e investigadora.

Personal. Demostrando una personalidad equilibrada con principios, creencias y valores definidos, siendo coherentes entre lo que se dice y lo que se hace, evidenciando una vocación de servicio y de compromiso frente a los estudiantes.

Profesional. Preocupándose por adquirir conocimientos actualizados sobre estrategias metodológicas, programación de unidades didácticas, criterios de evaluación, preparación y uso de materiales educativos, propiciando el trabajo en equipo y demostrando tolerancia y humildad.

Investigadora. Actualizándose a través de cursos, conocimientos sobre los avances de la ciencia y la tecnología, compartiendo los conocimientos sobre nuevas corrientes pedagógicas²⁴.

2.3. Marco Conceptual

Desempeño. Es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio (CHIROQUE. S. 2006)²⁵

Desempeño laboral docente. Es el cumplimiento laboral de sus funciones que debe efectuar el docente (VALDEZ, H. 2000)²⁶

Docente. Es la persona cuya acción está orientada a promover aprendizajes en los estudiantes (CALERO, M. 1999)²⁷

Estudiante. Es la persona cuyas acciones están orientadas a promover aprendizajes al logro de los fines educativos.

Desempeño laboral personal. Es el cumplimiento laboral de funciones en el aspecto personal demostrando una personalidad equilibrada con principios, creencias y valores definidos.

Desempeño laboral profesional. Es el cumplimiento laboral de funciones en el aspecto profesional demostrando juicio, conocimientos actualizados, trabajo en equipo.

Desempeño laboral investigador. Es el cumplimiento laboral de funciones en el aspecto de investigación desarrollando acciones de actualización profesional, investigación práctica y de reflexión, comunicación.

Supervisión. Es un servicio técnico destinado al estudio y mejoramiento de las condiciones que intervienen en el aprendizaje y desarrollo del alumno.

Supervisión educativa interna. Es la orientación profesional y asistencia dada a todos los agentes, elementos y procesos que influyen en el aprendizaje y la formación de los estudiantes de una institución.

2.4. Objetivos

2.4.1. General

Determinar la asociación entre la supervisión interna y el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

2.4.2. Específicos

- ✓ Evaluar la supervisión interna en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.
- ✓ Identificar el cumplimiento del desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.
- ✓ Establecer la asociación entre la supervisión interna y el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

La supervisión interna se asocia significativamente con el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

2.6. Variables

2.6.1. Identificación de Variables

Variable Independiente (X): Supervisión interna

Variable Dependiente (Y): Desempeño laboral

2.6.2. Definición Conceptual de Variables

La Variable Independiente (X): Supervisión interna se define conceptualmente como la orientación profesional y asistencia dada a todos los agentes, elementos y procesos que influyen en el aprendizaje

La Variable Dependiente (Y): Desempeño laboral se define conceptualmente como el cumplimiento laboral de sus funciones que debe efectuar el docente.

2.6.3. Definición Operacional de Variables

La Variable Independiente (X): Supervisión interna se define operacionalmente como Buena si alcanza el valor de 36 – 100%, Regular si alcanza el valor de 21 – 35% y Deficiente si alcanza el valor de 0 – 20%.

La Variable Dependiente (Y): Desempeño laboral se define operacionalmente como Si se cumple cuando alcanza el valor de 55 – 100% y No se cumple cuando alcanza el valor de 00 – 54%.

2.7. Indicadores e índices

VARIABLE	INDICADORES	ÍNDICES
Variable Independiente (X) Supervisión Interna	1. RENDIMIENTO DE LOS ESTUDIANTES	Buena: 36 - 100% Regular: 21 - 35% Deficiente: 0 - 20%
	1.1. Usa técnicas dinámicas de estudio	
	1.2. Comportamiento dentro y fuera del plantel	
	1.3. Revisión de tareas educativas	
	1.4. Participación en actividades educativas	
	1.5. Cumplimiento de normas	
	2. ASPECTO SOCIAL	
	2.1. Relaciones humanas entre docentes	
	2.2. Relaciones profesor - estudiante	
	2.3. Relaciones profesor - comunidad	
	2.4. Libertad del trabajo docente	
	2.5. Coordinación intra e interinstitucional	
	2.6. Ética profesional	
	2.7. Participación comunal en actividades educativas	
	3. ASPECTO ADMINISTRATIVO	
	3.1. Proyecto Educativo Institucional	
	3.2. Plan Anual de Trabajo	
	3.3. Reglamento Interno	
	3.4. Estructura orgánica de la Institución Educativa	
	3.5. Distribución del tiempo	
	3.6. Cumplimiento de normas legales	
	3.7. Libro de sesiones de los docentes	
	3.8. Inventario y estadísticas	
	3.9. Archivos	
	4. ASPECTO TÉCNICO - PEDAGÓGICO	
	4.1. Programación Curricular: Unidades didácticas	
	4.2. Carpeta Pedagógica	
	4.3. Calendario cívico - escolar	
	4.4. Metodología del trabajo docente	
	4.5. Elaboración, uso y conservación de materiales educativos	
4.6. Evaluación del estudiante		
4.7. Tutoría		
4.8. Promoción educativa comunal		
5. ASPECTO MATERIAL		
5.1. Adecuación de la infraestructura		
5.2. Cantidad y calidad del mobiliario		
5.3. Disponibilidad de servicios higiénicos, patio de recreo, jardines, talleres, laboratorio		
5.4. Conservación, uso e incremento de materiales		
6. ASPECTO ECONÓMICO		
6.1. Aportes de padres de familia		
6.2. Subvención estatal		
6.3. Donativos		
6.4. Actividades de beneficio		
6.5. Inversiones		
6.6. Libro de caja e informes		

VARIABLE	INDICADORES	ÍNDICES
Variable Dependiente (Y) Desempeño Laboral	1. PERSONAL	Si: 55 – 100% No: 0 – 54%
	1.1. Tienes conocimientos de ti mismo	
	1.2. Te valoras a ti mismo	
	1.3. Demuestras alegría y dinamismo en la clase	
	1.4. Eres creativo en la solución de problemas	
	1.5. Te sientes seguro de ti mismo	
	1.6. Demuestras sensibilidad social ante tus compañeros y estudiantes	
	1.7. Eres coherente entre lo que dices y haces	
	1.8. Eres flexible pero firme ante los hechos	
	2. PROFESIONAL	
	2.1. Demuestras solvencia y profundidad respecto a los conocimientos de la asignatura que orientas	
	2.2. Conoces y difundes información actualizada sobre el contenido de la asignatura que orientas	
	2.3. Utilizas estrategias metodológicas de acuerdo al contenido educativo	
	2.4. Preparas y utilizas adecuadamente los materiales educativos	
	2.5. Planificas y ejecutas las unidades didácticas respectivas	
	2.6. Las estrategias de evaluación son coherentes con las capacidades y contenidos del tema	
	2.7. Promueves en la clase el trabajo en equipo	
	2.8. Fomentas en la clase el diálogo y la autonomía	
	3. INVESTIGADOR	
	3.1. Tienes conocimiento sobre los avances de la ciencia	
	3.2. Tienes conocimiento sobre los avances de la tecnología	
	3.3. Te actualizas a través de autoformación	
	3.4. Te actualizas a través de cursos	
	3.5. Planificas y ejecutas investigaciones sobre las características de los estudiantes	
	3.6. Planificas y ejecutas investigaciones sobre los factores del aprendizaje	
	3.7. Planificas y ejecutas investigaciones sobre las características del contexto	
	3.8. Planificas y ejecutas investigaciones sobre las nuevas corrientes pedagógica	
	3.9. Planificas y ejecutas investigaciones sobre los tipos de aprendizaje	

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo correlacional porque se midió el grado de asociación entre la variable independiente (X) Supervisión Interna y la variable dependiente (Y) Desempeño Laboral²⁸.

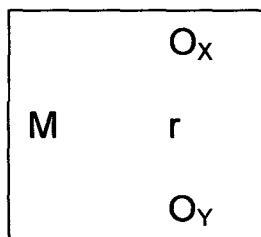
3.2. Diseño de la Investigación

La investigación fue de diseño no experimental de tipo transeccional correlacional.

Fue no experimental porque no se manipulo la variable independiente (X): Supervisión Interna.

Fue transeccional correlacional porque se recogio la información en el mismo lugar y en un tiempo único; para analizarlos y luego asociarlos

Su esquema es:



Donde:

M = Muestra

$O_x O_y$ = Observación a las variables

r = Posible asociación entre las variables²⁹.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

La población estuvo conformada por los docentes que laboraron en el Colegio Nacional Iquitos que fueron 120.

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por los docentes de la Especialidad de Ciencias Sociales de Secundaria del Colegio Nacional Iquitos en el año 2012 que fueron 25. La selección de la muestra fue no probabilística por conveniencia.

3.4. Procedimientos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1. Procedimientos de Recolección de Datos

- Elaboración y aprobación del anteproyecto de tesis.
- Elaborar el instrumento de la recolección de datos.
- Prueba de validez y confiabilidad al instrumento recolección de datos.
- Recolección de la información.
- Procesamiento de la información
- Organización de la información en cuadros.
- Análisis e interpretación de la información.
- Elaboración de la discusión, conclusiones y recomendaciones.
- Elaboración y presentación del informe.
- Sustentación del informe.

3.4.2. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue: la encuesta porque se observó los hechos en forma indirecta.

3.4.3. Instrumentos de Recolección de Datos

Los instrumentos de recolección de datos que se emplearán en la investigación fueron el cuestionarios los que fueron sometidos a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación, obteniendo 75.90% de validez y 81.50% de confiabilidad del instrumento referente a la supervisión interna y 78.20% de validez y 82.30 de confiabilidad de instrumento referente al desempeño laboral.

3.5. Procesamiento de la Información

La información fue procesada en forma computarizada utilizando el paquete estadístico computacional SPSS versión 21 en español y MINITAB, sobre la base de datos con el cual se organizó la información en cuadros y luego se los representó en gráficos.

El análisis e interpretación de la información se realizó utilizando la estadística descriptiva (frecuencia, promedio (\bar{x}) y porcentaje) para el estudio de las variables en forma independiente y la estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2) $p < 0.05$ % para la prueba de la hipótesis.

**CAPÍTULO IV
RESULTADOS**

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

4.1.1. Supervisión Interna

CUADRO N° 1

**Rendimiento de los Estudiantes en los docentes de ciencias sociales de secundaria del
Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012.**

N°	Rendimiento de los Estudiantes	Bueno 3		Regular 2		Deficiente 1		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	Usa técnicas dinámicas de estudio	5	20.0	15	60.0	5	20.0	25	100.0
2	Comportamiento dentro y fuera del plantel	8	32.0	10	40.0	7	28.0	25	100.0
3	Revisión de tareas educativas	10	40.0	15	60.0	0	-	25	100.0
4	Participación en actividades educativas	10	40.0	15	60.0	0	-	25	100.0
5	Cumplimiento de normas	5	20.0	12	48.0	8	32.0	25	100.0
	T O T A L \bar{x}	8	32.0	13	52.0	4	16.0	25	100.0

Fuente: Base de Datos del Autor

En el cuadro N° 1 se observa el rendimiento de los estudiantes en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan – 2012 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) docentes, 13 (52%) docentes manifestaron que es regular el rendimiento de los estudiantes, con predominio de los indicadores: Usa técnicas dinámicas de estudio, revisión de tareas educativas, participación en actividades educativas, 8 (32%) docentes manifestaron que es bueno el rendimiento de los estudiantes con predominio de los indicadores: Revisión de las tareas educativas, participación en actividades educativas y 4 (16%) docentes manifestaron que es deficiente el rendimiento de los estudiantes con predominio del indicador: Comportamiento dentro y fuera del plantel; concluyendo que fue regular el rendimiento de los estudiantes en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

CUADRO N° 2

**Aspecto Social en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional
Iquitos de San Juan - 2012.**

N°	Aspecto Social	Bueno 3		Regular 2		Deficiente 1		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	Relaciones humanas entre docentes	10	40.0	10	40.0	5	20.0	25	100.0
2	Relaciones profesor – estudiante	10	40.0	10	40.0	5	20.0	25	100.0
3	Relaciones profesor – comunidad	3	12.0	20	80.0	2	8.0	25	100.0
4	Libertad del trabajo docente	8	32.0	8	32.0	9	36.0	25	100.0
5	Coordinación intra e interinstitucional	7	28.0	8	32.0	10	40.0	25	100.0
6	Ética profesional	10	40.0	10	40.0	5	20.0	25	100.0
7	Participación comunal en actividades educativas	8	32.0	7	28.0	10	40.0	25	100.0
	T O T A L \bar{x}	8	32.0	10	40.0	7	28.0	25	100.0

Fuente: Base de Datos del Autor

En el cuadro N° 2 se observa el aspecto social en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan – 2012 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) docentes, 10 (40%) docentes manifestaron que es regular el aspecto social, con predominio del indicador: Relaciones profesor - comunidad, 8 (32%) docentes manifestaron que es bueno el aspecto social con predominio de los indicadores: Relaciones humanas entre docentes, relaciones profesor – estudiante, ética profesional y 7 (28%) docentes manifestaron que es deficiente el aspecto social con predominio de los indicadores: Coordinación intra e interinstitucional, participación comunal en actividades educativas, concluyendo que fue regular el aspecto social en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

CUADRO N° 3

**Aspecto Administrativo en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio
Nacional Iquitos de San Juan - 2012.**

N°	Aspecto Administrativo	Bueno 3		Regular 2		Deficiente 1		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	Proyecto Educativo Institucional	3	12.0	17	68.0	5	20.0	25	100.0
2	Plan Anual de Trabajo	8	32.0	8	32.0	9	36.0	25	100.0
3	Reglamento Interno	8	32.0	8	32.0	9	36.0	25	100.0
4	Estructura orgánica de la Institución Educativa	8	32.0	8	32.0	9	36.0	25	100.0
5	Distribución del tiempo	15	60.0	10	40.0	0	-	25	100.0
6	Cumplimiento de normas legales	8	32.0	9	36.0	8	32.0	25	100.0
7	Libro de sesiones de los docentes	15	60.0	10	40.0	0	-	25	100.0
8	Inventario y estadísticas	10	40.0	10	40.0	5	20.0	25	100.0
9	Archivos	8	32.0	9	36.0	8	32.0	25	100.0
	T O T A L \bar{x}	9	36.0	10	40.0	6	24.0	25	100.0

Fuente: Base de Datos del Autor

En el cuadro N° 3 se observa el aspecto administrativo en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan – 2012 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) docentes, 10 (40%) docentes manifestaron que es regular el aspecto administrativo, con predominio del indicador: Proyecto Educativo Institucional, 9 (36%) docentes manifestaron que es bueno el aspecto administrativo con predominio de los indicadores: Distribución del tiempo, libro de sesiones de los docentes y 6 (24%) docentes manifestaron que es deficiente el aspecto administrativo con predominio de los indicadores: Plan Anual de trabajo, Reglamento Interno, estructura orgánica de la institución educativa, concluyendo que fue regular el aspecto administrativo en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

CUADRO N° 4

**Aspecto Técnico - Pedagógico en los docentes de ciencias sociales de secundaria del
Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012.**

N°	Aspecto Técnico - Pedagógico	Bueno 3		Regular 2		Deficiente 1		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	Programación Curricular: Unidades didácticas	15	60.0	10	40.0	0	-	25	100.0
2	Carpeta Pedagógica	10	40.0	10	40.0	5	20.0	25	100.0
3	Calendario cívico – escolar	10	40.0	10	40.0	5	20.0	25	100.0
4	Metodología del trabajo docente	8	32.0	8	32.0	9	36.0	25	100.0
5	Elaboración, uso y conservación de materiales educativos	9	36.0	8	32.0	8	32.0	25	100.0
6	Evaluación del estudiante	20	80.0	5	20.0	0	-	25	100.0
7	Tutoría	20	80.0	3	12.0	2	8.0	25	100.0
8	Promoción educativa comunal	8	32.0	9	36.0	8	32.0	25	100.0
	T O T A L \bar{x}	13	52.0	7	28.0	5	20.0	25	100.0

Fuente: Base de Datos del Autor

En el cuadro N° 4 se observa el aspecto técnico - pedagógico en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan – 2012 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) docentes, 13 (52%) docentes manifestaron que es bueno el aspecto técnico - pedagógico, con predominio de los indicadores: Evaluación del estudiante, tutoría, 7 (28%) docentes manifestaron que es regular el aspecto técnico - pedagógico con predominio de los indicadores: Programación Curricular: Unidades Didácticas, Carpeta Pedagógica, Calendario Cívico Escolar y 5 (20%) docentes manifestaron que es deficiente el aspecto técnico - pedagógico con predominio del indicador: Metodología del trabajo docente, concluyendo que fue bueno el aspecto técnico - pedagógico en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

CUADRO N° 5

**Aspecto Material en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional
Iquitos de San Juan - 2012.**

N°	Aspecto Material	Bueno 3		Regular 2		Deficiente 1		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	Adecuación de la infraestructura	20	80.0	5	20.0	0	-	25	100.0
2	Cantidad y calidad del mobiliario	20	80.0	5	20.0	0	-	25	100.0
3	Disponibilidad de servicios higiénicos, patio de recreo, jardines, talleres, laboratorio	20	80.0	5	20.0	0	-	25	100.0
4	Conservación, uso e incremento de materiales	10	40.0	10	40.0	5	20.0	25	100.0
	T O T A L \bar{x}	18	72.0	6	24.0	1	4.0	25	100.0

Fuente: Base de Datos del Autor

En el cuadro N° 5 se observa el aspecto material en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan – 2012 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{X}) de 25 (100%) docentes, 18 (72%) docentes manifestaron que es bueno el aspecto material, con predominio de los indicadores: Adecuación de la infraestructura, cantidad y calidad del mobiliario, disponibilidad de servicios higiénicos, patio de recreo, jardines, talleres, laboratorios, 6 (24%) docentes manifestaron que es regular el aspecto material con predominio del indicador: Conservación, uso e incremento de materiales y 1 (4%) docente manifestó que es deficiente el aspecto material con predominio del indicador: Conservación, uso e incremento de materiales, concluyendo que fue bueno el aspecto material en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

CUADRO N° 6

**Aspecto Económico en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio
Nacional Iquitos de San Juan - 2012.**

N°	Aspecto Económico	Bueno 3		Regular 2		Deficiente 1		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	Aportes de padres de familia	10	40.0	14	56.0	1	4.0	25	100.0
2	Subvención estatal	8	32.0	9	36.0	8	32.0	25	100.0
3	Donativos	8	32.0	9	36.0	8	32.0	25	100.0
4	Actividades de beneficio	10	40.0	10	40.0	5	20.0	25	100.0
5	Inversiones	10	40.0	10	40.0	5	20.0	25	100.0
6	Libro de caja e informes	9	36.0	9	36.0	7	28.0	25	100.0
	T O T A L \bar{x}	9	36.0	10	40.0	6	24.0	25	100.0

Fuente: Base de Datos del Autor

En el cuadro N° 6 se observa el aspecto económico en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan – 2012 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) docentes, 10 (40%) docentes manifestaron que es regular el aspecto económico, con predominio del indicador: Aportes de Padres de Familia, 9 (36%) docentes manifestaron que es bueno el aspecto económico con predominio de los indicadores: Aportes de Padres de Familia, actividades de beneficio, inversiones y 6 (24%) docentes manifestaron que es deficiente el aspecto económico con predominio de los indicadores: Subvención estatal, donativos, concluyendo que fue regular el aspecto económico en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

CUADRO N° 7

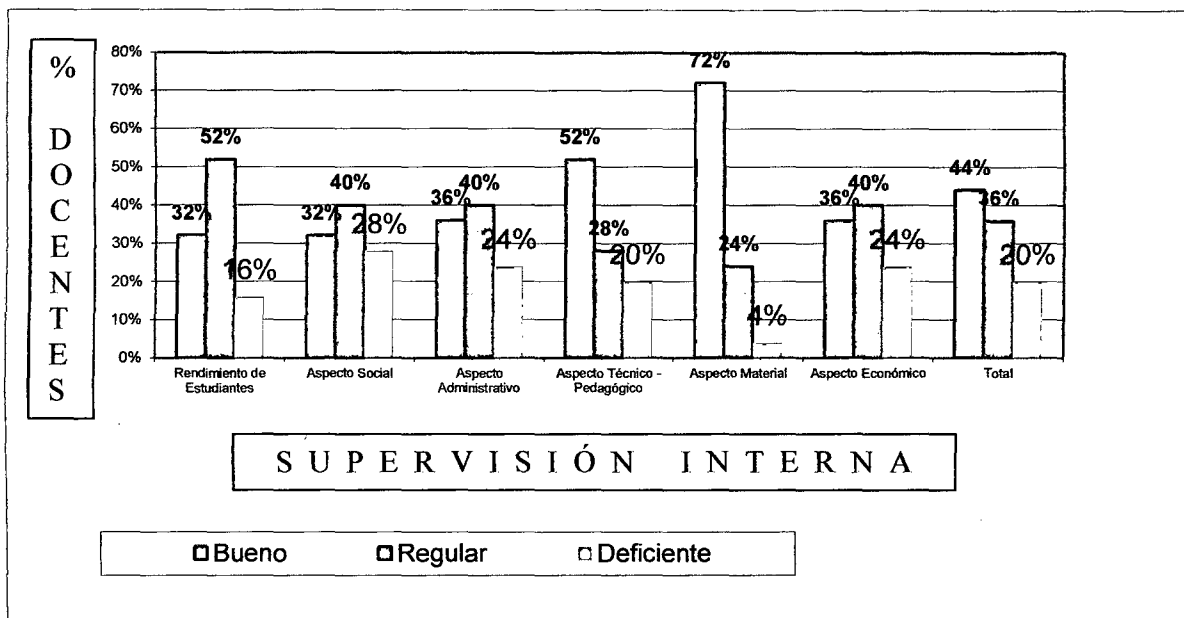
**Supervisión Interna en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio
Nacional Iquitos de San Juan - 2012**

N°	Supervisión Interna	Bueno 3		Regular 2		Deficiente 1		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	Rendimiento de los Estudiantes	8	32.0	13	52.0	4	16.0	25	100.0
2	Aspecto Social	8	32.0	10	40.0	7	28.0	25	100.0
3	Aspecto Administrativo	9	36.0	10	40.0	6	24.0	25	100.0
4	Aspecto Técnico - Pedagógico	13	52.0	7	28.0	5	20.0	25	100.0
5	Aspecto Material	18	72.0	6	24.0	1	4.0	25	100.0
6	Aspecto Económico	9	36.0	10	40.0	6	24.0	25	100.0
	T O T A L \bar{x}	11	44.0	9	36.0	5	20.0	25	100.0

Fuente: Cuadros N° 1, 2, 3, 4, 5, 6.

GRÁFICO N° 1

Supervisión Interna en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012



Fuente: Cuadros N° 7.

En el cuadro N° 7 y gráfico N° 1 se observa la supervisión interna en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan – 2012 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) docentes, 11 (44%) docentes manifestaron que es bueno la supervisión interna, con predominio de los indicadores de la dimensión: Aspecto material, 9 (36%) docentes manifestaron que es regular la supervisión interna con predominio de los indicadores de la dimensión: Rendimiento de los estudiantes y 5 (20%) docentes manifestaron que es deficiente la supervisión interna con predominio de los indicadores de la dimensión aspecto social, concluyendo que fue buena la supervisión interna en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

Con estos resultados se logró el objetivo específico: evaluar la supervisión interna en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

4.1.2. Diagnóstico del Desempeño Laboral Docente

CUADRO N° 8

Desempeño Laboral Personal en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012.

N°	Desempeño Laboral Personal	SI		NO		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Tienes conocimientos de ti mismo	15	60.0	10	40.0	25	100.0
2	Te valoras a ti mismo	25	100.0	0	-	25	100.0
3	Demuestras alegría y dinamismo en la clase	23	92.0	2	8.0	25	100.0
4	Eres creativo en la solución de problemas	20	80.0	5	20.0	25	100.0
5	Te sientes seguro de ti mismo	25	100.0	0	-	25	100.0
6	Demuestras sensibilidad social ante tus compañeros y estudiantes	15	60.0	10	40.0	25	100.0
7	Eres coherente entre lo que dices y haces	13	52.0	12	48.0	25	100.0
8	Eres flexible pero firme ante los hechos	13	52.0	12	48.0	25	100.0
PROMEDIO (\bar{x})		19	76.0	6	24.0	25	100.0

Fuente: Base de Datos del Autor

En el cuadro N° 8 se observa el desempeño laboral personal en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan – 2012 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) docentes, 19 (76%) docentes, manifestaron que si cumplen el desempeño laboral personal, con predominio de los comportamientos: te valoras a ti mismo, te sientes seguro de ti mismo y 6 (24%) docentes manifestaron que no cumplen el desempeño laboral personal con predominio de los comportamientos: eres coherente entre lo que dices y haces, eres flexible pero firme ante los hechos, concluyendo que si cumplieron el desempeño laboral personal los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

CUADRO N° 9

**Desempeño Laboral Profesional en los docentes de ciencias sociales de secundaria del
Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012.**

N°	Desempeño Laboral Profesional	SI		NO		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Demuestras solvencia y profundidad respecto a los conocimientos de la asignatura que orientas	20	80.0	5	20.0	25	100.0
2	Conoces y difundes información actualizada sobre el contenido de la asignatura que orientas	22	88.0	3	12.0	25	100.0
3	Utilizas estrategias metodológicas de acuerdo al contenido educativo	20	80.0	5	20.0	25	100.0
4	Preparas y utilizas adecuadamente los materiales educativos	25	100.0	0	-	25	100.0
5	Planificas y ejecutas las unidades didácticas respectivas	25	100.0	0	-	25	100.0
6	Las estrategias de evaluación son coherentes con las capacidades y contenidos del tema	20	80.0	5	20.0	25	100.0
7	Promueves en la clase el trabajo en equipo	25	100.0	0	-	25	100.0
8	Fomentas en la clase el diálogo y la autonomía	25	100.0	0	-	25	100.0
PROMEDIO (\bar{x})		23	92.0	2	8.0	25	100.0

Fuente: Base de Datos del Autor

En el cuadro N° 9 se observa el desempeño laboral profesional en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan – 2012 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) docentes, 23 (92%) docentes, manifestaron que si cumplen el desempeño laboral profesional, con predominio de los comportamientos: preparas y utilizas adecuadamente los materiales educativos, planificas y ejecutas las unidades didácticas respectivas, promueves en la clase el trabajo en equipo, fomentas en la clase el dialogo y la autonomía y 2 (8%) docentes manifestaron que no cumplen el desempeño laboral profesional con predominio de los comportamientos: demuestra solvencia y profundidad respecto a los conocimientos de la asignatura que orienta, utiliza estrategias metodológicas de acuerdo al contenido educativo, las estrategias de evaluación son coherentes con las capacidades y contenidos del tema, concluyendo que si cumplieron el desempeño laboral profesional los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

CUADRO N° 10

**Desempeño Laboral Investigador en los docentes de ciencias sociales de secundaria del
Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012.**

N°	Desempeño Laboral Investigador	SI		NO		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Tienes conocimiento sobre los avances de la ciencia	10	40.0	15	60.0	25	100.0
2	Tienes conocimiento sobre los avances de la tecnología	10	40.0	15	60.0	25	100.0
3	Te actualizas a través de autoformación	12	48.0	13	52.0	25	100.0
4	Te actualizas a través de cursos	20	80.0	5	20.0	25	100.0
5	Planificas y ejecutas investigaciones sobre las características de los estudiantes	5	20.0	20	80.0	25	100.0
6	Planificas y ejecutas investigaciones sobre los factores del aprendizaje	5	20.0	20	80.0	25	100.0
7	Planificas y ejecutas investigaciones sobre las características del contexto	5	20.0	20	80.0	25	100.0
8	Planificas y ejecutas investigaciones sobre las nuevas corrientes pedagógicas	5	20.0	20	80.0	25	100.0
9	Planificas y ejecutas investigaciones sobre los tipos de aprendizaje	5	20.0	20	80.0	25	100.0
PROMEDIO (\bar{x})		9	36.0	16	64.0	25	100.0

Fuente: Base de Datos del Autor

En el cuadro N° 10 se observa el desempeño laboral investigador en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan – 2012 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) docentes, 16 (64%) docentes, manifestaron que no cumplen el desempeño laboral investigador, con predominio de los comportamientos: planifica y ejecuta investigaciones sobre las características de los estudiantes, planifica y ejecuta investigaciones sobre los factores del aprendizaje, planifica y ejecuta investigaciones sobre las características del contexto, planifica y ejecuta investigaciones sobre las nuevas corrientes pedagógicas, planifica y ejecuta investigaciones sobre los tipos de aprendizaje y 9 (36%) docentes manifestaron que si cumplen el desempeño laboral investigador con predominio del comportamiento: te actualizas a través de cursos, concluyendo que si cumplieron el desempeño laboral investigador los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

CUADRO N° 11

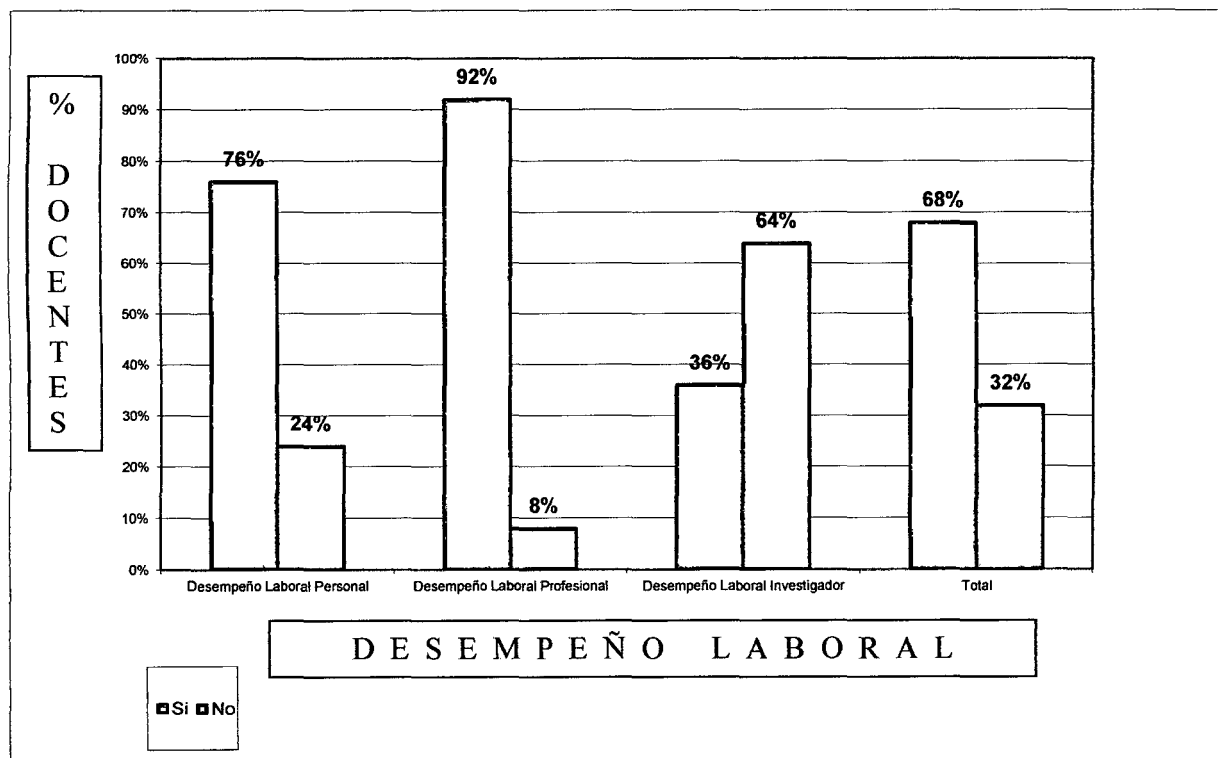
**Desempeño Laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio
Nacional Iquitos de San Juan - 2012**

N°	Desempeño Laboral	SI		NO		TOTAL	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Personal	19	76.0	6	24.0	25	100.0
2	Profesional	23	92.0	2	8.0	25	100.0
3	Investigador	9	36.0	16	64.0	25	100.0
PROMEDIO (\bar{x})		17	68.0	8	32.0	25	100.0

Fuente: Cuadros N° 8, 9, 10.

GRÁFICO N° 2

**Desempeño Laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio
Nacional Iquitos de San Juan - 2012**



Fuente: Cuadros N° 11

En el cuadro N° 11 y gráfico N° 2 se observa el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan – 2012 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) docentes, 17 (68%) docentes, manifestaron que si se cumplen el desempeño laboral, con predominio de los comportamientos en la dimensión del desempeño laboral profesional y 8 (32%) docentes manifestaron que no cumplen el desempeño laboral con predominio de los comportamientos en la dimensión del desempeño laboral investigador, concluyendo que si cumplieron el desempeño laboral los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

Con estos resultados se logró el objetivo específico: Identificar el cumplimiento del desempeño laboral los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

4.2.1. Asociación entre la Supervisión Interna y el Desempeño Laboral Docente

CUADRO N° 12

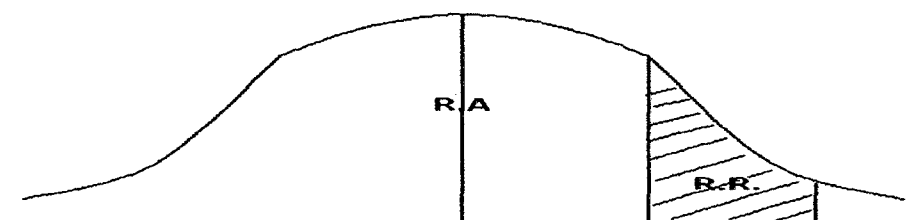
La Supervisión Interna y Desempeño Laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan - 2012

SUPERVISIÓN INTERNA	DESEMPEÑO LABORAL				TOTAL	
	SI		NO			
	N°	%	N°	%	N°	%
Buena	11	44.0	-	-	11	44.0
Regular	6	24.0	3	12.0	9	36.0
Deficiente	-	-	5	20.0	5	20.0
TOTAL	17	68.0	8	32.0	25	100.0

FUENTE: Cuadros N° 7, 11.

$$X^2_c = 15.78, \quad X^2_t = 5.191 \quad gl = 2, p < 0.05\%$$

$$X^2_c = 15.78 > X^2_t = 5.191$$



$$X^2_t = 5.191 \quad X^2_c = 15.78$$

$X^2_c > X^2_t$ Existe asociación entre la Supervisión Interna y el Desempeño Laboral.

Al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo $r = 61\%$ lo que indica que las variables: Supervisión interna y desempeño laboral están asociadas con una magnitud de asociación significativa, aceptando la hipótesis general de investigación: La supervisión interna se asocia significativamente con el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

En el cuadro N° 12 se observa la supervisión interna y desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan – 2012 y es lo siguiente:

- ☞ Al analizar la supervisión interna buena se observa que de 11 (44%) docentes, los 11 (44%) docentes, si cumplieron con el desempeño laboral.
- ☞ Al analizar la supervisión interna regular se observa que de 9 (36%) docentes, 6 (24%) docentes, si cumplieron con el desempeño laboral y 3 (12%) docentes no cumplieron con el desempeño laboral.
- ☞ Al analizar la supervisión interna deficiente se observa que de 5 (20%) docentes, los 5 (20%) docentes, no cumplieron con el desempeño laboral.
- ☞ Al establecer la asociación entre la supervisión interna y el desempeño laboral empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2) se obtuvo: $X^2_c = 15.78$, $X^2_t = 5.191$ gl = 2, $p < 0.05\%$ es decir $X^2_c > X^2_t$ concluyendo que existe asociación entre la Supervisión Interna y el Desempeño Laboral. Logrando el objetivo específico: Establecer la asociación entre la supervisión interna y el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012. Quedando también logrado el objetivo general: Determinar la asociación entre la supervisión interna y el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.
- ☞ Al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo $r = 61\%$ lo que indica que las variables: Supervisión Interna y el Desempeño Laboral están asociadas con una magnitud de asociación significativa, aceptando la hipótesis general de investigación: La supervisión interna se asocia significativamente con el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

- ☞ Al realizar el análisis descriptivo sobre la supervisión interna se encontró que la supervisión interna fue buena en los docentes de Ciencias Sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012, debido a que la supervisión realizado fue un servicio técnico destinado fundamentalmente a mejorar el desarrollo integral de los estudiantes mediante la cooperación de todos los factores que intervienen en dicho desarrollo.
- ☞ Al realizar el análisis descriptivo sobre el desempeño laboral se encontró que el desempeño laboral si se cumplió en los docentes de Ciencias Sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012, debido a que el docente demostró su desempeño en el aula tanto de lo que es, de lo que sabe y puede hacer en favor de los estudiantes.
- ☞ Al realizar el análisis inferencial empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2) se encontró: $X^2_c = 15.78 > X^2_t = 5.191$ gl = 2, $p < 0.05\%$ es decir $X^2_c = 15.78 > X^2_t = 5.191$ observando que existe asociación entre la Supervisión Interna y el Desempeño Laboral y al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo $r = 61\%$ indicando una magnitud de asociación significativa entre las variables aceptando la hipótesis de investigación: La supervisión interna se asocia significativamente con el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012, resultado que se relaciona cuando SOLENO, R. D. y MONCADA, G. E. (2005) en la investigación “Opciones y condicionantes de la supervisión educativa en el departamento de Olancho” concluye que la supervisión educativa es un eje fundamental del sistema educativo nacional que incide en el desempeño del docente y permite garantizar la relación de procesos de enseñanza – aprendizaje encaminados al logro de objetivos, así como a controlar las acciones realizadas en favor de las transformaciones que mundialmente se le están exigiendo a la educación.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

6.1. Conclusiones Parciales

- ✓ La supervisión interna fue buena en los docentes de Ciencias Sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.
- ✓ El desempeño laboral se cumplió en los docentes de Ciencias Sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.
- ✓ Existió asociación directa entre la supervisión interna y el desempeño laboral.
- ✓ La supervisión interna fue delimitada con las dimensiones: Rendimiento de los estudiantes. Aspecto social. Aspecto administrativo. Aspecto técnico – pedagógico. Aspecto material y aspecto económico.
- ✓ El desempeño laboral fue delimitado con las dimensiones: Desempeño laboral personal. Desempeño laboral profesional y Desempeño laboral investigador.

6.2 Conclusión General

- ✓ La supervisión interna se asocia significativamente con el desempeño laboral en los docentes de Ciencias Sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.

CAPÍTULO VII

RECOMENDACIONES

7.1. Recomendaciones Parciales

- ✓ A los directivos del Colegio Nacional Iquitos continuar realizando acciones de supervisión interna para mejorar el servicio educativo y el desempeño personal del supervisado.
- ✓ A los Docentes de Ciencias Sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos continuar cumpliendo con el desempeño laboral específicamente en el aula para que los estudiantes logren sus aprendizajes satisfactoriamente.
- ✓ A todos los docentes del Colegio Nacional Iquitos cumplir con sus funciones a cabalidad para obtener su acreditación académica.
- ✓ A los estudiantes del Programa de Maestría en Educación. Mención Gestión Educativa continuar realizando estudios sobre supervisión educativa.
- ✓ Hacer extensivo los resultados de la investigación a otras instituciones educativas de la localidad, región y país.

7.2. Recomendación General

A los directivos del Colegio Nacional Iquitos realizar acciones de asesoramiento, promoción y evaluación del proceso educativo y de su administración para lograr el mejoramiento de calidad y eficiencia de la educación que beneficie a los estudiantes, docentes y comunidad.

CAPÍTULO VIII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. CALERO, M. (2000) Supervisión Educativa. S/E. Perú, p. 18
2. MUÑOZ, J. (2005) Manual de Supervisión Educativa, S/E. Perú, p. 14 – 15
3. LOPEZ, C. J y MORI, J. E (2012). Desempeño Docente y Logros de Aprendizaje en Estudiantes de 6º de Primaria – Institución Educativa 60826. “Eleodoro Bustamante López”, Iquitos 2011”. PERÚ, P. 63
4. RAMIREZ, M (2006). “Evaluación Integral del Desempeño Laboral de los Docentes de Educación Secundaria de Menores de la UGEL N° 06 de Lima para el Mejoramiento de la Calidad de la Enseñanza y Educación”. PERÚ, P. 166
5. SANGAMA, L. A. (2011). “Desempeño Docente y Logros de Aprendizaje en Psicología del Educando I en Estudiantes de Inicial de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el 2011”. PERÚ, P. 75.
6. SOPLIN, J. A. (2012). “Evaluación Integral y Desempeño Docente en Estudiantes del VI Ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – 2011”. PERÚ, P. 80.
7. SOLENO, R. D y MONCADA, G. E (2005). “Opciones y Condicionantes de la Supervisión Educativa en el Departamento de Olancho”. MÉXICO, P. 102.
8. VALDERRAMA, M. J y RIOS, J. V (2013)⁶ en la investigación “Formación Inicial y Desempeño Laboral Docente del Área de Inglés en Instituciones Educativas Secundarias de Menores “Colegio Nacional Iquitos y Mariscal Oscar R. Benavides” Iquitos 2012. PERÚ, P. 53
9. MUÑOZ, J. A. (2005) Manual de Supervisión Educacional, 2da edición, S/E. Perú, p. 17 – 19
10. MUÑOZ, J. A. (2005) Supervisión Educativa. S/E. Perú, p. 22
11. ARCE, A. (2000) Supervisión Educativa. Primera edición. Ediciones Abedul. Perú, p. 62
12. MUÑOZ, J. A (2005) Manual de Supervisión Educacional, 2da. Edición. S/E. Perú, p. 24 – 25
13. CALERO, M. (2008) Supervisión Educativa. S/E. editorial San Marcos. Perú, p. 36 – 38
14. CALERO, M. (2008) Supervisión Educativa. S/E. editorial San Marcos. Perú, p. 21 – 22

15. CALERO, M. (2008) Supervisión Educativa. S/E. editorial San Marcos. Perú, p. 26 – 29
16. FERMÍN, M. (1980) Tecnología de la Supervisión Docente. Editorial Kapeluz. Argentina, p. 99 – 100
17. PAVEZ, J. (2001) Profesionalización Docente y Calidad de la Educación. S/E. Chile, p. 8
18. MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE (2001) Estándares de Desempeño para la Formación Inicial de un Docente. S/E. Chile, p. 82
19. MESSINA. G. (2000) La Formación Docente para la Educación de Jóvenes y Adultos. S/E. Buenos Aires, p. 28
20. ABRILE, M. I (1994) Nuevas Demandas a la Educación y la Institución Escolar y la Profesionalización de los Docentes. S/E. Argentina, p. 38
21. WILSON, J. D. (1992) Cómo Valorar la Calidad de la Enseñanza. S/E. Barcelona, p. 50.
22. NERECI, I. (1985) Hacia una Didáctica General y Dinámica, 3ra. Edición. Editorial Kapeluz. Argentina, p. 109 – 113
23. CANALES, I. (2000) Evaluación Educativa. S/E. Perú, p. 96
24. MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2005) Manual para Docente de Educación Secundaria. S/E. Perú, p. 53
25. CHIROQUE, S. (2006) Evaluación del Desempeño Docente. En separata. S/E. Perú, p. 5
26. VALDEZ, H. (2000) Evaluación del Desempeño Docente. S/E. México, p. 20
27. CALERO, M. (1999) Tecnología Educativa. Realidades y Perspectivas. S/E. Editorial San Marcos. Perú, p. 87
28. HERNÁNDEZ, R et al (2006) Metodología de la Investigación Científica. Cuarta edición. Editorial Mc Graw Hill. México, p. 205
29. SANCHEZ, H y REYES C. (1998) Metodología y Diseño de la Investigación Científica. S/E. Perú, p. 64

BIBLIOGRAFÍA

- ☞ **ABRILE, M. I (1994)** Nuevas Demandas a la Educación y la Institución Escolar y la Profesionalización de los Docentes. S/E. Argentina, p. 38
- ☞ **ARCE, A. (2000)** Supervisión Educativa. Primera edición. Ediciones Abedul. Perú, p. 62
- ☞ **CALERO, M. (2008)** Supervisión Educativa. S/E. editorial San Marcos. Perú, p. 36 – 38
- ☞ **CALERO, M. (2008)** Supervisión Educativa. S/E. editorial San Marcos. Perú, p. 21 – 22
- ☞ **CALERO, M. (2008)** Supervisión Educativa. S/E. editorial San Marcos. Perú, p. 26 – 29
- ☞ **CALERO, M. (1999)** Tecnología Educativa. Realidades y Perspectivas. S/E. Editorial San Marcos. Perú, p. 87
- ☞ **CALERO, M. (2000)** Supervisión Educativa. S/E. Perú, p. 18
- ☞ **CANALES, I. (2000)** Evaluación Educativa. S/E. Perú, p. 96
- ☞ **CHIROQUE, S. (2006)** Evaluación del Desempeño Docente. En separata. S/E. Perú, p. 5
- ☞ **FERMÍN, M. (1980)** Tecnología de la Supervisión Docente. Editorial Kapeluz. Argentina, p. 99 – 100
- ☞ **HERNÁNDEZ, R et al (2006)** Metodología de la Investigación Científica. Cuarta edición. Editorial Mc Graw Hill. México, p. 205
- ☞ **LOPEZ, C. J y MORI, J. E (2012).** Desempeño Docente y Logros de Aprendizaje en Estudiantes de 6º de Primaria – Institución Educativa 60826. “Eleodoro Bustamante López”, Iquitos 2011”. PERÚ, P. 63
- ☞ **MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2005)** Manual para Docente de Educación Secundaria. S/E. Perú, p. 53
- ☞ **MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE (2001)** Estándares de Desempeño para la Formación Inicial de un Docente. S/E. Chile, p. 82
- ☞ **MESSINA. G. (2000)** La Formación Docente para la Educación de Jóvenes y Adultos. S/E. Buenos Aires, p. 28
- ☞ **MUÑOZ, J. (2005)** Manual de Supervisión Educativa, S/E. Perú, p. 14 – 15
- ☞ **MUÑOZ, J. A. (2005)** Manual de Supervisión Educativa, 2da edición, S/E. Perú, p. 17 – 19
- ☞ **MUÑOZ, J. A. (2005)** Supervisión Educativa. S/E. Perú, p. 22

- ☞ **MUÑOZ, J. A (2005)** Manual de Supervisión Educacional, 2da. Edición. S/E. Perú, p. 24 – 25
- ☞ **NERECI, I. (1985)** Hacia una Didáctica General y Dinámica, 3ra. Edición. Editorial Kapeluz. Argentina, p. 109 – 113
- ☞ **PAVEZ, J. (2001)** Profesionalización Docente y Calidad de la Educación. S/E. Chile, p. 8
- ☞ **RAMIREZ, M (2006).** “Evaluación Integral del Desempeño Laboral de los Docentes de Educación Secundaria de Menores de la UGEL N° 06 de Lima para el Mejoramiento de la Calidad de la Enseñanza y Educación”. PERÚ, P. 166
- ☞ **SANCHEZ, H y REYES C. (1998)** Metodología y Diseño de la Investigación Científica. S/E. Perú, p. 64
- ☞ **SANGAMA, L. A. (2011).** “Desempeño Docente y Logros de Aprendizaje en Psicología del Educando I en Estudiantes de Inicial de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el 2011”. PERÚ, P. 75.
- ☞ **SOLENO, R. D y MONCADA, G. E (2005).** “Opciones y Condicionantes de la Supervisión Educativa en el Departamento de Olancho”. MÉXICO, P. 102.
- ☞ **SOPLIN, J. A. (2012).** “Evaluación Integral y Desempeño Docente en Estudiantes del VI Ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – 2011”. PERÚ, P. 80.
- ☞ **VALDERRAMA, M. J y RIOS, J. V (2013)⁶** en la investigación “Formación Inicial y Desempeño Laboral Docente del Área de Inglés en Instituciones Educativas Secundarias de Menores “Colegio Nacional Iquitos y Mariscal Oscar R. Benavides” Iquitos 2012. PERÚ, P. 53
- ☞ **VALDEZ, H. (2000)** Evaluación del Desempeño Docente. S/E. México, p. 20
- ☞ **WILSON, J. D. (1992)** Cómo Valorar la Calidad de la Enseñanza. S/E. Barcelona, p. 50.

12. Anexos:

- Anexo 01: Matriz de Consistencia
- Anexo 02: Instrumentos de Recolección de Datos

TÍTULO: "SUPERVISIÓN INTERNA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE CIENCIAS SOCIALES DE SECUNDARIA – COLEGIO NACIONAL IQUITOS – SAN JUAN 2012"

AUTOR: Eduardo MOZOMBITE GUEVARA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problemas General ¿Existe asociación entre la supervisión interna y el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012?</p> <p>Problemas Específicos ✓ ¿Cómo es la supervisión interna en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012? ✓ ¿Se cumple el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012? ✓ ¿Cómo es la asociación entre la supervisión interna y el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012?</p>	<p>General Determinar la asociación entre la supervisión interna y el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.</p> <p>Específicos ✓ Evaluar la supervisión interna en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012. ✓ Identificar el cumplimiento del desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012. ✓ Establecer la asociación entre la supervisión interna y el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.</p>	<p>Hipótesis General La supervisión interna se asocia significativamente con el desempeño laboral en los docentes de ciencias sociales de secundaria del Colegio Nacional Iquitos de San Juan en el año 2012.</p>	<p>Variable Independiente (X): Supervisión interna</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. RENDIMIENTO DE LOS ESTUDIANTES <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Usa técnicas dinámicas de estudio 1.2. Comportamiento dentro y fuera del plantel 1.3. Revisión de tareas educativas 1.4. Participación en actividades educativas 1.5. Cumplimiento de normas 2. ASPECTO SOCIAL <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Relaciones humanas entre docentes 2.2. Relaciones profesor – estudiante 2.3. Relaciones profesor – comunidad 2.4. Libertad del trabajo docente 2.5. Coordinación intra e interinstitucional 2.6. Ética profesional 2.7. Participación comunal en actividades educativas 3. ASPECTO ADMINISTRATIVO <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Proyecto Educativo Institucional 3.2. Plan Anual de Trabajo 3.3. Reglamento Interno 3.4. Estructura orgánica de la Institución Educativa 3.5. Distribución del tiempo 3.6. Cumplimiento de normas legales 3.7. Libro de sesiones de los docentes 3.8. Inventario y estadísticas 3.9. Archivos 4. ASPECTO TÉCNICO – PEDAGÓGICO <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Programación Curricular: Unidades didácticas 4.2. Carpeta Pedagógica 4.3. Calendario cívico – escolar 4.4. Metodología del trabajo docente 4.5. Elaboración, uso y conservación de materiales educativos 4.6. Evaluación del estudiante 4.7. Tutoría 4.8. Promoción educativa comunal 5. ASPECTO MATERIAL <ol style="list-style-type: none"> 5.1. Adecuación de la infraestructura 5.2. Cantidad y calidad del mobiliario 5.3. Disponibilidad de servicios higiénicos, patio de recreo, jardines, talleres, laboratorio 	<p>Tipo de Investigación La investigación es de tipo correlacional porque se medirá el grado de asociación entre la variable independiente (X) Supervisión Interna y la variable dependiente (Y) Desempeño Laboral.</p> <p>Diseño de la Investigación La investigación es de diseño no experimental de tipo transeccional correlacional. Es no experimental porque no se manipulará la variable independiente (X): Supervisión Interna. Es transeccional correlacional porque se recogerá la información en el mismo lugar y en un tiempo único; para analizarlos y luego asociarlos</p> <p>Su esquema es:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <p style="text-align: center;">O_x</p> <p style="text-align: center;">M r</p> <p style="text-align: center;">O_y</p> </div>

				<p>5.4. Conservación, uso e incremento de materiales</p> <p>6. ASPECTO ECONÓMICO</p> <p>6.1. Aportes de padres de familia</p> <p>6.2. Subvención estatal</p> <p>6.3. Donativos</p> <p>6.4. Actividades de beneficio</p> <p>6.5. Inversiones</p> <p>6.6. Libro de caja e informes</p>	<p>Donde: M = Muestra $O_x \quad O_y =$ Observación a las variables r = Posible asociación entre las variables.</p> <p>Población La población estará conformada por los docentes que laboran en el Colegio Nacional Iquitos que son 120.</p> <p>Muestra La muestra estará conformada por los docentes de la Especialidad de Ciencias Sociales de Secundaria del Colegio Nacional Iquitos en el año 2012 que son 25.</p> <p>Técnicas de Recolección de Datos La técnica que se empleará en la recolección de datos será: la encuesta porque se observará los hechos en forma directa.</p> <p>Instrumentos de Recolección de Datos Los instrumentos de recolección de datos que se emplearán en la investigación será el cuestionario el que será sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.</p>
			<p>Variable Dependiente (Y): Desempeño laboral</p>		
			<p>1. PERSONAL</p> <p>1.1. Tienes conocimientos de ti mismo</p> <p>1.2. Te valoras a ti mismo</p> <p>1.3. Demuestras alegría y dinamismo en la clase</p> <p>1.4. Eres creativo en la solución de problemas</p> <p>1.5. Te sientes seguro de ti mismo</p> <p>1.6. Demuestras sensibilidad social ante tus compañeros y estudiantes</p> <p>1.7. Eres coherente entre lo que dices y haces</p> <p>1.8. Eres flexible pero firme ante los hechos</p> <p>2. PROFESIONAL</p> <p>2.1. Demuestras solvencia y profundidad respecto a los conocimientos de la asignatura que orientas</p> <p>2.2. Conoces y difundes información actualizada sobre el contenido de la asignatura que orientas</p> <p>2.3. Utilizas estrategias metodológicas de acuerdo al contenido educativo</p> <p>2.4. Preparas y utilizas adecuadamente los materiales educativos</p> <p>2.5. Planificas y ejecutas las unidades didácticas respectivas</p> <p>2.6. Las estrategias de evaluación son coherentes con las capacidades y contenidos del tema</p> <p>2.7. Promueves en la clase el trabajo en equipo</p> <p>2.8. Fomentas en la clase el diálogo y la autonomía</p> <p>3. INVESTIGADOR</p> <p>3.1. Tienes conocimiento sobre los avances de la ciencia</p> <p>3.2. Tienes conocimiento sobre los avances de la tecnología</p> <p>3.3. Te actualizas a través de autoformación</p> <p>3.4. Te actualizas a través de cursos</p> <p>3.5. Planificas y ejecutas investigaciones sobre las características de los estudiantes</p> <p>3.6. Planificas y ejecutas investigaciones sobre los factores del aprendizaje</p> <p>3.7. Planificas y ejecutas investigaciones sobre las características del contexto</p> <p>3.8. Planificas y ejecutas investigaciones sobre las nuevas corrientes pedagógica</p> <p>3.9. Planificas y ejecutas investigaciones sobre los tipos de aprendizaje</p>		



UNAP

Escuela de Postgrado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

**“SUPERVISIÓN INTERNA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE
CIENCIAS SOCIALES DE SECUNDARIA – COLEGIO NACIONAL IQUITOS – SAN
JUAN 2012”**

ANEXO N° 02

CUESTIONARIO

CÓDIGO: -----

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre la **“SUPERVISIÓN INTERNA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE CIENCIAS SOCIALES DE SECUNDARIA – COLEGIO NACIONAL IQUITOS – SAN JUAN 2012”**. El estudio servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión Educativa.

Muchas Gracias

II. DATOS GENERALES

1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA : -----

2. DOCENTE : -----

3. ESPECIALIDAD: -----

4. SEXO: -----

5. DÍA : ----- 6. HORA: -----

III. INSTRUCCIONES

- ✓ Lee atentamente las preguntas del cuestionario y respóndelas marcando con un aspa (X) de acuerdo a su apreciación.
- ✓ La información que nos proporciona será confidencial.

IV. CONTENIDO

SUPERVISIÓN INTERNA	BUENA	REGULAR	MALO
1. RENDIMIENTO DE LOS ESTUDIANTES			
1.1. Usa técnicas dinámicas de estudio			
1.2. Comportamiento dentro y fuera del plantel			
1.3. Revisión de tareas educativas			
1.4. Participación en actividades educativas			
1.5. Cumplimiento de normas			
2. ASPECTO SOCIAL			
2.1. Relaciones humanas entre docentes			
2.2. Relaciones profesor – estudiante			
2.3. Relaciones profesor – comunidad			
2.4. Libertad del trabajo docente			
2.5. Coordinación intra e interinstitucional			
2.6. Ética profesional			
2.7. Participación comunal en actividades educativas			
3. ASPECTO ADMINISTRATIVO			
3.1. Proyecto Educativo Institucional			
3.2. Plan Anual de Trabajo			
3.3. Reglamento Interno			
3.4. Estructura orgánica de la Institución Educativa			
3.5. Distribución del tiempo			
3.6. Cumplimiento de normas legales			
3.7. Libro de sesiones de los docentes			
3.8. Inventario y estadísticas			
3.9. Archivos			
4. ASPECTO TÉCNICO – PEDAGÓGICO			
4.1. Programación Curricular: Unidades didácticas			
4.2. Carpeta Pedagógica			
4.3. Calendario cívico – escolar			
4.4. Metodología del trabajo docente			
4.5. Elaboración, uso y conservación de materiales educativos			
4.6. Evaluación del estudiante			
4.7. Tutoría			
4.8. Promoción educativa comunal			
5. ASPECTO MATERIAL			
5.1. Adecuación de la infraestructura			
5.2. Cantidad y calidad del mobiliario			
5.3. Disponibilidad de servicios higiénicos, patio de recreo, jardines, talleres, laboratorio			
5.4. Conservación, uso e incremento de materiales			
6. ASPECTO ECONÓMICO			
6.1. Aportes de padres de familia			
6.2. Subvención estatal			
6.3. Donativos			
6.4. Actividades de beneficio			
6.5. Inversiones			
6.6. Libro de caja e informes			

DESEMPEÑO LABORAL	SI	NO
1. PERSONAL		
1.2. Tienes conocimientos de ti mismo		
1.3. Te valoras a ti mismo		
1.4. Demuestras alegría y dinamismo en la clase		
1.5. Eres creativo en la solución de problemas		
1.6. Te sientes seguro de ti mismo		
1.7. Demuestras sensibilidad social ante tus compañeros y estudiantes		
1.8. Eres coherente entre lo que dices y haces		
1.9. Eres flexible pero firme ante los hechos		
2. PROFESIONAL		
2.1. Demuestras solvencia y profundidad respecto a los conocimientos de la asignatura que orientas		
2.2. Conoces y difundes información actualizada sobre el contenido de la asignatura que orientas		
2.3. Utilizas estrategias metodológicas de acuerdo al contenido educativo		
2.4. Preparas y utilizas adecuadamente los materiales educativos		
2.5. Planificas y ejecutas las unidades didácticas respectivas		
2.6. Las estrategias de evaluación son coherentes con las capacidades y contenidos del tema		
2.7. Promueves en la clase el trabajo en equipo		
2.8. Fomentas en la clase el diálogo y la autonomía		
3. INVESTIGADOR		
3.1. Tienes conocimiento sobre los avances de la ciencia		
3.2. Tienes conocimiento sobre los avances de la tecnología		
3.3. Te actualizas a través de autoformación		
3.4. Te actualizas a través de cursos		
3.5. Planificas y ejecutas investigaciones sobre las características de los estudiantes		
3.6. Planificas y ejecutas investigaciones sobre los factores del aprendizaje		
3.7. Planificas y ejecutas investigaciones sobre las características del contexto		
3.8. Planificas y ejecutas investigaciones sobre las nuevas corrientes pedagógica		
3.9. Planificas y ejecutas investigaciones sobre los tipos de aprendizaje		