



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

SUPERVISIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES DE LA RED INNOVA SCHOOLS

Línea de investigación:

Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión y
Administración de la Educación

Autora

Cuadros Caballero, Gissela Verónica

Asesor

Pareja Morillo, Gonzalo
(ORCID:0000-0003-3110-6150)

Jurado

Guevara Flores, Julio Cesar
Alva Miguel, Walter Hugo
Caballero Montero, Beatriz Hortencia

Lima - Perú

2024

Document Information

Analyzed document	2A_CUADROS_CABALLERO_GISSELA_MAESTRÍA_2021.docx (D111043567)
Submitted	2021-08-06 18:39:00 UTC+02:00
Submitted by	Robert
Submitter email	rnamo@unfv.edu.pe
Similarity	5%
Analysis address	rnamo.unfv@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	TESIS-ROGELIO PÉREZ VÁSQUEZ-EPG-BAMBAMARCA (1).docx Document TESIS-ROGELIO PÉREZ VÁSQUEZ-EPG-BAMBAMARCA (1).docx (D87621502)	 3
SA	Liderazgo pedagógico director y desempeño docente Quintin Cornejo Mejia.docx Document Liderazgo pedagógico director y desempeño docente Quintin Cornejo Mejia.docx (D62730037)	 2
SA	Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Túpac Amaru" del Cusco - 2018.docx Document Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Túpac Amaru" del Cusco - 2018.docx (D62728373)	 1
W	URL: https://core.ac.uk/download/pdf/250085091.pdf Fetched: 2020-07-28 04:54:06	 1
SA	Universidad Nacional Federico Villarreal / 1A_Morales_Caldas_Garmita_Maestria_2019.docx Document 1A_Morales_Caldas_Garmita_Maestria_2019.docx (D92972723) Submitted by: rnamo@unfv.edu.pe Receiver: rnamo.unfv@analysis.arkund.com	 2
SA	Enrique Torres proyecto maestría v1.docx Document Enrique Torres proyecto maestría v1.docx (D54723107)	 1
SA	UNU_MAESTRIA_2020_TM_DINA PINEDO_V2.docx Document UNU_MAESTRIA_2020_TM_DINA PINEDO_V2.docx (D75116034)	 1
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39279/Sanc%C3%A1n_RKA.pdf?sequence=1&isAllowed=y Fetched: 2021-04-05 22:08:10	 2
W	URL: https://core.ac.uk/download/pdf/230571833.pdf Fetched: 2020-07-10 23:02:39	 9
W	URL: http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1540/TM%20%20CE%20Ge%203330%20A1%20-%20Amado%20Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y Fetched: 2021-05-04 16:40:04	 1



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

SUPERVISIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES DE LA RED INNOVA SCHOOLS

Línea de Investigación:

Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión y Administración de la
Educación

Autor(a)

Cuadros Caballero, Gissela Verónica

Asesor(a)

Pareja Murillo, Gonzalo
(ORCID:0000-0003-3110-6150)

Jurado

Guevara Flores, Julio Cesar
Alva Miguel, Walter Hugo
Caballero Montero, Beatriz Hortencia

**Lima - Perú
2024**

Dedico esta tesis a mis padres, quienes siempre me han acompañado e impulsado a ser una mejor profesional.

INDICE

RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
I. INTRODUCCION.....	10
1.1. Planteamiento del Problema.....	11
1.2. Descripción del problema.....	12
1.3. Formulación del problema.....	12
1.4. Antecedentes.....	13
1.5. Justificación de la investigación:	18
1.6. Objetivos de la investigación	19
1.7. Hipótesis.	20
II. MARCO TEÓRICO	22
2.1. Marco conceptual.....	89
2.1.1. Acompañamiento.....	89
2.1.2. Supervisión educativa.....	89
2.1.3. Desempeño laboral.....	90
2.1.4. Satisfacción.....	90
2.1.5. Docente.....	90
III. MÉTODO.....	91
3.1. Tipo de investigación.....	91
3.2. Población y muestra.....	92
3.3. Operacionalización de variables.....	93
3.4. Instrumentos.....	94
3.5. Procedimientos.....	95
3.6. Análisis de Datos	95
IV. RESULTADOS.....	96
4.1. Resultados descriptivos de las variables de investigación.....	96
4.2. Análisis descriptivo de la variable supervisión educativa.....	101
4.3. Contrastación de hipótesis	105
4.4. Contrastación de la hipótesis general.....	108
4.5. Contrastación de las hipótesis secundarias.....	109
4.6. Prueba de Normalidad	118

V. DISCUSION DE RESULTADOS.	119
5.1. Discusión.....	119
VI. CONCLUSIONES	125
VII. RECOMENDACIONES	127
VIII. REFERENCIAS	128

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Proceso de la motivación.</i>	55
Figura 2	<i>Contextos de motivación.</i>	57
Figura 3	<i>Diagrama de diseños correlacionales y causales.</i>	92
Figura 4	<i>Niveles de ejecución de cargos en los establecimientos instructivos de la red Innova Schools en 2019.</i>	96
Figura 5	<i>Paralelismos de estado para el aprendizaje de los alumnos en las fundaciones educativas de la organización Innova Schools.</i>	97
Figura 6	<i>Niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la red Innova Schools.</i>	98
Figura 7	<i>Niveles de inversión en la administración de la escuela explicados al área local en los establecimientos de la organización Innova Schools.</i>	99
Figura 8	<i>Paralelismos de avance de la habilidad demostrable y del carácter del instructor en los fundamentos instructivos de la organización Innova Schools.</i>	100
Figura 9	<i>Niveles de conducta ético profesional en las instituciones de la red Innova Schools.</i>	101
Figura 10	<i>Niveles de supervisión educativa en las instituciones educativas de la red Innova Schools.</i>	102
Figura 11	<i>Niveles de estilo indiferente en las instituciones educativas de la Red Innova Schools.</i>	103
Figura 12	<i>Paralelismos de estilo autocrático en las instituciones educativas de la red Innova Schools.</i>	104
Figura 13	<i>Niveles de estilo democrático en las instituciones educativas de la red Innova Schools.</i>	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Motivación extrínseca e intrínseca</i>	58
Tabla 2	<i>Cuadro de efectos sobre la calidad del aprendizaje.</i>	72
Tabla 3	<i>Distribución de la población de estudio</i>	93
Tabla 4	<i>Operacionalización de variables.</i>	93
Tabla 5	<i>Muestra</i>	94
Tabla 6.	<i>Niveles de desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la red Innova Schools en el 2019.</i>	96
Tabla 7	<i>Paralelismos de disponibilidad para el aprendizaje de los alumnos en los establecimientos instructivos de la organización Innova Schools.</i>	97
Tabla 8	<i>Muestra de los niveles para el aprendizaje de los alumnos en los fundamentos instructivos de la organización Innova Schools.</i>	98
Tabla 9	<i>Niveles de apoyo en la administración de la escuela enunciada al área local en las organizaciones de la organización Innova Schools.</i>	99
Tabla 10	<i>Niveles de avance de la destreza demostrable y de la muestra de carácter en las bases instructivas de la organización Innova Schools.</i>	99
Tabla 11	<i>Niveles de liderazgo moral experto en los establecimientos de la organización Innova Schools.</i>	100
Tabla 12	<i>Niveles de supervisión educativa en las instituciones educativas de la red Innova Schools.</i>	101
Tabla 13	<i>Niveles de estilo indiferente en las instituciones educativas de la red Innova Schools.</i>	102
Tabla 14	<i>Paralelismos de estilo autocrático en las instituciones educativas de la red Innova Schools.</i>	103
Tabla 15	<i>Niveles de estilo democrático en las instituciones educativas de la red Innova Schools.</i>	104
Tabla 16	<i>Alternativas con puntajes asignados</i>	106
Tabla 17	<i>Puntajes asignados</i>	107
Tabla 18	<i>Puntajes totales y puntajes promedios de las variables en estudio y sus dimensiones</i>	107
Tabla 19	<i>Niveles de Desempeño laboral docente y Supervisión educativa; y Dimensiones respectivas</i>	108
Tabla 20	<i>Importancia del coeficiente de correlación de Rango de Spearman</i>	108
Tabla 21	<i>Niveles de supervisión educativa en las instituciones educativas de la Red de Innova Schools.</i>	109
Tabla 22	<i>Niveles de desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la red Innova Schools en 2019.</i>	111
Tabla 23	<i>Prueba de significación del coeficiente de correlación de rango de Spearman para la conexión entre la gestión instructiva y el trabajo de base para los alumnos. ..</i>	112
Tabla 24	<i>Prueba de significación del coeficiente de correlación de rango de Spearman para la conexión entre la supervisión educativa y la enseñanza para el aprendizaje...</i>	113
Tabla 25	<i>Prueba de Significación del Coeficiente de Correlación de Rango de Spearman para la conexión entre la supervisión educativa y la participación en la gestión</i>	114

Tabla 26	<i>Prueba de Significación del Coeficiente de Correlación de Rango de Spearman para la relación entre la supervisión educativa y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....</i>	115
Tabla 27	<i>Prueba De Significancia del Coeficiente de Correlación por Rango de Spearman para la Correlación entre Estilo Autocrático del personal supervisor y el Desempeño Laboral Docente.</i>	116
Tabla 28	<i>Prueba de Significación del Coeficiente de Correlación de Rango de Spearman para la Correlación entre el Estilo democrático del personal supervisor y el Desempeño Laboral de los Docentes</i>	117
Tabla 29	<i>Prueba de Significación del Coeficiente de Correlación de Rango de Spearman para la Correlación entre el Estilo indiferente del personal supervisor y el Desempeño Laboral del Docente.....</i>	118

RESUMEN

El título de la presente investigación “Supervisión educativa y su relación con el desempeño laboral docente en las instituciones de la red Innova Schools”, cuyo objetivo fundamental ha sido determinar si la supervisión educativa influye en la satisfacción laboral de los docentes de la red de Instituciones Educativas “Innova Schools”. La investigación corresponde al tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal, en la que participaron como población y muestra 60 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria que forman áreas de trabajo. La variable supervisión educativa y la variable desempeño laboral docente estuvieron constituida por siete dimensiones en su totalidad. La investigación tuvo lugar en las 4 sedes de la red Innova Schools. Los resultados de la investigación señalan que existe una correlación estadísticamente significativa entre la supervisión educativa y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la red “Innova Schools”; existiendo una relación en la que el coeficiente de correlación por Rangos de Spearman es positivo ($Rho = 0.283$). Los resultados indicaron que la supervisión educativa por parte del equipo directivo se realiza en un nivel alto, siendo adecuado para su cargo; aplican correctamente las características de una adecuada supervisión educativa, que permita crear un buen clima de trabajo basado en la aplicación de una eficiente y eficaz forma de supervisión, muestran funciones de supervisión que generan climas favorables para lograr el cambio de los patrones de conducta y de actuación de las personas comprometidas en el proceso educativo, por lo que pueden exteriorizar un perfil como supervisor que permita un alto grado de satisfacción docente.

Palabras claves: supervisión educativa, desempeño laboral, satisfacción docente.

ABSTRACT

The title of this research is "Educational supervision and its relationship with teaching job performance in the institutions of the Innova Schools network", whose fundamental objective has been to determine whether educational supervision influences the job satisfaction of teachers in the Innova Schools network. Educational Institutions "Innova Schools". The research corresponds to the descriptive correlational type, with a non-experimental cross-sectional design, in which 60 teachers from the initial, primary, and secondary levels who form work areas participated as a population and sample. The educational supervision variable and the teaching job performance variable were made up of seven dimensions in their entirety. The research took place at the 4 locations of the Innova Schools network. The results of the research indicate that there is a statistically significant correlation between educational supervision and teaching job performance in the educational institutions of the "Innova Schools" network; There is a relationship in which the Spearman Rank correlation coefficient is positive ($Rho = 0.283$). The results indicated that educational supervision by the management team is carried out at a high level, being appropriate for their position; They correctly apply the characteristics of adequate educational supervision, which allows creating a good work environment based on the application of an efficient and effective form of supervision, they show supervision functions that generate favorable climates to achieve the change in behavior patterns and performance of people engaged in the educational process, so they can externalize a profile as a supervisor that allows a high degree of teaching satisfaction.

Keywords: educational supervision, job performance, teacher satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

El deber social de la escolarización y los ciclos de inversión convierten la supervisión en una cuestión de ingresos agregados y, en consecuencia, de esfuerzo conjunto entre los especialistas en instrucción; esta obligación garantiza el mejor perfeccionamiento de los educadores y el desarrollo fundamental de los alumnos.

En esta circunstancia específica, el control y la evaluación dentro de la supervisión educativa es un aparato excepcionalmente imperativo en la administración institucional, en la medida en que los resultados nos elevarán a escoger medidas prontas para reordenar el trabajo con los educadores para desarrollar aún más su cumplimiento del trabajo y simultáneamente avanzar en su propia valoración. Esta es la explicación central

El objetivo fundamental de esta exploración, titulada Supervisión educativa y su relación con la realización del trabajo de los educadores en las organizaciones de la organización Innova Schools, es decidir si la supervisión impacta en la realización del trabajo de los instructores en la red de Instituciones Educativas "Innova Schools".

La investigación ha tenido lugar en seis sedes de la red Innova Schools, se trabajó con una población 323 en la que participaron todos los profesionales que laboran en la red de colegios.

1.1. Planteamiento del problema

Las instituciones Educativas entre muchas de sus funciones tienen la acción de supervisar el trabajo docente con miras a la mejora de su desempeño en el aula, es decir en el proceso de enseñanza, así como en su desarrollo profesional es por ello que Lemus (2004) señala:

"Supervisión quiere decir coordinar, estimular y dirigir el desenvolvimiento de los profesores, para que, por medio de ellos, se estimule a cada individuo a través del ejercicio de su talento hacia la más completa y más inteligente participación en la sociedad a la cual pertenece"

Es en tanto que los actores o agentes de supervisión deben de tomar conciencia de la gran labor que ejercen y crear un clima favorable en el que los docentes puedan ser partícipes de su propia supervisión con miras a optimizar y potencializar sus habilidades, Esto requiere la creación y el apoyo de un entorno en el que las personas cooperen hacia la consecución de los destinos habituales.

Así, es vital que se disponga de condiciones interiores y exteriores, las condiciones interiores aluden a las ocasiones que suceden en el interior del trabajador, particularmente el recuerdo y la promulgación de la información pasada, mientras que las condiciones exteriores aluden a las ocasiones en el lugar de trabajo; sin embargo, tanto las unas como las otras provocarán una reacción característica del individuo, tomando una situación clara frente a cualquier realidad, lo que provocará una perspectiva o sentimiento en el especialista, que se denomina realización laboral Robbins (1999) indica:

Satisfacción está estrechamente relacionado con la Motivación, entendida ésta como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales,

condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.
(p.168).

1.2. Descripción del problema

La Red de las Instituciones Educativa “Innova Schools”, en el que, se ha logrado apreciar que hay problemas relacionados con la supervisión educativa que ejercen los directivos y coordinadores y el desempeño laboral de los docentes , es decir frente al estilo que ejercen para llevar a cabo dicha supervisión y puesto que no beneficia en nada ni contribuye a un desarrollo profesional, ya que existe una falta de conciencia acerca del rol del supervisor, y que esté asume en prioridad roles administrativos más que pedagógicos ,teniendo como consecuencia, una mala comunicación entre docente- supervisor y pares, así como puntajes de evaluación ficticios ya que no hay una supervisión periódica, y no existe una retroalimentación de supervisor - docente , lo que genera una inestabilidad e inseguridad del quehacer docente por ende se puede observar que la mayoría de ellos no están contentos con las circunstancias de la supervisión , con los jefes inmediatos superiores. Lo que evidencia un conjunto de situaciones disgustadas, en pocas palabras, un descontento laboral que, no permite un nivel de desempeño laboral óptimo para el trabajo y como consecuencia un descontento en la enseñanza otorgado a los alumnos.

1.3. Formulación del problema

- Problema General

¿En qué medida la supervisión educativa se relaciona con el Desempeño Laboral de los Docentes en las Instituciones Educativas de la Red Innova Schools?

- Problemas Específicos

1. ¿Cómo es la supervisión educativa en las instituciones educativas de la Red de Innova Schools?

2. ¿Cuál es el nivel del Desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la Red de Innova Schools?
3. ¿Qué relación existe entre la Supervisión Educativa y la preparación para los estudiantes como dimensión del desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la Red de Innova Schools?
4. ¿Cuál es la relación entre la Supervisión Educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes como dimensión del desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la Red de Innova Schools?
5. ¿Cómo se relaciona la Supervisión Educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad como dimensión del desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la Red de Innova Schools?
6. ¿Existe relación entre la Supervisión Educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente como dimensión del desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la Red de Innova Schools?
7. ¿Qué relación existe entre el estilo de la supervisión autocrática y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la Red de Innova Schools?
8. ¿Cuál es la relación existe entre el estilo de la supervisión permisivo y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la Red de Innova Schools?
9. ¿Cómo se relaciona el estilo de la supervisión democrática y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la Red de Innova Schools?

1.4. Antecedentes

- *Antecedentes nacionales*

Quevedo (2007) autor de la tesis “La supervisión Educativa y el Mejoramiento de aprendizajes de los estudiantes de educación primaria de la I E Sor Ana de los Ángeles del Callao - Tesis de maestría para la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú. El fin era el siguiente: Si necesitamos que la gestión educativa nos conduzca a la mejora de la naturaleza de la enseñanza y al funcionamiento potente de los centros educativos,

debe describirse con una premisa filosófica, agradable, inventiva y lógica orientada a apoyar, ayudar, compartir y sumar a la tarea diaria del educador y dar un cumplimiento prevalente de los objetivos (p. 56).

Esteban (2005) en su proposición "La supervisión instructiva y la exposición de los alumnos de la Educación Secundaria de la Institución Educativa Estatal de la Unidad de Gestión Educativa UGEL N°05 San Juan de Lurigancho, Tesis de Maestría Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú llegó a las resoluciones adjuntas: La supervisión educativa aplicada adecuadamente incide de manera imperativa en la presentación escolar de los alumnos de la escuela opcional de la unidad administrativa cercana de San Juan de Lurigancho (p.86).

Zabala (2007) en su tesis "Relación entre el clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Chosica". Los resultados del análisis de varianza de las áreas del clima Organizacional indican que existen diferencias estadísticas significativas según la Institución Educativa en los siguientes aspectos: Comunicación, Liderazgo y exigencias en el mercado, notándose que los docentes en la Institución Educativa (p. 98).

García (2008) el estudio de exploración denominado "La naturaleza de la administración autorizada escolar y la ejecución de la presentación en la unidad de ex-alumnos indicada por los estudiantes de postgrado de la fuerza de trabajo escolar de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) con el objetivo de construir la asociación entre la naturaleza de la administración directiva escolar y la ejecución de la presentación, los efectos posteriores del examen muestran que la naturaleza de la administración reguladora escolar está en un sentido general relacionada con la ejecución de la instrucción. Asimismo, muestra la presencia de una conexión crítica entre la naturaleza de la administración autorizada escolar y el deber de mostrar

con un grado de reconocimiento, la conexión entre la naturaleza de la administración reguladora escolar y el dominio lógico y mecánico es enorme y alcanza un nivel estándar, mientras que la conexión entre la naturaleza de la administración directiva escolar y las relaciones relacionales (31,5%) y la preparación en cualidades morales (30,3%) (p.65).

Zuñiga (2008) hizo una investigación sobre “Realizada por las unidades de gestión educativa local en las instituciones educativas del nivel secundario de la región Cuzco, una percepción de los actores educativos” con el plan de contar las ocupaciones que prevalece la fiscalización que elaboran las unidades de Gestión Educativa local de la Región Cuzco de las II.EE estatales de educación secundaria (p.78).

Esta investigación que posee enfoque mixto cuantitativa-cualitativa, la encuesta fue encaminada a los directores y docentes el alusivo artículo muestra las deducciones, para los educativos.

Callomamani (2013) realizó una tesis titulada “La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de las Institución Educativa 7035 San Juan de Miraflores”, en el que presenta como resultado que la supervisión académica afecta a la ejecución del trabajo del educador, ya que se adquirió un valor P de 0,0000 a un nivel de importancia del 5% con una relación de 0,863 entre los factores de estudio (p.92).

Del mismo modo, la observación académica afecta ampliamente a la ejecución del trabajo del instructor, ya que se encontró un valor P de 0,0000 a un nivel de importancia del 5% con una relación de 0,810 entre los factores de investigación. La ayuda pedagógica afecta en gran medida a la ejecución del trabajo del educador, ya que se encontró un valor de 0,0000 a un nivel de importancia del 5% con una relación de 0,800.

Por otra parte, para el objetivo de retratar los elementos del director de la segunda fase de las organizaciones de formación esencial que tienen lugar con el Municipio Escolar N°4 de Maracaibo, Estado Zulia, las respuestas adecuadas tanto del jefe como de los educadores se situaron en la clasificación Siempre, lo que demuestra que las capacidades del jefe están satisfechas. No obstante, se da el caso de que el nivel de los instructores que revelaron que nunca satisfacen esta capacidad, en cuyo caso se requiere utilizar un respaldo educativo que construya el nivel de los educadores que están contentos con su exposición.

Del mismo modo, se demuestra que en la medida en que los educadores son compensados por sus requisitos previos impulsándolos a través de motivadores cercanos, académicos o financieros, desempeñarán sus obligaciones con un apoyo e inspiración más prominentes.

Palomino (2011) realizó un estudio denominado “La influencia de la supervisión de las directoras en el desempeño docente del nivel inicial de la provincia de Islay” para la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Tesis para obtener el grado de grado de Magister en Gestión Educativa cuyo propósito es identificar las cualidades primarias de la supervisión instructiva y decidir el grado de ejecución de los educadores de las bases instructivas del nivel subyacente en el territorio de Islay (p.77). Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

- Se ha podido comprobar a la luz de los resultados conseguidos que la supervisión Pedagógica de los directores de las Instituciones educativas del nivel Inicial de Mollendo es Eficiente.
- La ejecución de los establecimientos educativos del nivel básico de Mollendo es alta.

- Los efectos posteriores de la exploración han revelado la presencia de una relación positiva mensurablemente enorme ($Rho = 0,348$) entre las variables supervisión pedagógica y desempeño docente ($p\text{-estima} = 0,0000$ menos de $0,05$) al 5% de importancia bilateral, lo que afirma que los resultados pueden ser resumidos a la población investigada.
- El trabajo de indagación evidenció que solo el 12 % del desempeño Docente va a depender de los directores.

- **Antecedentes internacionales**

Meléndez (2012) “Programa de supervisión. Docente de Educación Media del departamento de Colon Tesis parar Maestría para la Universidad Pedagógica Nacional-Honduras” (p. 65). Llegó a las resoluciones adjuntas:

La supervisión instructiva debe ser vista como una interacción que avanza y fortalece el fortalecimiento experto del instructor que sostiene el plan de enfoques que se suman a las medidas de educación y aprendizaje.

La ejecución de un programa de supervisión instructiva es el fortalecimiento del marco instructivo a nivel de centro escolar, el cual será participativo y exhaustivo.

Villalobos (2007) presenta la investigación denominada “La supervisión en el acompañamiento docente, en la escuela básica” para la Universidad Rafael Urdaneta – Venezuela, postulación para obtener el nivel de Magister en Gestión Educativa cuyo objetivo fue decidir la significación de la Supervisión en el refuerzo escolar, metodológicamente, la exploración se planteó como ilustrativa de campo no experimental, la población fue conformada por 38 sujetos. Los resultados impulsaron el final adjunto:

Hay la utilización de Supervisión de tipo imperioso, las capacidades de regulación social no se realizan, además no se utilizan, las estrategias y procedimientos de gestión, en fin, con respecto a las asignaciones para la muestra de respaldo no se realizan.

Balzan (2008) realizó un estudio nombrado “Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de la educación básica” (p.89).

El objetivo fue decidir la relación entre el respaldo académico del jefe y la ejecución del educador en la II fase de formación en el Municipio Escolar N°4 de Maracaibo, Estado Zulia. El tipo de exploración fue correlacional esclarecedor. Campo con un plan cruzado no experimental, basado en el valor.

Los resultados obtenidos permitieron descubrir que entre el respaldo instructivo del administrador y la exposición del educador se expande de manera alta y crítica. La variable de respaldo instructivo del jefe llegó por lo tanto a un nivel de 37,15% para la elección consistente seguido por bastante a menudo con 36,25%.

Ramos et al. (2005) en el examen subjetivo dinámica, realización y realización de los educadores, investigación en dos escuelas secundarias de Guadalajara, México, en la que se requiere sancionar si tanto el estilo autoritario de los jefes como las construcciones dinámicas en las escuelas secundarias, impactan exitosamente la sensación de realización y realización de los instructores. Los datos se obtuvieron a través de una reunión semi-organizada y los resultados refrendarán que cuando un jefe recibe una actualización autoritaria más participativa que la habitual, influye directamente en la realización de los instructores y en su sensación de tener un lugar hacia las elecciones, ya que beneficia la cooperación y el aumento de impulsos con respecto a los educadores.

1.5. Justificación de la investigación

Justificación Teórica

Es importante la presente investigación por el hecho de que aportará puntos de vista hipotéticos y datos de interés, como ayuda para las diferentes investigaciones que se esbozan en los factores que aluden a la Supervisión Educativa y al Desempeño Laboral Docente, innatos al área instructiva. Permitiendo conocer la verdad de numerosas Instituciones ante el trabajo administrativo donde se encuentran y las deficiencias ante su ejecución, haciendo un examen de cómo impacta el cumplimiento de las manos de los instructores, y cuáles son los resultados.

Justificación Práctica

En términos funcionales, los resultados que producirá este examen son significativos en virtud de que ofrecerán un modelo de avance y una progresión de propuestas para el fortalecimiento del ejercicio administrativo, de los supervisores y de los educadores de las organizaciones educativas como potenciales opciones de respuesta para establecer un cumplimiento de tareas que permita fortalecer el aprendizaje educativo.

Justificación Metodológica

Mientras que, en la perspectiva metodológica, se ofrecerán instrumentos homologados y confiables que puedan servir de ayuda a diferentes especialistas en el propio campo de actividad de los factores que ayudan a este examen, como el respaldo educativo y el cumplimiento del instructor.

1.6. Objetivos de la investigación

- Objetivo general

Identificar el grado de la conexión entre la supervisión educativa y el Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas de la Red de Innova Schools.

- ***Objetivos específicos***

1. Determinar cómo es la supervisión educativa en las I.E de la Red de Innova Schools.
2. Establecer cuál es el nivel del desempeño laboral educativo en las I.E de la Red de Innova Schools.
3. Establecer qué analogía hay entre la Supervisión Educativa y la preparación para los estudiantes como dimensión del desempeño laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools.
4. Identificar cual es la relación entre la Supervisión Educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes como dimensión del trabajo laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools.
5. Conocer cómo se relaciona la Supervisión Educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad como dimensión del desempeño laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools.
6. Establecer que grado de analogía existe entre la Supervisión Educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente como dimensión del desempeño laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools.
7. Establecer qué relación existe entre el estilo de la supervisión autocrática y el desempeño laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools.
8. Establecer que analogía coexiste entre el estilo de la supervisión permisivo y el desempeño laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools.
9. Identificar cómo se relaciona el estilo de la supervisión democrática y el desempeño laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools.

1.7. Hipótesis

- ***Hipótesis General***

Existe una correlación directa entre la supervisión educativa y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la Red “Innova Schools”

- ***Hipótesis Específicas***

1. La Supervisión Educativa en las en las I.E de la Red de Innova Schools es buena.
2. El desempeño laboral docentes en la I.E. de la Red de Escuelas Innova es aceptable.
3. Entre la supervisión educativa y la preparación para los estudiantes como dimensión del desempeño laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools en el 2019 existe una correlación directa.
4. Entre la supervisión educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes como dimensión del desempeño laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools en el 2019 existe una relación directa.
5. Entre la supervisión educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad como dimensión del desempeño laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools en el 2019, existe una correlación directa.
6. Entre la supervisión educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente como dimensión del desempeño laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools en el 2019, existe una correlación directa.
7. Existe una correlación significativa en cuanto al estilo Autocrático del personal supervisor con el Desempeño de los Docentes de las Instituciones educativas de la Red Innova Schools.
8. Existe una relación significativa en cuanto al estilo indiferente del personal supervisor con el Desempeño de los Docentes de las Instituciones educativas de la Red Innova Schools.

II. MARCO TEÓRICO

Supervisión educativa

a) Definición supervisión educativa

Etimológicamente el vocablo supervisión proviene de las palabras latinas “*Super*” sobre y “*visum*” ver, lo que figura, “*ver sobre, revisar, vigilar*”.

Para Almeyda (2007) etimológicamente, inspección representa “mirara desde lo alto lo que en sí implica la idea de una visión global. En su concepto propio define supervisión como un proceso educativo por el cual una persona poseedora de un caudal de conocimientos y experiencias asume la responsabilidad de adiestrar a otras que poseen menos recursos” (p.76)

Hay un sinfín de definiciones y sospechas sobre la supervisión de la instrucción, todas coinciden en considerarla como el eje que impulsa los ejercicios de progreso y despliegue del programa de instrucción; su tarea principal es recoger las condiciones, descubrirlas y decidir las opciones sobre la técnica más capaz para continuar con cada circunstancia, más bien es la mejora de la dirección, la evaluación del profesor, el impulso de la disposición de instrucción y la asociación.

Casassus (2000) la supervisión instructiva, al igual que los resultados concebibles que brinda la inspección colegial, a través de las capacidades, las experiencias y las mentalidades de los especialistas a los que se ha asignado su actividad, para combinar tipos específicos de administración institucional o para ayudar a cambiarlos (p.88). Pero, además, por su cercanía a las escuelas, a su funcionamiento, a sus problemas y a sus necesidades, los directores han sido considerados como especialistas aventajados para proporcionar a las escuelas los estados de ánimo, el asesoramiento académico, las estrategias de trabajo y la inspiración necesarios para mejorar su consejo escolar

Lemus (2004) “Supervisión en pocas palabras se refiere a coordinar, estimular y dirigir el desenvolvimiento de los profesores, para que, a través de ellos, se estimule a cada individuo mediante el ejercicio de su talento hacia la más completa y más inteligente participación en la sociedad a la cual pertenece” (p.112).

Nérici (2002) “La supervisión escolar puede sintetizarse como asistencia a las actividades docentes, de manera de darles coordinación, unidad y continuidad”

“La supervisión deberá entenderse como los esfuerzos llevados a cabo por la escuela con el objeto de llevar a los maestros y demás personas que tienen a su cargo el desarrollo y la conducción del proceso educativo a ejercer un liderazgo que tienda al perfeccionamiento de este”.

“La supervisión escolar es la expresión máxima del liderazgo educacional en acción. La Supervisión Escolar apunta al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual tiene que tomar en cuenta toda la estructura teórica, material y humana de la escuela”.

Hick (2006) "La supervisión escolar debe entenderse como orientación profesional y asistencia dadas a personas competentes en materia de educación, cuando y donde sean necesarias, tendientes al perfeccionamiento de la situación total de enseñanza - aprendizaje" (p.25).

Moorer (2004) "En la educación moderna se utiliza el término supervisión para describir las actividades que se ocupan principal y directamente del estudio y mejoramiento de las condiciones que rodean el aprendizaje y la formación de alumnos y maestros" (p.55).

Borton y Brueckner (2004) "La supervisión moderna es un servicio técnico experto destinado fundamentalmente para estudiar y mejorar cooperativamente todos los factores que influyen en el crecimiento y desarrollo del niño" (p.76).

Neagley y Evans (2002) "La supervisión moderna es una acción positiva dinámica y democrática que tiene por objeto mejorar la educación en el aula mediante el perfeccionamiento continuo de todas las personas involucradas: el niño, el docente, el supervisor, el administrador, el progenitor o cualquier otra persona legal" (p.34).

Chacón, (1969) "La supervisión docente es una actividad permanente que tiene por objeto conocer como realizan los docentes la función educativa, para ayudarlos y orientarlos en el trabajo; estimular a los educadores cuando lo hacen bien y muestran experiencias que puedan aprender los demás; entrenarlos para que interpreten y ejecuten las instrucciones que reciben; prepararlos para que acepten las decisiones de sus superiores y, finalmente actualizarlos para que puedan adaptar su comportamiento a los cambios del mundo moderno y la dinámica como éstos ocurren" (p.22).

Pilles (2000) "La moderna supervisión es la colaboración en la creación de una mejor situación de aprendizaje" (p.58).

El artículo 2º del DS N.º 50-82-ED marca que: "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".

b) Características de la supervisión educativa.

Con respecto a este punto de vista, Burton (1965) razona que la gestión se describe por obtener una premisa filosófica, ser útil, innovadora, lógica y convincente (p.43).

- **Filosófica:** La gestión escolar tiene cualidades filosóficas, ya que estudia y conoce el conjunto de personas en el que se desarrolla la acción educativa, intenta comprender las necesidades, los deseos y las normas e intenta hacer que la formación cumpla los objetivos

fijados por el entorno local y público. Por lo tanto, la gestión escolar busca nuevas realidades y valores y se sitúa dentro de las progresiones que la humanidad está encontrando. La instrucción no es un movimiento cualquiera, es una acción práctica, es decir, coordinada hacia un fin, expuesta con finalidad. La supervisión escolar debe sostener el cumplimiento de este fin; se propone entonces la indagación filosófica de la instrucción, que debe sumarse fundamentalmente a la gestión, tanto desde la perspectiva de su importancia, como desde el reconocimiento sustancial de sus disposiciones y proyectos.

- **Cooperativa:** Se considera que la gestión es útil ya que en ella contribuyen los individuos asociados a la realidad instructiva. Las distintas autoridades que conforman el ámbito de la supervisión necesitan trabajar de manera concertada, ya que los inconvenientes que enfrentan y las metas que oprimen son normales; de esta manera, para la mejora de los planes y proyectos necesitan facilitar sus esfuerzos.
- **Creadora:** La supervisión es inventiva ya que dinamiza el libre apoyo de los instructores, indaga en ellos el perfeccionamiento de su contenido, límite, condiciones e impulsos que tienen la posibilidad de ser útiles a la actividad administrativa.
- **Científica:** Es lógico ya que utiliza la estrategia lógica en la medida de aprendizaje de la instrucción. La asociación de la escuela, el avance del trabajo escolar, la evaluación de los proyectos, y así sucesivamente se ejecutará por las estrategias y los métodos y normas de la Pedagogía Científica. Además, persuadirá la experimentación de estrategias de enseñanza, dando a la escuela la sensación de un auténtico centro de investigación exploratoria.
- **Efectiva:** La supervisión es poderosa, esto se debe a que reacciona a los prerrequisitos genuinos de la instrucción, ya que estos temas deben ser resueltos con competencia y adecuación del marco instructivo.

Como indica el DS N° 50-82-ED, artículo 3, las cualidades de la Supervisión Educativa son las consecutivas:

- **Es permanente e integral:** Implica que atiende de manera persistente y consensuada las partes del ciclo educativo en todos los niveles y modalidades del marco.
- **Es sistemática:** En su organización.
- **Es flexible:** en cuanto a las grafías por las que se ofrece a sus prerequisites o su transformación al contexto del barrio.
- **Es motivadora:** En los pensamientos y actividades que impulsan y hacen exitosa la gestión.
- **Es proyectiva:** A través de una valoración que sostiene la creación de nuevos y mejores métodos de aprendizaje e instrucción.

Si equilibramos la idea de Burton con lo expresado en el DS N° 50-82-ED y la investigación de Neagley y Evans, tendríamos la oportunidad de confirmar que nuestros atributos reaccionan al objeto de la supervisión, al fin y al cabo, al avance del trabajo de las asociaciones pedagógicas, sin importar el tiempo, 1982 - 2008.

c) Objetivos de la supervisión

Art 4° del DS N° 50-82-ED construye los objetivos de la Supervisión; y son:

- ✓ Favorecer a la suficiente ordenación básica del alumno y a la mejora de sus posibilidades (Ley N° 28044).
- ✓ Garantizar que la asistencia instructiva reaccione en calidad y eficacia a las solicitudes del ámbito local y a los intereses públicos.
- ✓ Mantener y animar el trabajo artesanal de los instructores y su labor pericial y social.
- ✓ Reforzar las relaciones de los Centros Educativos entre sí y con el área local, avanzando en la cooperación común.
- ✓ El Manual del director del Centro Educativo, archivo alterado por el Ministerio de

Educación, muestra que los Objetivos de la Supervisión Educativa son:

- ✓ Conocer el nivel de ejecución del modelo de aprendizaje que la Escuela ha decidido llevar a los alumnos.
- ✓ Fomentar los límites de los instructores para el acto de escolarización, fijados en el aprendizaje.

d) Principios de la supervisión educativa.

Para avalar su competencia y adecuación, la fiscalización tiene un conjunto de normas y mandatos, reglas que la controlan; estas normas y estándares apoyan al administrador en su actividad administrativa.

Estos estándares y normas tienen una importancia increíble, ya que, además de ser la premisa filosófica del marco de gestión, guían la aplicación u operacionalización de los métodos de supervisión. Esto implica que las normas de la supervisión de la instrucción, además de enmarcar el fundamento de su principio, están equipadas adicionalmente para la formación en las tareas cotidianas de la escolarización.

El gran director es la persona que, además de conocer los procedimientos de trabajo, arma esas estrategias con respecto a las normas. Los problemas de la supervisión actual, asombrosamente burocratizada, son: la tecnificación sin normas que la ayuden, la prevalencia del examen convencional por la ausencia de procedimientos de trabajo y, por regla general, la no presencia de métodos y normas.

En el momento en que se utilizan estrategias individuales y los estándares son oscuros, la gestión muda al educador en un insistente de instrumentos de actividad que no aprecia el "por qué" y el "para qué" del elemento instructivo.

Las estrategias de observación valdrán para estimar los estándares de cada uno; las técnicas y estrategias exactas a esos estándares se concluyen en la mejora del adeudo.

El director es estimado como una persona cuya capacidad se defiende en la compostura en que aplica el impacto dentro de la reunión a través de la autoridad de las estrategias, las realidades, la capacidad consultiva, la influencia y la capacidad de afectar, en otras palabras, muestra "eficacia competente". En este sentido, su trabajo debe basarse en normas para evitar la trivialidad de los métodos. El jefe no se ocupa de los problemas a través de planes, lo que ocurre es que se dirige hacia un trabajo tecnificado y con estándares esenciales para sofocar las causas potenciales que los provocan.

La obsesión de los estándares previene el acto de la espontaneidad y del horario, con los beneficios individuales para satisfacer los destinos de la instrucción y para destacar la tecnificación de sus empresas.

Para terminar con los estándares de gestión, el más significativo de ellos es el que se presenta;

- **La supervisión debe ser planificada.** La supervisión debe ser organizada. Una de las motivaciones detrás de la gestión es la mejora de la medida de la enseñanza y, obviamente, la de la multitud de segmentos - componentes instructivos y animadores - que se suman para lograr este fin.

Por consiguiente, si se señala algo así como un neutral de la gestión de la formación, surge la carestía de ordenar las gestiones y decidir las intenciones para lograrlo, y esto, correctamente, es lo que enmarca la ordenación.

Las razones que lo legitiman son:

- ✓ La ordenación permite conocer la circunstancia genuina en la que se crea la escolarización.
- ✓ El arreglo permite la asociación precisa de los ejercicios y la realización de los destinos de la supervisión.
- ✓ La organización ahorra tiempo, energía y dinero.

- ✓ La organización trabaja con la evaluación.
- ✓ La organización hace que la supervisión sea más equilibrada.
- ✓ La organización ayuda a planificar el trabajo y garantiza la colaboración entre el director y el educador.
- ✓ La organización de los trabajos permite que se produzcan cambios en los mismos.
- ✓ La organización crea un sentimiento de obligación.
- ✓ La organización ayuda al educador a intuir la calidad de la gestión.
- ✓ La organización legitima la necesidad de supervisión.
- **La supervisión debe ser evaluada.** Cuando se establecen los motivos, las técnicas y las directrices para llevar a cabo un plan de supervisión, debe producirse un ciclo de evaluación persistente que evite, en la medida de lo posible, las sospechas o el límite más terrible del misterio.

La norma de evaluación se utiliza en la observación instructiva para establecer las consecuencias de su ciclo, pero también el grado de utilización de sus normas.

- **La supervisión debe ser participativa y holística.** La revisión de la enseñanza debe incluir la ayuda y la colaboración de todos los animadores de la enseñanza, estimulando el impulso, la imaginación y la singularidad. La supervisión es para el conjunto y no para las piezas.
- **La supervisión debe ser motivadora y retroalimentadora.** No se administra para descubrir las carencias o prever los problemas en su conjunto; al mismo tiempo, más bien, éstos y las **marcas** que los hicieron y cómo salir de ellos. Tiene que vigorizar el anhelo de aprender a perfeccionar. Debe ser estimulante y aportar en su ciclo.

Abreviando lo hablado hasta ahora, podemos decir que:

- **En la supervisión no hay principios de aplicación igual o universal como consecuencia de la complejidad de su naturaleza.** Lo que se ha planteado aquí **depende** de los pensamientos de desarrollo, avance y gobierno popular del marco instructivo. Estas normas ofrecen solidaridad a la supervisión de la escolarización. Apenas tienen la posibilidad de

ser tratadas en desconexión; utilizar algunas y dejar otras de lado es adulterar el objetivo de la intervención. El elemento más distintivo de esta disposición de normas es el sentido humano que imprimen a la gestión, justo ahora que otorgan al hombre un lugar dominante.

Conocemos los problemas de su plena aplicación, sea como sea, esto nos permitirá confirmar, desde una perspectiva, su legitimidad y, por otra parte, la naturaleza humana y experta del director.

Estilos de la supervisión educativa

Según el espacio en el que se mueva el poder, así será su estilo. En el caso de que el entorno sea de oportunidades y de consideración compartida, adquirirá diversas estructuras, para la situación en la que el clima sea de presión y temor. La circunstancia actual conduce a tres tipos de actividad del poder.

Autoridad que se impone.

Es el poder que "da órdenes". Depende de la coherencia con las órdenes legales que controlan los ejercicios administrativos (autoridad de estatus) y de la disposición del director a consentirlas lealmente.

Autoridad que se comparte.

La autoridad de disposición cede, sin dejar antes la autoridad de información. En su actividad, el directivo adquiere el oficio de jefe de tertulia popular para analizar situaciones, ocuparse de los asuntos y animar simultáneamente a los diferentes pioneros. De esta manera, Basset (1966) un amplio examen muestra que los instructores que reciben asesoramiento y confianza son más viables y productivos que los individuos que no tienen correspondencia... Además, prevenir en la organización amplía la seguridad.

Autoridad que se delega.

Esta jurisdicción se establece en posesión de un individuo excepcionalmente dedicado. Parcialmente, la autoridad compartida se asigna a cada uno de los cómplices, de modo que cada cómplice practica la situación de poder designada en algún momento aleatorio.

Tanto la autoridad compartida como la asignada son propias de un clima de gobierno de la mayoría, con una incitación competente acelerada, con una idea vanguardista de la gestión.

Lo anterior conduce a tres estilos de Supervisión Educativa; estos son:

Supervisión autocrática:

Este estilo de gestión subraya una autoridad personalista. La principal marca que la tiranía encuentra en la administración es el descuido, visto por:

Ausencia de planes.

- Inexperiencia de las cuestiones de trabajo con la concurrencia individual de la dirección.
- Solución de problemas de trabajo con singular simultaneidad de la administración.
- Ingesta bien ejecutada de cualquier pensamiento inteligente calificado como indecoroso, en vista de que no proviene del personal. Esto hace que el jefe no esgrima la experiencia de los demás, que no designe, que espere un comportamiento paternal, que trabaje solo, que adelante palabras melosas, que aglutine la posición, que se dedique a sutilezas rutinarias y que de vez en cuando se enfrente a un asunto de increíble importancia, que tenga envidia de sus pensamientos, que acepte los pensamientos y encuentros de los demás como propios, que no reconozca las ideas.

Supervisión democrática:

Esta utiliza varios métodos. La marca fundamental que hace evidente el sistema basado en el voto en la gestión es el corazón, percibido como: la asociación, la organización y la propia

supervisión.

Esto hace que el gerente: Delegar y tener la capacidad de asignar, contribuir con otros, aconsejar, liberarse de la rutina y comprometer su energía en la organización innovadora. Poner a los demás en primer lugar, tomar decisiones con el grupo, tener un comportamiento benévolo y comprender el extraordinario potencial del grupo. Saber utilizar los recursos humanos, preocuparse por el ascenso de sus educadores.

Las siguientes características de la supervisión democrática son:

- ✓ Explora para llegar a una resolución.
- ✓ Planifica.
- ✓ Utiliza diversas técnicas, medios e instrumentos.
- ✓ Desglosa las circunstancias.
- ✓ Desglosa los problemas.
- ✓ Decide.
- ✓ Aporta información.
- ✓ Ordena.
- ✓ Dirige.
- ✓ Coordina.
- ✓ Participa.
- ✓ Forma al personal.

Supervisión Indiferente:

El término de supervisión indiferente significa “Dejar hacer”. Los miembros no poseen metas claras ni objetivos propuestos. Teniendo en cuenta todo, hay que deducir que sea cual sea el estilo de supervisión, debe ser coherente.

La observación

La observación no está desvinculada del clima de los segmentos propios de la sociedad: cuestiones legislativas, cultura, conducta, ciencia, filosofía... así como diferentes componentes

que inciden en la mejora de la instrucción en la creación de grupos de personas. Dado que es todo menos una ocasión segregada, la observación de la instrucción debe ser perforada bajo cualquiera de las variables presentes, de forma consistente. Sin embargo, no puede pasar por alto el trabajo innovador que se le ha encomendado, y de esta manera buscará, a través de los medios de los que dispone, hacer caso omiso de los obstáculos que las condiciones han sabido plantear.

Una consecuencia de lo anterior son los estilos de fiscalización que se han analizado. De ellos, la supervisión por regla de la mayoría es la que se muestra, esencialmente una diferencia de mentalidad, una idea alternativa. hará realidad una gestión más complaciente.

Funciones de la Supervisión Educativa.

Los elementos de la gestión instructiva se recogen en los artículos 17, 20, 28 y 31 del Reglamento, según los grados de ejecución. A partir de la investigación de los artículos anteriormente mencionados y el compromiso de los analistas instructivos, tenemos la oportunidad de establecer que la supervisión instructiva necesita realizar tres capacidades especializadas fundamentales interrelacionadas.

- **Función de verificación y evaluación:** Se infiere el perfeccionamiento de las actividades demostrativas que permiten asentar las decisiones sobre la maravilla instructiva.
- **Función de Información:** Es el intercambio de grandes mensajes entre supervisores y vigilantes al igual que con la información a los órganos intermedios o instancias predominantes del Sector, para ayudar a los elementos y la contribución del ciclo educativo o la actualización del registro pertinente.
- **Función de asistencia técnica:** Se refiere a las administraciones de dirección, asesoramiento, ayuda, apoyo o mejora en función de las consecuencias de la confirmación y evaluación:

- ✓ La dirección ofrece admisión para decidir y proteger la direccionalidad de una interacción, en vista de los puntos, destinos y objetivos.
- ✓ Dirigir es una administración de explicación dirigida a potenciar la dinámica.
- ✓ Apoyar sugiere preferir la mejora de la ayuda. La ayuda implica ayudar a otro a lograr algo. Mejora o preparación del personal.

Atributos de la actual Supervisión.

- **Práctica humanizada:** Al ser la inspección una correlación relacional, su formación debe ser culturizada; en definitiva, debe considerar que antes que el alumno, el educador y algún otro animador instructivo, está el individuo con sus posibilidades y carencias, sus inclinaciones y necesidades, sus deseos e insatisfacciones.
- **Es tridimensional:** debe considerar la persona erudita, los elementos procedimentales y actitudinales del administrador y del dirigido.
- Intenta trabajar sobre el ciclo instructivo.
- En general, conformará un lugar de trabajo atractivo. (Físico, social y mental).
- Proporciona un entorno expansivo de inspiración para el cambio y/o la mejora de la conducta, en vista de su criticidad e innovación.
- Se basa en el voto, es corporativo, útil, inspirador y adaptable.
- Considera el carácter de cada uno de los animadores instructivos dirigidos.
- Se centra en el aprendizaje.
- Se centra en los fines instructivos y escolares por encima de los reglamentarios.
- Adecua las Normas, Técnicas e Instrumentos al mundo real.
- Origina el razonamiento básico, la inventiva, la obligación y la responsabilidad.
- Es oportuno y utiliza los métodos y la forma de hablar convenientes.
- La toma de decisiones depende del factor humano y del asunto.
- Busca disminuir los componentes de contención y prevenir la organización de reuniones opuestas entre los animadores instructivos.

El Manual del Director del Centro Educativo, un informe alterado por el Ministerio de Educación, muestra que los objetivos de la supervisión instructiva son:

- ✓ Conocer el grado de aplicación del modelo de aprendizaje que la Escuela se ha propuesto dar a los alumnos.
- ✓ Fomentar los límites de los educadores para el acto de escolarización, centrado en el aprendizaje.

Las etapas del proceso de supervisión

La etapa de planificación

La asociación es una muestra que hacemos en cada instantánea de nuestro día a día y en su mayor parte en el ciclo de gestión. Orquestrar es indistinto de estar adecuadamente preparado para actuar en una situación determinada. De este modo, al ordenarnos, estamos construyendo la construcción y los medios particulares importantes para lograr los destinos.

García (1997) expresa que “el sentido más profundo de la acción planificadora es prever para acertar, disponer para evitar la confusión y el desorden, proyectar para desenvolver con desenvoltura y eficacia.” (p.67)

Con la organización tratamos de anticiparnos a las circunstancias, es decir, esperamos las cosas que pueden ocurrir, lo que nos permitirá adelantarnos al mundo real y tener la oportunidad de elegir las opciones convenientes para cumplir eficazmente los objetivos propuestos, evitando el desorden y construyendo poco a poco los movimientos a realizar, en relación con el margen de adaptabilidad que necesita el mundo real, llegando a cambios ideales y precisos, evitando el ad lib y, en consecuencia, ahorrando tiempo, activos y esfuerzos, asegurando la naturaleza de las medidas de supervisión, tan necesarias para garantizar la naturaleza de la escolarización.

Características de los instrumentos de planificación.

García (1997) manifiesta que, “los instrumentos de planificación son los documentos, elaborados por los centros, cuyo sentido último es servir de reflexión conjunta, para mejorar la práctica organizativa y el funcionamiento de los mismos” (p.73).

En este contrariado, los enseres deben ser valiosos para el desarrollo, deben ser registros que permitan ponderar la acción y en consecuencia el trabajo en cada foco instructivo debe ser más lógico.

Los atributos fundamentales que deben tener estos registros, como indica García (1997), son:

- **Claridad**, para que cualquier individuo que los lea pueda conocer y utilizar su contenido sin depender de aclaraciones.
- **Coherencia**, que mantengan una relación estrecha con la verdad, las cualidades y algún otro registro existente en el foco instructivo.
- **Utilidad**, que ofrezcan una ayuda al área local de la escuela.
- **La adecuación**, que los registros estén contextualizados y considerando la verdad de cada asociación o local escolar, alejándose de que se conviertan en informes totalmente formales; deben ser exactos, desagregados y sensibles a las condiciones explícitas.
- **Riqueza**, que sea un archivo con visión positiva y amplia, con compromiso grupal e individual, potenciado, enriquecido con dinamismo y vida propia, que persuada a sumarse efectivamente al giro de los acontecimientos y a la ejecución de medidas de progreso, en el cumplimiento de anhelos u objetivos compartidos.

El proceso de planificación.

El ordenamiento no es algo disperso, inesperadamente, exhorta un ciclo para garantizar su viabilidad. García (1997) recomienda algunas metodologías que consienten asegurar la eficacia de la preparación (p.67).

a) Detección y análisis de necesidades

La gestión no logra partir de circunstancias idealistas; es importante saber la realidad de cada foco instructivo para decidir sus insuficiencias generales, mentales y académicas, examinándolo desde un punto de vista interior y exterior. Con respecto a lo anterior, se podría decir que es crucial para completar una determinación que nos permita sentir la verdad.

b) Definir en forma clara y precisa las metas y objetivos.

Es importante establecer de forma evidente los objetivos y metas a cumplir, a la vista de la verdad y del interés de la relativa multitud de animadores comprometidos con la interacción de la dirección. En caso de que la cooperación no sea viable, el logro será difícil de alcanzar, ya que los informes deben ser ejecutados por personas de confianza. Además, es fundamental determinar los objetivos y las metas para que la organización favorezca el ciclo de gestión, garantizando que cualquiera de los animadores los reciba y tenga la oportunidad de incorporarlos sin confundirse.

c) Previsión de recursos y medios.

A lo largo del proceso de planificación no se tiene que olvidar precaver, si no se tienen en cuenta los activos y los medios disponibles para fomentar las actividades orientadas a la consecución de los objetivos y los destinos, será difícil lograr resultados aceptables. Por lo tanto, hay que prever los activos materiales e individuales de base, que son fundamentales para fomentar una organización correcta.

d) Temporalización.

Radica en determinar los tiempos más adecuados para efectuar las diferentes tareas, este tiempo tiene la oportunidad de ser a largo plazo en la ocasión en la que, en el mediano plazo, que es la ocasión en que el tiempo se mueve en el rango de cinco y siete años, tal es la circunstancia del Proyecto de Supervisión Educativa y para la ocasión, se vive en la ejecución de algunos ejercicios en un año escolar que podrían ser analizados en el Plan Operativo Anual.

Por la circunstancia de que el tiempo asignado a una actividad es más limitado que un año, se evalúa como programación y no temporalización, no obstante, estos dos términos tienen la posibilidad de ser utilizados como palabras idénticas.

e) Atribución de responsabilidades

Esta etapa comprende la búsqueda de las personas más adecuadas para ampliar los ejercicios. Este es un avance vital, ya que es difícil decidir los individuos más adecuados para fomentar los ejercicios.

El Proyecto Educativo de Supervisión es la ordenación realizada por los administradores dentro del sistema del Proyecto Educativo del Centro. capacidades, pero impulsar una responsabilidad en cada individuo para la mejora del movimiento establecido para él/ella. Por lo tanto, es necesario que las personas capacitadas reúnan cuatro cualidades indefectibles:

Planificación, límite, accesibilidad y aire

f) Definición del método de trabajo

Este periodo es esencial en el ciclo de ordenación, ya que implica decidir cómo se van a realizar las diferentes actividades, por decirlo claramente, planificando el camino en el que se pueden diseccionar los inconvenientes y las dudas con vistas a una respuesta, sin asombros

innecesarios y con una precisión específica, sin dejar de recordar la adaptabilidad que debe existir en cualquier sistema.

g) Ejecución

La supervisión no es en absoluto una interacción creativa, sino que debe incorporarse. De este modo, la segunda instantánea de la supervisión es la ejecución. Para decirlo claramente, completar el trabajo recién planificado, presentarse en el medio, compartir, convivir con los jefes, instructores y alumnos de los focos de instrucción, conocer y cambiar sobre su mundo a través de actividades sustanciales.

En esta etapa, cuando se realizan coordinaciones y cambios, en el contexto de que la verdad está forzando las reglas y las circunstancias sustanciales se están conociendo de arriba a abajo. La ejecución ofrece la admisión a cada individuo para satisfacer su compromiso y exponer sus actividades con la competencia y el deber de consentir a los tiempos de corte previstos.

h) Evaluación

Acorde con Brandfield (1986) “la evaluación es una actividad esencial y forma parte del proceso enseñanza-aprendizaje. En ella se trata de determinar la proporción en que las metas han sido alcanzadas. El interés de la evaluación se centra en ayudar a maestros y alumnos a desarrollar la actitud de autoevaluación” (p.141).

La evaluación tiene que utilizar los datos recogidos para tomar medidas adecuadas y presentar las modificaciones que en cada caso específico merecen, determinado para comenzar una vez más, o entonces otra vez si es importante seguir. En el momento en que se realizan los ciclos administrativos, es vital para completar la evaluación sin ignorar que funciona mejor cuando apoya a los educadores en la percepción de las regiones en las que necesitan

desarrollarse, dando a los directores la admisión de animar mejores conexiones de trabajo en la medida en que apoyan a los instructores.

i) Retroalimentación

Una vez explicada la evaluación, es importante completar la interacción de la crítica. En pocas palabras, establecer las opciones necesarias para avanzar en el ciclo de gestión. Esta etapa debe completarse prestando atención y notando la valoración de la multitud de animadores simultáneamente, para espolear una responsabilidad más destacada en el cumplimiento de los objetivos y metas propuestos.

j) Seguimiento y monitoreo

Considerando lo expresado por Nérici (1975) “el seguimiento es una labor que se desarrolla durante todo el período lectivo, a fin de efectuar nuevas planificaciones cuando sean necesarias; esto en vista de los datos recogidos y evaluados durante el desarrollo de las actividades escolares. El seguimiento procura asegurar la unidad y continuidad de las actividades, le incumbe observar el desempeño de maestros, orientar y coordinar la labor de los niños” (p.150).

Teniendo en cuenta todo esto, el siguiente intenta garantizar que todos los planes se realicen con provecho. El supervisor tiene que convertirse en un testigo ocular imparcial y facilitador en la percepción de los planes de movimiento que se idean como resultado de la investigación ejecutada en general, tratando de evitar que estos se conviertan en una práctica diaria, en registros de mente aturdida y espesa, con reflexiones idealistas que no se ajustan a la verdad en la que están siendo creados.

Técnicas de supervisión.

La inspección tiene una capacidad o habilidad conveniente que se utiliza a través de métodos o sistemas explícitos, a través de una estructura o método de actuación. Es una acción que necesita llegar al foco instructivo, de lo contrario sería sólo una historia. Esto sucede cuando el administrador necesita utilizar varias estrategias.

Según Nérici (1975), estos métodos particulares para conocer y cambiar sobre la realidad pueden ser estrategias inmediatas y procedimientos indirectos (p.34).

Técnicas directas.

Los métodos directos son aquellos que ofrecen la posibilidad de recoger información de forma directa en las tareas que se están llevando a cabo. También podemos hacer referencia a: la visita, las percepciones, las reuniones, las entrevistas, las salidas, las exposiciones y el trabajo en comisiones o grupos.

La técnica de visita.

La comprobación consiste en la reunión alegre de profesores y administradores, fuera o en el lugar, como en el envío de instructores a diferentes escuelas o lugares de experimentación escolar o no escolar, sin embargo, donde hay cosas que son imperativas para la supervisión informativa.

La comprobación se ajusta a las percepciones del director y de los educadores, así como al avance de las relaciones entre todos los miembros.

En la escuela actual, pueden ser planificadas por el jefe o recomendadas por los educadores, de forma intermitente. En el aula, no deben realizarse "bajo tensión", ya que pueden agitar al instructor, estableciendo tensiones en la conexión entre el administrador y el

administrado, lo que impide increíblemente el reconocimiento de lo hecho a mano por el anterior por el último mencionado.

Las percepciones realizadas durante la visita se prestarán así a un intercambio de propuestas de pensamientos y planes de actividades educativas.

La técnica de la observación.

La percepción debe ser el recurso primordial del jefe, ya que la atención a cómo se está creando realmente la educación, esto debe hacerse a través de la comprobación de lo que ocurre correspondiente a la administración, los instructores, los estudiantes y las diversas partes que se asocian con la medida de aprendizaje de instrucción.

La percepción del director necesita impactar en cada uno de los ejercicios y en cada una de las áreas de la escuela que directamente o de forma indirecta influyen en el ciclo instructivo. Debería ser útil para el jefe examinar la oficina de la secretaria, el salón de los educadores, el recreo, la reunión de padres e instructores, los ejercicios de demostración de los educadores, etc. Las salas de estudio son su campo de percepción poco común, las percepciones de las salas de clase pueden ser planificadas por el jefe o mencionadas por los educadores, las percepciones mencionadas son normalmente seriamente serviciales y suponen que el instructor está listo para ser notado, no son parte del arreglo, sino que debe haber constantemente espacio en el arreglo para obligar a este tipo óptimo de solicitud.

Para reunir información que pueda orientar los planes de mejora para el funcionamiento de la escuela como órgano de instrucción, el jefe debe echar un verdadero vistazo a: el trabajo en clase, la actividad instructiva de los educadores, el uso y la utilización de los distintos métodos de correspondencia, la utilización del portafolio pedagógico, los descansos, las reuniones de los alumnos y el clima de relajación del personal.

La técnica de la reunión.

La reunión es una estrategia utilizada en las actividades de administración y se produce cuando hay una reunión entre el instructor y el jefe, ambos preocupados por un tema comparable. Su inspiración es intercambiar opiniones sobre un tema o cuestión "en el ámbito de la gestión, la reunión consiste en que el administrador se reúna con los instructores interesados en una cuestión o conjunto de cuestiones similares, identificadas con el ciclo de instrucción, para centrarse en él y estudiarlo, en una especie de colaboración, para descubrir disposiciones que favorezcan la medida de educación y aprendizaje" (Nérici, 1975, p.129).

Según Sonnewend, citado por Nérici (1975), Las reuniones se celebran para comunicar información, demandas, peticiones que deben cumplirse. Difundir recados singulares. Reunir datos, ideas e información. Evaluar los ejercicios explicados o en curso. Conocer mejor las perspectivas, las excentricidades de las distintas áreas de trabajo. Decidir. Abordar los problemas. Obligar a las direcciones enfrentadas, fomentar más la coordinación. Desglosar los datos. Dar ideas, ofrecer reconocimiento o excusar a un asociado (p.132).

La técnica de la entrevista.

En la palabra de referencia de la Real Academia Española, la reunión se caracteriza como: "Reunión, encuentro entre al menos dos personas en un lugar concurrido para gestionar un asunto". En esta definición podemos notar algunos puntos de vista que debe tener una reunión: una circunstancia de experiencia, discusión y relación, un motivo retratado, una intencionalidad organizada, el anhelo de un resultado. Implica entonces que, para adelantar una experiencia, necesitamos responder a las preguntas que la acompañan: ¿dónde ocurrirá, por qué razón sucederá, qué perspectivas abordaremos y qué anticipamos de ella?

Como indica Moirón (1996) la reunión es una técnica valiosa e imprescindible para actuar sin tener en cuenta el objetivo buscado. No obstante, el gestor debe hacer como tal,

haciendo una investigación de la situación particular, estableciendo claramente el por qué y apoyando la explicación, sin dejar de construir los contrastes entre la verdad del objetivo y las certezas emocionales, ya que este instrumento se ajusta a cada entrevistado comunicando y esperando hacer ganar sus propias reglas. En esta línea, el interrogador necesita agregar calidad, límites y aptitudes, al igual que la información más idónea sobre los motivos de la reunión y los posibles peligros que su apoyo puede implicar (p.108).

La técnica de la excursión.

Son las visitas que se efectúan a diversas fundaciones, asociaciones o lugares alejados del foco instructivo, sucediendo en este momento que un foco instructivo visita a otro, con el objetivo de comprometer o terminar exámenes explícitos sobre un tema de interés contenido dentro del programa instructivo.

Para Nérici (1975) “Las excursiones pueden funcionar como excelente instrumento de acción de la supervisión, cuando se les prepara y realiza adecuadamente, por lo tanto, toda excursión debe tener dos finalidades bien definidas: la primera realizar observaciones y estudio y la segunda, gozar de algo agradable y deseado por el excursionista” (p.135).

La técnica de las demostraciones.

Lemus (1975) discurre que las justificaciones son exhibiciones “que se efectúan con el propósito de ilustrar a un grupo de practicantes o de docentes con experiencia en materiales procedimientos o técnicas que se usan en trabajos escolares. Este medio no es exclusivo para emplearlo con los practicantes, sino que también se puede hacer uso de él para el entrenamiento de los docentes que se hallan en servicio” (p.302).

La justificación muestra es terminar con diferentes estrategias para la gestión después de una visita a la sala de estudio. Por ejemplo, es muy posible que se contemple que la mejor

ayuda para el profesor cuya muestra ha sido vista sea una composición de cualquiera de los instructores o educadores del centro.

La técnica del trabajo en equipo.

Una baza impresionante para la gestión es la colaboración. En ella, el educador participa con éxito, implicando responsabilidades en la ejecución de los métodos académicos deseados sin oponerse a ello, ya que son el resultado de los estudios en los que ha participado la persona en cuestión. La cooperación administrativa consigue que los instructores interesados en abordar un tema lo recuerden e impliquen unos procedimientos para abordarlo, esto permite que sean percibidos ya que no comienzan como peticiones del director.

La colaboración ayuda a los colegas a:

- Reconocer la relación y comprender que los objetivos individuales y grupales se logran mejor con ayuda compartida.
- Desarrollar un sentimiento de posesión, ya que se centran en los objetivos que se fijan.
- Se suman a la realización de la asociación aplicando sus dones e información a los objetivos del grupo.
- Trabajan en un entorno de confianza y les urge comunicar con franqueza sus pensamientos, conflictos y sentimientos.
- Practican una correspondencia transparente.
- Se insta a los miembros a fomentar diferentes habilidades y a aplicarlas en el trabajo.
- Los miembros entienden que la disputa es una parte típica de la comunicación humana, pero la consideran una oportunidad para la innovación y la imaginación, y trabajan para determinar la lucha de forma rápida y valiosa.

- Las personas participan en las decisiones que afectan a la reunión, pero comprenden que el director debe tomar una decisión definitiva cuando la reunión no puede elegir o hay una emergencia.

Entre otras estrategias aberrantes Nérici (1975) hace referencia a: la investigación de los planes de enseñanza, la investigación del programa educativo, los horarios y los materiales de enseñanza, el control del bloc de notas de las asignaturas según el avance de los planes de enseñanza (p.14).

Desempeño docente.

Definición

Así, Montenegro (2003) expresa que la ejecución del educador es percibida como el cumplimiento de sus capacidades; ésta es dirigida por factores relacionados con el instructor, el alumno y el clima. Además, la ejecución se pule en varias condiciones o niveles: el entorno sociocultural, el entorno institucional, el entorno de la sala de examen y en el propio instructor, a través del movimiento perspicaz. Se evalúa para abordar la calidad informativa y calificar la ocupación del instructor. Para ello, la evaluación exhibe capacidades y atributos fundamentados que se consideran a la hora de la utilización. En consecuencia, la grandeza de describir los principios que llenan como razón de la interacción de la evaluación (p.13).

Díaz (2006) afirma que mostrar la ejecución es todo lo que el instructor necesita hacer, exhibir y reflejar en la sala de clases como competente en la formación; "todo" incluye dentro del campo mecánico, elaborado por el ordenamiento curricular, las técnicas pedagógicas aplicadas, los caudales y burdos educativos utilizados y la valoración realizada por el ordenamiento de las actividades especializadas y metodológicas que conforman elaboradas por el educador en la sala de estudios, y estribando de las estructuras y cualidades con que se establezcan y utilicen, se determinarán sus pertenencias y derivaciones en el ciclo de erudición de la instrucción (p.56).

Chiroque (2006) demuestra que mostrar la ejecución alude a las prácticas practicadas por los instructores, en comparación con las obligaciones naturales a su vocación y posición, y propone que el profesor debe pensar en las clasificaciones adjuntas: la administración psicológica, la junta de métodos de trabajo y las prácticas (p.11).

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) mostrar la ejecución es el camino hacia la activación de sus límites expertos, su propio aire y su deber social para expresar las conexiones significativas enorme entre las partes que influyen en la organización de los estudiantes, se interesan por la asociación informativa, apoyan la mayor parte de la cultura institucional e interceden en la planificación, ejecución y evaluación de los enfoques instructivos públicos y de los públicos, para inspirar en los alumnos el aprendizaje y el avance de las habilidades y capacidades fundamentales (p.34).

Avolio (2008) afirma que la ejecución de la demostración se ha ampliado y no se limita a la rápida reunión en casa con una ocasión social de los estudiantes. Se fusionan las tareas pasadas de conseguir el ejemplo, la investigación de los resultados obtenidos, proponiendo la mejora. Además, recuerda la inversión en reuniones de trabajo dentro del Centro de Formación o en la asociación/estudio, para organizar y dirigir los trabajos de preparación (p.92).

Se espera además que los educadores sean, en su propio espectáculo, ejemplos de las habilidades que pretenden instruir. Que fomenten sus capacidades de mostrar a través de un ciclo dependiente del pensamiento crítico en la reflexión dependiente de su propia preparación y en el fundamento del hacer.

El creador hace referencia explícita a los educadores que trabajan en focos relacionados con la palabra, y a los establecimientos de instrucción que tienen estudios particulares.

Como indica Tedesco y Tenti (2002) ponderar la presentación de los instructores requiere ver en el caso primario las tres reglas auténticas que estructuran el entorno de trabajo del educador: la relación de la vocación de mostrar con la organización o el apostolado, poniendo la escuela como un refugio de datos, en el que el encargo del educador era la consecuencia de su trabajo y educar, más allá de una vocación, era una misión, la representación de la instrucción como una tarea, la representación de la preparación como un negocio, como la pieza de la actividad de mostrar requiere la autoridad de límite uniforme y concentrado y además la necesidad de ver y comprender los cambios actuales en la evaluación popular, por ejemplo, los movimientos en la familia, los medios de comunicación y diferentes bases de la socialización, las solicitudes de la nueva creación y el mercado de trabajo, las maravillas de la prohibición social y los nuevos desafíos de la educabilidad y el avance de la correspondencia y la información (p.32).

En la perspectiva del maestro, los profesores deben ser vistos como agradables ilustradores del progreso, como personas educadas en el progreso y no igualmente como asombrosos especialistas que conocen su tema y tienen grandes artilugios de maestría para lograr cualquier objetivo que el sistema sugiera o faculte. Esto incorpora el retrato del campo de mostrar el relleno como una práctica de investigación. Además, esto debería tener la alternativa de hacer y evaluar intencionadamente sus prácticas escolares.

Factores que influyen al desempeño docente.

En estas ocasiones reformistas, varios elementos influyen en la ejecución de los educadores. Observamos algunos factores que influyen en la ejecución del instructor: la preparación del instructor y la planificación duradera, la inspiración, la relación instructor-alumno, el vínculo escuela-familia, el perfil y las condiciones de trabajo, la asociación y el entorno institucional, la utilización de nuevos avances y las estrategias de instrucción.

Formación inicial y capacitación permanente de los profesores.

Una de las variables que impactan en la subsistencia colegial, particularmente en la ejecución de los educadores, es la preparación subyacente y continua de los mismos. Para hacer frente a los impactos de los cambios sociales, numerosos creadores consideran importante la exigencia de que los profesores tengan una preparación suficiente y continua.

Marcelo (2008) asevera que el grado de preparación de los residentes y sus habilidades para el emprendimiento y el avance empresarial se identifica directamente: "... los conocimientos, en nuestros días, tienen fecha de caducidad; y ello nos obliga, ahora más que nunca, a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia. Hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje" (p.44).

Mañú, y Goyarrola (2011) señalan que: "Con una actitud positiva hacia la formación estaremos en condiciones de usar los nuevos recursos de manera que mejoren la calidad de nuestro trabajo. Las nuevas tecnologías permiten descargar al profesor de tareas repetitivas y dedicar tiempo a atender otras tareas" (p.35).

Esteve (2006) propone comenzar y continuar con la preparación de los instructores como una de las medidas sustanciales para abordar los problemas del marco educativo en la sociedad actual. Se centra en la importancia de iniciar la preparación tanto por razones de distinción social como por la necesidad de reaccionar a las demandas de preparación progresivamente expansivas y complejas. Acepta que la preparación subyacente es el principio y gran número de las claves de los problemas actuales de desánimo, imagen social y personalidad experta de los educadores. En cuanto a la preparación de los educadores de la administración, hace las siguientes propuestas:

- a) Cursos y clases de reflexión sobre destinos y cualidades instructivas en una cultura basada en el voto y pluralista para que puedan reexaminar la importancia de su trabajo a pesar del acelerado cambio amistoso.
- b) Cursos y talleres sobre cuestiones de instrucción en la actual sociedad multicultural y multilingüe, con la plena intención de tolerar sin malestar las distinciones en el alumnado, confirmando la resistencia y la consideración de las minorías.
- c) Apoyo de la Administración a los Seminarios Permanentes, Grupos de Trabajo y Movimientos de Renovación Pedagógica como motores del cambio educativo, componentes dinamizadores del restablecimiento de la educación y lugar de encuentro de la correspondencia entre instructores.
- d) Preparación específica sobre la capacidad administrativa de los grupos de supervisión escolar para trabajar sobre la naturaleza del marco instructivo y avanzar en la interrelación con la Universidad como comunidad de exploración.

El trabajo de Marcelo (Coord. 1995) ofrece datos increíblemente valiosos sobre el ordenamiento y los inicios de la práctica instructiva. Una de las modalidades de planificación que ha utilizado para los educadores principiantes han sido los talleres y las reuniones de trabajo. En esta estrategia, los instructores pueden ayudar a varios asociados en un clima positivo para tratar un tema (p.102).

Marcelo (1995) afirma que, los cursos y las reuniones de trabajo de los educadores son necesarios para avanzar en el perfeccionamiento experto de los instructores, incrementar la comunicación entre pares, ayudar a derrotar la desvinculación y el abatimiento de la vocación de mostrar, por último, ayudar a disminuir la ruptura de un programa de vez en cuando presenta otro plan educativo La acentuación de las reuniones prácticas está en la ayuda de los educadores asociados, a través de los cuales pueden compartir su visión y habilidades, e interesarse en las empresas explícitas, en el pensamiento crítico o en la asociación de nuevos ejercicios (p.43).

Merece la pena centrarse en ciertos exámenes y exploraciones que muestran el increíble significado del instructor para procurar resultados extraordinarios en el aprendizaje de los alumnos; entre ellos los de Ingvarson et al. (2005) que encuentran la conexión entre el tipo de respaldo del educador y el aprendizaje de los alumnos.

Asimismo, los trabajos descubiertos por Hammond (2000) y diferentes expertos en la materia; Gatlin y Vasquez (2005) que expresan que el nivel y la naturaleza de la organización de un profesor están en un sentido general asociados con los resultados de aprendizaje de los alumnos, más allá de las condiciones relacionadas con el dinero.

También, el informe apropiado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2005) nombra de forma similar la labor crucial de los instructores en la adquisición de resultados instructivos sin precedentes de los estudiantes y ofrece un registro de ejemplos y avances en el espacio de trabajo en varios países.

En América Latina, como lo demuestran los estudios, exámenes e informes recientes, planificados por Vaillant y Cuba (2008), se considera que la preparación inicial es la principal marca de ingreso al giro experto sin escalas y que, además, es de importancia imperativa aumentar la cantidad y la naturaleza de los nuevos educadores.

Debido a sus exámenes y exploraciones, demuestran que existe una baja estima de las profesiones académicas, que las estrategias y los procedimientos de instrucción que faltan para los alumnos de varios grados y de la escuela ordinaria, y que esta insuficiencia se ve exasperada por la naturaleza de segundo orden de la preparación escolar fundamental y de enfoque obtenida por un sinnúmero de alumnos de estrategias informativas antes de entrar en una escuela o centro de planificación.

Por lo tanto, como indican Vaillant y Cuba (2008), existe una extraordinaria preocupación en América Latina por trabajar en la naturaleza de la preparación y últimamente ha habido interés en indicar la base de datos que los instructores necesitan para educar. Además, ha surgido una progresión de informes pastorales con reglas para la disposición de los educadores que hacen inequívoca la base que un instructor necesita para una magnífica ejecución (p.102).

En ellos se retrata que las cualidades abrumadoras de la preparación de los educadores en América Latina son la expansión y la heterogeneidad. Se percibe que los instructores de todos los niveles están preparados en las escuelas ordinarias, en las fundaciones de educación avanzada, en los establecimientos comunes o metropolitanos, en las organizaciones de formación superior especializada, en las universidades, en los establecimientos privados; y también están las personas que se redimen como educadores sin poseer un título adecuado para desempeñar la función.

Terigi (2008) demuestra que la preparación de los instructores debe centrarse en las necesidades de los educadores (p.112); por su parte, Marcelo (2008) propone que la preparación debe centrarse en las necesidades de los alumnos, en lo que respecta al aprendizaje y la adquisición de habilidades. Por lo tanto, Marcelo insinúa un regateo en la forma de abordar la preparación de los educadores.

Otro punto de vista presentado por Marcelo (2008) es la sustancia de la preparación; que los educadores trabajen en la mejor manera de cambiar el plan educativo directamente con sus alumnos y tomar como objeto de estudio, las prácticas y mostrar las diligencias realizadas por los alumnos.

Según Cuba (2008) la preparación de instructores en el Perú debe estar centrada en el trabajo del educador como héroe de la instrucción y en su obligación general hacia los

alumnos. Él muestra que: “...no existen maestros porque sí sino porque tenemos generaciones que requieren ser formadas, y la docencia es una función social profesional. En este sentido, el papel del maestro tiene que redimensionarse.”

Según Rivero (2007) la escolarización en Perú se está desintegrando lógicamente desde hace unos treinta años. Los principales problemas son la baja calidad de la escolarización y del aprendizaje de los alumnos y graduados (p.31).

La orientación en el Perú se está desmoronando sensiblemente desde hace unos treinta años. Los problemas centrales son la calidad inferior de la preparación y el aprendizaje de los alumnos y graduados. Como llama la atención (Rivero, 2007, p.31)

La crisis peruana se imparte en la legítima desarticulación entre los asombrosos esfuerzos de básicamente todos los grupos del país, que abogan por el ingreso de sus jóvenes a una formación suficiente, y la falta de correspondencia de estos esfuerzos con un marco cuyo objetivo vergonzoso no es el alumno.

El artículo N° 60 de la Ley General de Educación, Ley N° 28044, establece que el Estado garantiza la actividad de un Programa de Formación Continua que articula la preparación subyacente de los instructores, el ordenamiento y el perfeccionamiento en la organización.

El Programa Nacional de Formación y Capacitación Continua tiene como objetivo controlar y dirigir las actividades de preparación orientadas a la superación de los límites, datos, mentalidades y cualidades para la presentación de los educadores de la Educación Básica según sus requerimientos instructivos y los de su entorno socio-social y monetario particular.

Este Programa se desarrolla a través de dos tipos de intervención: el Programa Básico y los Programas de Especialización. La vertiente metodológica del Programa toma como escenario subyacente la impresión de los profesores sobre su propio sentir y práctica educativa, de manera que puedan potenciarlos por el desarrollo y ampliación de los datos y técnicas de su especialidad y su organización del dispositivo instructivo de la escuela.

Cuba (2008) afirma que últimamente ha habido una interacción de cambio crítico en la preparación de los educadores en el Perú, sin embargo, el tema de la preparación de los entrenadores no ha evolucionado adecuadamente:

Existe un área local de preparadores de educadores a nivel público, sin embargo, el caso de una prueba concentrada muestra que esta área local no está siendo pensada, y no existe la convicción de que sus individuos completen estos ciclos de manera descentralizada. Con esta área local de mentores, es importante fomentar un ajuste de la preparación de los instructores y decidir una práctica de preparación de educadores variada y descentralizada, ya que no hay un solo curso ni un solo tipo de necesidad (p.136).

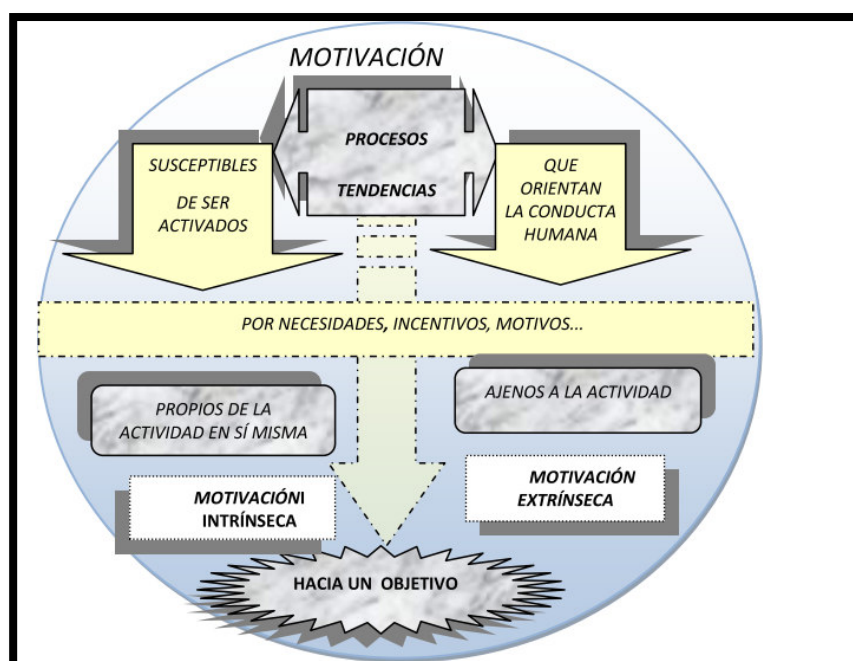
Motivación

La inspiración de los instructores es un elemento esencial para los colegiales entusiasmados. Mañú y Goyarrola (2011), caracterizan la palabra inspiración "como una compasión hacia un objetivo que impulsa a realizar el intento imprescindible para lograrlo." Mientras que Gómez (2008, refiriéndose a Tapia, 1991) muestra la posibilidad de la inspiración descrita por los ciclos y factores que construyen el porte, la diligencia, la potencia de las prácticas con las que el estudiante se empeña en adquirir información o algún otro objetivo (p.52).

La motivación depende en gran medida de las reacciones a las necesidades, deseos, objetivos, metas y presunciones. Se utiliza como un motor que da la capacidad de lograr algo. Además, estimula la energía y el interés hacia el trabajo y hace que la tarea instructiva sea más ágil y sencilla. Gómez (2008) expresa que, si el educador es poderoso en la intercesión sobre la inspiración de los alumnos, puede dirigir su conducta y elegir el clima de la sala de estudio y la ejecución escolar (p.12).

Figura 1

Proceso de la motivación.



Nota. El organigrama adjunto relaciona las partes fundamentales de la idea de inspiración. De “Inspiración en el Proceso Creativo” por J. Gómez, 2008.

Según Mañú y Goyarrlla (2011) hay algunos tipos de motivación relacionados con elementos internos y externos. Una representación de la motivación normal se centra en despertar la prima del aprendizaje en los estudiantes (p.132).

Otro tipo de motivación se identifica con la certeza; a través de ella el sujeto fortalece sus habilidades, intereses y capacidades. Precisamente, cuando los estudiantes encuentran sus capacidades, se esfuerzan más en el progreso del aprendizaje y en la mejora y el progreso

de sí mismos. Certeza comienza a partir de los datos sobre la realidad cercana; posteriormente, los datos anteriores sobre las propias capacidades son importantes para emprender cualquier trabajo.

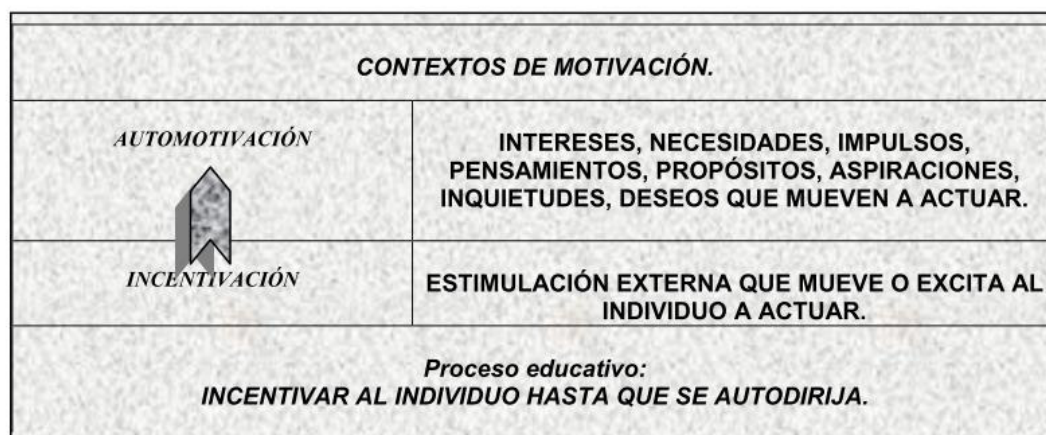
Otro tipo de inspiración depende de la valoración amistosa, que recomienda el reconocimiento, el aprecio y el respaldo que el individuo adquiere de los demás. Esta inspiración externa depende de fortificaciones, recompensas o premios que se aprovechan como impulso para el cumplimiento de metas u objetivos.

Gómez (2008 refiriéndose a Santillana, 1989) comunica que las intenciones se caracterizan por ser factores internos y externos que diseñan el tipo y curso de la conducta planeada para lograr un fin. Los procesos de pensamiento internos se califican en su mayoría como necesidades; su cualidad atractiva es que dan entrada a la satisfacción de necesidades. Los procesos de pensamiento externos suelen denominarse motivadores.

El motivador se considera en la medida en que nos hace requerir o realizar algo, como una sustancia adicional, añadida a la empresa real, liberada de la satisfacción inherente por la acción. Se mueven desde fuera de la acción.

Los procesos de pensamiento individuales o internos sugieren que se debe cumplir, entre ellos se funden las necesidades de cumplir con los propios objetivos, de conseguir la realización, la autosatisfacción, en la que el encargo real y su calidad son componentes fundamentales.

Ciertas intenciones son realizadas por el propio individuo y otras son apoyadas por otros: hablamos de la auto inspiración y la inspiración impulsada Gómez (2008), mezclando estos focos en el plan de acompañamiento:

Figura 2*Contextos de motivación.*

Por otra parte, conseguimos conversar, persiguiendo la perspectiva de (Gómez, 2008 refiriéndose a Emmer, 1987) de que la inspiración implica tanto al estudiante, como al personal de la escuela. Las investigaciones sobre la orientación según un punto de vista y la experiencia según el otro, muestran que la organización extraordinaria y la asociación del aula influyen en el logro de una mejor ejecución instructiva en esta línea para examinar el control del lobby y la pauta, que son segmentos significativos de la educación convincente.

Exactamente cuando la inspiración es natural, la directiva se identifica con sensaciones de suficiencia de logros y autosatisfacción individual. Los expertos hablan de ciclos intelectuales que interconectan el cumplimiento de la tarea como un manual para la conducta del individuo. En cuanto al aprendizaje, las intenciones naturales se relacionan con puntos de vista como el interés, la asunción del progreso o la obligación de aprender.

La inspiración externa ordena la diligencia en oficio de la obtención de ventajas y la aversión al daño creado por la tarea. En el clima instructivo, es habitual utilizar el apoyo a través de las remuneraciones para las prácticas deseadas y la erradicación de las prácticas no deseadas y las disciplinas para las prácticas no deseadas.

El cuadro adjunto muestra una mezcla relativa entre los dos tipos de inspiración.

Tabla 1*Motivación extrínseca e intrínseca*

Extrínseca	Alumnado	Profesorado
Conducta por logro de beneficios y evitación de perjuicios generados colateralmente a la tarea	Conseguir premios, evitar castigos destacar, ser considerado, lograr buenas calificaciones.	Dependencia de la ocupación, planes viables con diferentes ejercicios, periodos de excursión más largos que en otras alternativas de trabajo, autogestión, ausencia de control de eficiencia.
intrínseca Conducta relacionada con sensaciones de plenitud y autosatisfacción por la propia tarea.	Indagación por el conocimiento expectativa de éxito. Compromiso con el aprendizaje. Sensación de dominio de técnicas y procedimientos	Satisfacción por ser viable como ayudante de los alumnos, por encontrar el progreso en el aprendizaje, por comprobar su avance experto mediante la comprobación de técnicas instructivas y de autoridad.

Nota. Amalgama similar entre la inspiración externa e inherente. Ideas e instancias.
Adaptado de "Motivación extrínseca e intrínseca", por Gómez, 2008.

La relación profesor – estudiante

La concordancia instructor-colegial es problemática, pero asume una parte vital en el logro y la preferencia de la obtención de la adaptación significativa en estos días. Camere (2009) razona que la concordancia instructor-colegial en la sala de estudio es un eje central en la ejecución educativa (p.13).

Moya (2010) muestra que la estructura y la naturaleza de nuestra relación con los alumnos y el efecto general sobre ellos depende esencialmente de nuestra mentalidad y de cómo nos consideramos a nosotros mismos como profesores. Por lo tanto, hace notar la importancia de darse cuenta de cómo construir un entorno de amabilidad, confianza y seguridad en el que los alumnos sigan adelante y aprendan (p.54).

Spirits (2008) señala los siguientes puntos como claves de la relación instructor-alumno en la sala de estudio:

- a) La importancia de la relación instructor-alumno está en los resultados accidentales, pero sí conseguidos. El impacto e influjo de la relación profesor–alumno va más allá de los conocimientos y habilidades que enseñan. Lo más importante de la actividad como profesores son: Incidencia en valores, actitudes, hábitos, motivación, en cómo se ven a sí mismos. Desde esta perspectiva, que no se limita a contemplar el mero aprendizaje de las asignaturas como el único o más importante objetivo, la relación con los alumnos dentro del aula cobra toda su importancia (pp.115-118).
- b) La forma en que los educadores se identifican con los alumnos, la naturaleza de la relación y el impacto general en ellos dependerá sobre todo de la mentalidad de los propios instructores y de cómo se consideran a sí mismos como instructores.
- c) La conexión entre los instructores y los alumnos no se limita a lo que normalmente se relaciona con el término relaciones humanas. (ser abiertos, amables, etc.); abarca todas las dimensiones del proceso de enseñanza – aprendizaje que se desarrolla en el aula, se comunica con lo que hace: dando estructura de aprendizaje, orientando y etc. Una buena relación con los alumnos sin eficacia en la tarea docente no es una buena relación vista desde una perspectiva integral.
- d) El impacto es común entre instructores y alumnos. La disposición de los instructores hacia los alumnos condiciona la actitud de los alumnos hacia ellos. Las expectativas de los profesores hacia algunos alumnos se traducen en conductas que les orientan y estimulan; esa misma actitud deben tenerla con todos. Una mala relación de los profesores con los alumnos, les pueden causar la

falta de interés, motivación, etc. a los alumnos. Los profesores siempre pueden explorar recursos y estrategias para mejorar la relación y estimular a los alumnos.

- e) Asegurar esta gran relación puede ser problemático para ciertos alumnos: con frecuencia los individuos que más se lamentan son los que dan más conflicto a los instructores y aquí y allá un par de ellos devoran prácticamente todas las energías de los educadores. Es difícil gestionar sin sentimientos y sin sentimientos, sin embargo, estos alumnos son también los alumnos de los educadores.
- f) Hay minutos y circunstancias dentro del aula que se prestan más a inspeccionar, y mejorar, la conexión entre los instructores y los alumnos. Una de estas circunstancias son las preguntas orales planteadas en clase, minutos en los que se relacionan realmente con los alumnos.
- g) Otro espacio significativo de relación - correspondencia con los alumnos es el que se produce en torno a la evaluación y los exámenes. En este espacio la receptividad de los alumnos está más asegurada en dos cuestiones centrales de la tarea docente: dirigir y propiciar. En las evaluaciones periódicas, breves y más casuales, la ventaja para los alumnos y simultáneamente para los instructores puede compensar con creces el gasto (en horario y energía) para el educador.
- h) La relación individual de los profesores con los alumnos en la sala de estudio se une a todo lo que hacen en adelante como instructores y puede convertirse en un vehículo para que el esfuerzo de preparación trascienda el tema genuino y para que los alumnos aprendan algo significativo para sus propias vidas. Descartar la relación con los alumnos puede ser una vía abierta increíblemente a las dificultades en la ejecución de la instrucción.

Vínculo familia y escuela

La asociación entre la familia y la escuela es vital y, a la vez, sensible a partir de ahora. De esta manera, es increíblemente importante buscar las claves para ensamblar e iluminar el comercio escuela-familia. Garreta y Llevot (2007) expresan que las relaciones escuela-familia son vistas actualmente como un factor insustituible en la orientación de los alumnos. Subrayan que la formación comienza en la familia y continúa en la escuela, y que una tutoría completa requiere datos sobre el entorno en el que viven los alumnos, así como la representación de este entorno en la vida escolar.

Díaz (1999) plantea la necesidad de decidir una conexión amistosa entre la escuela y la familia y si ambas desempeñan la labor beneficiosa que la formación necesita, hay numerosas garantías de que los resultados serán aceptables (p.143). A la vista de los trabajos de Pedro Poveda, muestra que:

“Es indispensable solicitar insistentemente el apoyo de los padres...nuestra tarea educativa sería incompleta si no contáramos con el auxilio moral de las familias y para conseguirlo procuraremos que vengan con frecuencia a la Academia (con ellas) trataremos de todo cuanto pueda interesar a nuestros alumnos” (p.258 citando a Boletín N° 22. Marzo, 1914).

Entendemos que la familia actual la verdad es una realidad fantástica y evolutiva; solicitada por varios componentes: unión, correspondencia, ambiente emocional, inspiración para la obligación, impulso para el giro intelectual, valoración positiva. Las secuelas de la exploración de Díaz (1999) demuestran que la presentación escolar está asociada a los encuentros del niño en su clima familiar (p.67).

Estamos en un período en el que la familia y la escuela están perdiendo la capacidad de transmitir adecuadamente las características y los ejemplos sociales de conexión social. Marcelo y Vaillant (2009) expresan que la distinción en la familia impacta en la escuela y en su propio límite social; a partir de ahora es todo menos una asociación formativa que trabaja en un entorno estable de socialización (p.65).

Marchesi (2007) informa que la irregularidad sensible que se encuentra en el ámbito abierto como componente de la preparación se refleja de igual manera en la familia y un número básico de ellas cree que una tutoría total es un logro notable para sus jóvenes, sin embargo, confían generalmente en los educadores para el cumplimiento de sus presunciones. También muestra que varias familias tienen un capital social insignificante, lo que les dificulta comprender los objetivos de las metodologías educativas y ayudar a sus hijos con sus tareas escolares. Además, las condiciones en las que se encuentran las familias y los factores de presión de los que sufren los efectos negativos les dificultan la mayoría de las veces la realización de su labor educativa.

Es fascinante conocer el resultado del estudio que Marchesi y Pérez (2004) han realizado sobre los educadores acerca de su circunstancia de expertos, que descubrió la mala introducción de los instructores sobre el deber de las familias en la escolarización de sus hijos. Según las deducciones, básicamente el 50% de los educadores (44,2%) mostraron que los tutores están desinformados de la escolarización de sus hijos; no obstante, el 24,2% se mostró en contra de esta apreciación (p.34).

De las deducciones de este artículo se concluye que existe una ausencia de relación y correspondencia entre la escuela, los educadores y la familia; entre los jóvenes y los tutores.

Siguiendo con el examen de Marchesi y Pérez (2004), los instructores mencionan como variables elucidario para racionalizar la naturaleza de la instrucción: una contribución

más destacada de los tutores en la escolarización de sus hijos, más materiales, preparación de los educadores, más oportunidades de cooperación y mayor experiencia para el director, y una inclusión más notable de la organización instructiva. En estas evaluaciones, los instructores expresan que la colaboración de los tutores en la orientación de sus hijos es uno de los componentes vitales para trabajar en la naturaleza de la educación (p.25).

Además, los tutores recibieron información sobre su mentalidad respecto a la escolarización de sus hijos y sobre si apoyan constantemente los deberes de sus hijos, y los alumnos recibieron información sobre su valoración del esfuerzo coordinado de sus padres en la escuela. Los resultados muestran que el 79,6% de los tutores confirmaron su cooperación en la tutoría de sus hijos y el 45,4% de los alumnos coincidieron con esta afirmación (Marchesi, 2005, 2006).

Casi con toda seguridad, existe una irregularidad entre las valoraciones de educadores, tutores y alumnos sobre el compromiso de las familias con los trabajos de clase. Los entrenadores y los educadores tienen valoraciones opuestas, mientras que los jóvenes (alumnos) se sitúan en una posición moderada. Marchesi (2007) reconoce que los profesores son más resolutivos y no dan tanta importancia a los apuros de las familias, mientras que los mentores consideran que hacen mucho por la tutela de sus hijos en las condiciones en que deben hacerlo. Evidentemente, son los niños los que expresan un punto de vista más exacto de lo que realmente ocurre en casa (p. 66).

Clima organizacional

La posibilidad de un entorno autorizado es una construcción en la que se entretienen una gran variedad de componentes. Las implicaciones fundamentales del entorno parecen surgir en torno a 1930 según las investigaciones que posteriormente acabaron demostrando que el entorno es un componente de la asociación entre el individuo y su circunstancia actual.

Algunos creadores sugieren los discernimientos compartidos por las personas de una asociación con respecto al trabajo, el clima actual en el que se desarrolla, las asociaciones relacionales que se dan en él y las diferentes pautas convencionales que lo administran.

Según Martínez y Ulizarna (1999) el desarrollo del entorno autoritario es multidimensional, consolidando una amplia disposición de componentes que pueden ser explicados por perspectivas electivas, de las que destacan tres (p.87).

Para empezar, la subyacente que considera el "entorno" como una realidad objetivo-establecida por la disposición de las cualidades del lugar de trabajo, conectada a la construcción autoritaria.

La metodología posterior considera el ambiente como una realidad subjetivizada; dentro de este modelo se encuentran los significados de diferentes creadores, como Litwin (1968), que discurre el ambiente como una modo o pertenencia del clima que ven o advierten las personas en la asociación y que repercute en su gestión.

En un rasgo similar Porter (1975) implica la disposición de las propiedades o atributos regulares en curso de un lugar de trabajo específico y su inclinación, tal como lo ven y sienten los individuos que trabajan en él o se identifican con él (p. 66). Por último, interpretan la definición de Evan (1976), que muestra que el clima progresista es una medida multidimensional vista por personas y no personas desde créditos de carácter crucial de un sistema de posición (Martínez y Ulizarna, 1999).

El tercer punto de vista se centra en el comportamiento de las observaciones compartidas que experimentan las secciones de la afiliación. Entre los creadores que conceptualizan el clima como una verdad social se encuentra Eick (1979), quien muestra que el instinto recogido que surge de los ciclos intelectuales de los individuos de la asociación

es un componente inequívoco para la socialización y para la unificación de las prácticas y sus traducciones dentro del marco autoritario. De este modo, el entorno puede pensarse artificialmente como la disposición de implicaciones compartidas (Martínez y Ulizarna, 1999).

Por otra parte, Peiró (1986) muestra que hay una fuerte presencia de perspectivas mentales en la conceptualización de los diversos climas nivelados, estos no se confinan a partir de la participación social que ocurre en cada afiliación, en consecuencia, se podría decir que el clima legítimo se crea socio-mentalmente.

Para decirlo claramente, el entorno autoritario consolida las cualidades y la visión individual y social del lugar de trabajo que elige las prácticas individuales y totales de las personas en la afiliación.

Según el Consejo General de Educación Católica CGEC (2002) dice que la organización de un clima institucional positivo es una de las dificultades que más de los educadores encuentran hoy en día para mantener un aire desenfadado en el aula que les permita fomentar sus tareas con idoneidad. La realización de este ambiente equivalente en las Instituciones Educativas subraya la exigencia de que todos los individuos del Centro trabajen con ayuda en la formación de un lugar de trabajo para la mejora de la tarea instructiva.

Para construir un clima institucional positivo, es esencial una afiliación que favorezca la obligación. Durante bastante tiempo ha prevalecido la independencia y la ausencia de cooperación entre el personal escolar, de vez en cuando incluso dentro de las distintas regiones y oficinas. Sin entrar en un entusiasmo más preciso por los componentes que configuran el ambiente autoritario de las escuelas, basta con ver cómo un jefe decente se las

ingenia para fomentar un gran clima en un breve plazo y, curiosamente, cómo un jefe pésimo provoca un envilecimiento del aire escolar.

La cuestión a la que se está dando mucha importancia en la afiliación escolar es lograr el difícil intercambio Escuela-Familia como técnica para equipar la obligación de toda la región informativa cercana (CGEC, 2002).

Apoyar a las afiliaciones que pueden potenciar las causas de la correspondencia, para ayudar a las experiencias entre profesores, alumnos, guías y personas de la Comunidad para conseguir una empresa ordinaria que suavice el trabajo y la combinación entre todos.

Siguiendo la oportunidad del Consejo General de Educación, el interés por la idea y el aprecio por el otro que aborda la conexión entre todos los educadores, los alumnos entre sí, cada profesor con sus alumnos, las familias con la escuela y el personal no docente.

Además, se centra en la importancia de la asociación entre profesores que necesita puntos de vista que ayuden a sofocar la incertidumbre, la libertad, la realidad y apoyen una sensación de organización e intento conjunto.

La base de estos desafíos es la falta de confianza en varios instructores y grupos administrativos, la impotencia de ser decididos y, de esta manera, el temor de desafiar los problemas.

La ausencia de certeza, entre otros resultados poco amistosos para la relación dentro de la fuerza de trabajo, crea el simulacro de ayuda provocado por un temor sospechoso de ser mal guiado; problemas con la introducción de la recomendación y el sufrimiento de un examen, incluso significativo, del grupo administrativo o de cualquier profesor; seguridad de la entrega y la comprensión de los propios pasos en falso, el temor de ser avergonzado

por personas que se encuentran libres o sin corazón; el temor de sufrir cargos motivados por un temor neurótico de ser despedido, etc.

La falta de convicción y el pavor a afrontar los problemas están sólidamente relacionados. Tanto el profesor como el grupo administrativo que reconocen como la mayoría estarán seguros no exclusivamente de dar sus sugerencias con total convicción y sin predisposición, de soportar la investigación y de comprender sus errores, pero además reconocen como asegurar sus ventajas para que el examen sea imparcial, que los pensamientos estén apegados a algún compromiso de esfuerzo conjunto, que los logros se vean adicionalmente, y que las fuerzas motrices estén apegadas a un verdadero anhelo de ayudar al mejor funcionamiento del medio y a la ejecución de la orientación. Además, el individuo seguro de sí mismo necesita vencer el miedo a enfrentarse a los choques (CGEC, 2002).

Políticas educativas

Asimismo, se acentúa la importancia de la conexión entre los educadores, lo que requiere mentalidades que ayuden a sofocar la duda, la independencia, la intensidad y el protagonismo y a reforzar el sentimiento de administración y esfuerzo conjunto.

Detrás de un gran número de estas dificultades, se encuentra la ausencia de confianza en numerosos instructores y grupos de supervisión, la falta de seguridad en sí mismos y, por tanto, el temor a enfrentarse a los problemas.

La falta de confianza, entre otros resultados adversos para las asociaciones dentro del personal, produce debilidad para ayudar debido a un miedo paranoico a estar fuera de base; problemas para presentar propuestas y soportar el análisis, incluso valioso, del grupo de supervisión o de cualquier educador; protección para conceder y entender los propios errores,

miedo a ser humillado por los individuos que se descubren independientes o serios; miedo a soportar cargos inspirados por un miedo paranoico a ser despedido, etc.

La ausencia de certeza y el temor para enfrentarse a los problemas están firmemente asociados. Tanto el educador como el equipo de supervisión que se dan cuenta de este modo, por lo general, estarán seguros no sólo de dar su propuesta con absoluta certeza y sin prejuicios, de soportar el análisis y comprender sus errores, sino que además se dan cuenta de cómo garantizar sus privilegios para que el análisis sea imparcial, que las ideas estén unidas a una cierta obligación de esfuerzo conjunto, que los logros también se vean y que los impulsos estén unidos a un auténtico anhelo de ayudar al mejor funcionamiento del centro y a la ejecución de la instrucción. Asimismo, el individuo enfático necesita vencer el temor de enfrentarse a los choques (CGEC, 2002).

Rivero (2007) opina sobre el deber del Estado y sus delegados con respecto a la circunstancia genuina de los educadores (p.12).

Intentar culpar sólo a los instructores de nuestros bajos niveles de instrucción es inequívocamente improcedente. El trabajo preparado por el Estado y sus agentes tiene mucho que ver con la astucia de la vocación instructiva. Hay varios educadores que están realmente dedicados a su trabajo y tienen un empleo certificable como instructores. Sin embargo, en la escasa posibilidad de que el marco no les proporcione los activos de base que requiere una instrucción de calidad, si los ex alumnos tardíos son fagocitados por un cuerpo de muestra agotado y generalmente estable en su decepción y duda, será difícil cambiar nuestra escolaridad (Rivero, 2007, p. 20).

Rivero insinúa los arreglos instructivos del Perú. La ausencia de congruencia en los arreglos afecta fenomenalmente la cautela de los instructores. Los instructores son observadores y sobrevivientes de los dudosos cambios que cada administración ha intentado

hacer, un gran número de los cuales se han desvanecido, incluyendo algunos que tuvieron inicios prometedores.

Salas (2011), el nuevo Ministro de Educación de Perú, muestra que el Estado está centrado en garantizar un aprendizaje convincente y de calidad para todos; en cualquier caso, aún no se han logrado resultados agradables y los agujeros perduran.

Como indica Vaillant (2008), hay cuatro grupos de variables que desempeñan un papel muy importante a la hora de contemplar acuerdos que ofrezcan la posibilidad de atraer y retener a grandes expertos para las ocupaciones educativas:

- a) Evaluación sindical. Es importante elevar la vocación a través de un pensamiento social más prominente para los individuos que son dinámicos y haciendo que el mejor contendiente se incline hacia la instrucción considera (p. 31).
- b) Ambiente profesional facilitador. Se tendría que fundar un contexto “profesional” que optimice la capacidad del sistema educativo para mantener a los mejores profesores en la docencia. Para conseguirlo, es requerido otorgar adecuadas condiciones de trabajo y una adecuada estructura de remuneración e incentivos. Además, es de gran significancia promover modalidades de promoción que impidan que el sistema de ascensos aleje del aula al docente.
- c) Formación inicial y perpetua de aptitud. Incrementando el nivel académico pedido, se tendría que transformar la formación docente en una carrera atractiva para jóvenes con excelentes resultados en la educación media. Para que la formación no se estanque en mera retórica e influye positivamente en lo que los docentes realizan en el aula y en lo que aprenden los alumnos de los centros educativos, se tendría que disponer de una base de experiencias exitosas para la solución situaciones particulares. Asimismo, se tendría que añadir procedimientos de selección rigurosos para obtener formadores que respondan efectivamente a los nuevos requerimientos de la formación docente.
- d) Evaluación que aporta críticas sobre la tarea educativa. Es importante considerar la evaluación del educador como un componente fundamental para trabajar en

los marcos educativos. Los sistemas de referencia para la educación y su evaluación deben ser la razón para el inicio de los programas de preparación, así como para el desarrollo de las etapas y prerrequisitos de la vocación docente.

- e) Según Rivero (2007), el abaratamiento de la vocación docente en el Perú tiene que ver con las bajas compensaciones y un turbulento arreglo de impulsos y recompensas que, contra toda norma juiciosa, conforman el mayor nivel de pagos regulares a los educadores. Esto no certifica una compensación esencial adecuada para que los instructores puedan cubrir sus requerimientos y reaccionar a sus deberes familiares (p.43).

Características del desempeño docente.

Los atributos de la ejecución de espectáculos en el siglo XXI son totalmente diferentes y, de vez en cuando, conflictivos, como indican varios creadores y exámenes.

Marchesi (2007) demuestra que la ejecución de espectáculos se aleja en dos puntos de vista esenciales de las principales cualidades de una vocación: En primer lugar, la autosuficiencia en su actividad está restringida por un montón de soluciones y directrices que se esfuerzan por garantizar el derecho a la escolarización de todos los alumnos y la disposición de las administraciones educativas en contextos imparciales (pp.30-31).

Day (2007 tomado de Darling-Hammond, 1996) considera que:

Asumiendo que necesitamos que todos los estudiantes asimilen de la manera que los nuevos estándares muestran y es requerido por la compleja sociedad actual, necesitamos fomentar la instrucción que va mucho más allá de dar datos, administrar una prueba y calificar. Tenemos que potenciar una orientación que vaya mucho más allá de dar información, controlar un examen y repasar. Tenemos que ver cómo instruir de una manera que sea receptiva a varios tipos de realización, lo que las escuelas tienen que hacer para organizarse para ayudar a que la educación y el aprendizaje (p.95).

En segundo lugar, la instrucción se aparta de la probidad y la separación individual de la colectividad de las convocatorias y añade como una de sus marcas el apoyo a las conexiones relacionales, la asociación apasionada y la responsabilidad individual.

Así, Marchesi (2007) expresa que la vocación de enseñar es una "artesanía" que implica las actividades realizadas por los instructores que requieren conocer a cada uno de los alumnos, comprender el clima en el que aprovechan cada oportunidad, y cambiar los procedimientos pedagógicos a las necesidades de cada uno de ellos. Además, solicita un prototipo de correlación y un encargo característico para ayudar de forma plausible a la mejora individual, escolar, social y de sentimientos de los estudiantes (p.70).

Según la investigación sobre la gran educación y realización, que se dirigió a 133 educadores y 207 estudiantes, Day (2007, refiriéndose a Morgan y Morris, 1999) descubre que el mensaje primordial es que los colegiales “dan mucho valor a la capacidad que tienen los maestros de influir en su aprendizaje” (p. 96).

Afirman tres ramificaciones generales:

- a. Los profesores requieren una auto convicción más prominente con respecto al impacto positivo que pueden tener.
- b. Existe un mayor grado de cambio general hacia una decisión más notable en la educación en la sala de estudio, con una conciencia más prominente y una utilización más notable de las técnicas de movimiento, y un intercambio más abierto sobre las ideas y las prácticas de instrucción.
- c. Es requerido incrementar la cognición y emplear habilidades de correlación interpersonal para garantizar un mejor equilibrio entre los aspectos afectivos y técnicos de su enseñanza.

Debido a la investigación, los autores referidos se esfuerzan por elaborar un modelo de perspectivas de los docentes que presenta una perspectiva sobre las relaciones entre los

puntos de vista de los maestros acerca de su rol, los métodos de recibirlos los alumnos y los efectos sobre la calidad del aprendizaje.

Tabla 2

Cuadro de efectos sobre la calidad del aprendizaje.

Perspectiva del docente con respecto a la clase	Visión de la identidad del alumno	Perspectiva de la respuesta del alumno
Depende de la resistencia y el registro (grita a los colegiales).	Contendiente	Mando de “oposición” y aprendiz reacio
Depende en gran medida del traspaso de información (conversa con los escolares)		
A la luz de la disposición (conversa con los colegiales)	Receptor de la verdad y del saber Copartice del éxito de su aprendizaje	Aprendizaje pasivo; aburrido, a veces. aprendiz

Day (2007, despojado de Brighthouse, 1994) opina que, para mediar en el cerebro del alumno, debemos comprender su complicación, sus modos de enseñanza preferidos, sus numerosos tipos de conocimiento, etc. Debemos comprender que el cerebro del alumno irá a una concurrencia con la otra parte: la capacidad excepcional del educador como científico del cerebro para cambiar la sujeción mental en una circunstancia prometedora. En ello radica la cúspide chispeante de la maestría del maestro: su capacidad de abrir la mente (p.97).

Según Carr (2003) la instrucción va más allá de un puñado de habilidades especializadas: se trata de habilidades para ayudar a los niños y a los jóvenes a prosperar en la información y el buen entendimiento, lo que requiere comprender a los demás como acabados en sí mismos. Los instructores deben tener la opción de cultivar la cercanía y el buen giro de los alumnos y tener la oportunidad de convertirse en buenos ejemplos aceptables para sus alumnos (p. 23).

A partir de aquí, es de extraordinaria importancia que los educadores sepan que la vocación de mostrar tiene una parte profesional sólida. Por tanto, que ser instructor es un "empleo" que requiere devoción, responsabilidad y desasosiego por los educandos.

Hansen (1995, 1998, 2001) considera que enseñar es un negocio, una responsabilidad buena y cercana.

Educación es una acción interminable de animar o potenciar perspectivas, orientaciones y pensamientos que den a los educandos la contingencia de florecer, en lugar de decaer, como personas, de desarrollarse, en lugar de restringirse, en su mentalidad y ámbito de capacidades... Teniendo todo en cuenta, un individuo que tiene un sentimiento de ocupación practicará el trabajo de educador más completamente que una persona que lo ve como una tarea... Como trabajo, educar es una ayuda pública que propicia la satisfacción individual de los alumnos (Hansen, 1999, pp. 94-96).

Hogan (2004) piensa que instruir es más que un negocio y una tarea, es un estilo de vida que tiene como claves la autoridad y la responsabilidad. En este sentido, el profesor necesita proceder como tal en cualquier ámbito en el que trabaje (p. 78).

El perfil de la maestría que pretende fomentar la capacidad de enseñar, adelantada por la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de Oriente, hace énfasis en el proceder con lineamientos:

- a. Principio de profesionalidad: descubrir cómo ser mejores especialistas es una responsabilidad de todos y equivale a elevar el valor social de la empresa.
- b. Principio de ejemplaridad: Insinúa el interés de la claridad entre la propia valoración y el liderazgo que se tiene así en la sala de investigación.

- c. Principio de Felicidad: Alude a lo que el acto de instruir tiene en el círculo pasional del individuo del educador, el horario diario y la práctica motorizada provoca desmoralización y decepción, luego, el trabajo donde el instructor se incluye y trabaja cooperativamente, trae buenos sentimientos que influyen en la conducta del instructor.

Pauta de Responsabilidad: Alude a la necesidad de reexaminar lo que se hace en el campo de la cooperación instructiva en la sala de estudio. El educador está sometido, no exclusivamente a su trabajo especializado, sino además a las repercusiones en las existencias de los alumnos.

En definitiva, los atributos fundamentales de la ejecución experta se resumen en las perspectivas adjuntas:

- a) Es de tipo cognitivo.
- b) Se descubre a través de la satisfacción de capacidades específicas, mandatos y deberes que son intrínsecos al trabajo.
- c) Se comunica a través de una cualidad específica, en correspondencia con la condición de los elementos relacionados con ella.

Competencias del docente

Las capacidades expertas de los educadores pueden describirse como los datos, las habilidades, las mentalidades y las cualidades necesarias para realizar una instrucción de calidad. Es decir, lo que los educadores tienen que saber y realizar para negociar de manera encantadora con los problemas que les plantea la instrucción.

Para Zabalza (2007) “la competencia es una zona de intersección donde actúan las habilidades y conocimientos para efectuar acciones perfectamente fundamentadas y eficaces, que la competencia implica darse cuenta de cuál es la acción requerida para solucionar un escenario problemático y saber ejecutarla” (p.11).

En la metodología basada en las capacidades, la razón de ser de los programas de planificación no es sólo obtener datos sobre realidades y pensamientos, sino también conseguir habilidades de demostración de destreza, que, además de la información y la habilidad, se logran mediante sistemas y mentalidades.

Por lo tanto, la metodología basada en las habilidades para los educadores requiere "saber" (tener la información, los datos, las hipótesis y las ideas, etc.) que subyace a "darse cuenta de cómo hacer" (realizar actividades capaces); y "darse cuenta de que cómo será generalmente" (tener las mentalidades, los valores y además las normas necesarias para la ejecución). Estos tres puntos de vista son de extraordinaria importancia para llegar a las normas de mostrar la capacidad y se debe proponer un cambio crítico en los trabajos del educador y del alumno.

Por otra parte, Zabalza (2003) piensa en las habilidades del instructor que acompañan: Planificar la medida de aprendizaje educativo, elegir y establecer la sustancia disciplinar, dar datos y aclaraciones justificables y consumadamente coordinados (habilidad abierta), organización de nuevos avances, Diseñar la estrategia y organizar los ejercicios (p.31):

- a. Asociación del espacio.
- b. Determinación de la técnica.
- c. Elección y mejora de las tareas educativas.

Transmitir la relación con los alumnos, reflexionar y aprobar, evaluar, reflexionar y aprender sobre la educación, relacionarse con el establecimiento y funcionar colectivamente.

En un examen dirigido por Páez y Ramos (2000), se establecieron cuatro capacidades con sus cometidos particulares en función de las capacidades educativas:

- Facilitador-Mediador: capacidad de instituir una analogía uniforme con los miembros. Esta capacidad se separó en catorce compromisos.
- Evaluador: Capacidad para comprobar la naturaleza de la interacción educativa. Esta capacidad se desglosó en once compromisos.
- Organizador: Capacidad para ocuparse de la ejecución de la actividad de instrucción. Esta capacidad se desglosó en nueve tareas.
- Investigador: Capacidad de percibir la realidad con sentido problémico y buscar opciones de ordenación. Esta capacidad se desglosó en siete tareas (p.123).

Modelos de evaluación desempeño docente

Un piloto de valoración de la ejecución del instructor es un esquema del mundo real, que aborda y se centra en los componentes sobre los que se requieren datos. Construye un sistema calculado que tiene un valor petitorio e interpretativo de una realidad concreta que se examina. Es más, todo modelo de evaluación construye una determinación de ángulos específicos, así

Valdés y Vaillant (2008) muestran debajo los cuatro modeladores de evaluación de la ejecución del educador (p.10):

- **Modelo centrado en el perfil del docente**

Este modelo consiste en evaluar la apertura de un profesor según el grado de coordinación de la persona con las características y propiedades, según un perfil preestablecido, de lo que establece un educador ideal.

Estos atributos se resuelven a través de la elaboración de un perfil de la impresión de diferentes colectivos (alumnos, tutores, directores, instructores) sobre lo que es un educador decente, o a través de percepciones inmediatas y de espalda, que permiten retratar características críticas de los instructores que se identifican con los beneficios de sus estudiantes.

Una vez establecido el perfil, se realizan encuestas que pueden aplicarse como autoevaluación, a través de un evaluador externo que se reúne con el instructor, a través de conferencias con los alumnos y sus padres, etc.

La cooperación y el acuerdo de las distintas agrupaciones de animadores de la enseñanza para moldear el perfil del mejor instructor es, sin duda, un componente positivo de este modelo.

En cualquier caso, este modelo también ha tenido reacciones negativas. Entre ellas están las siguientes:

Hace el perfil de un educador inexistente cuyos atributos son fundamentalmente difíciles de inculcar en los futuros instructores, ya que gran parte de ellos implican características de carácter que son difíciles de educar a través de la preparación.

Es posible que haya poca relación entre los atributos de un instructor decente según la opinión de diferentes animadores de la instrucción y las calificaciones de los alumnos, entre otros resultados de la escolarización.

- **Modelo de la práctica reflexiva.**

Se trata de un ejemplo de reflexión dirigida. Es una evaluación para la mejora del personal de la escuela y no un control por razones de perdón o avance.

El modelo se basa en un inicio de la orientación como "un curso de acción de búsqueda de problemas y escenas de razonamiento básico, donde las habilidades de los educadores evolucionan incesantemente a medida que desafían, describen y manejan problemas sensibles", lo que Schon (1987) llama *apariciencia genuina* y requiere la reflexión sobre el movimiento o la evaluación algún tiempo después para ver las victorias, las frustraciones y las cosas que podrían haberse hecho de otra manera. Independientemente de

ello, fundamentalmente cuando hablamos de acción nos referimos al lobby de estudio, de todas formas, puede utilizarse además para alguna otra técnica para conseguir la medida del aprendizaje educativo.

La ejecución de este modelo se inspecciona en una reunión de percepción y en una conversación con el individuo observado para comentar lo que se ha visto y en la que se hacen solicitudes dirigidas a encontrar el significado y la información sobre la práctica observada.

A continuación, se lleva a cabo una conversación en la que se analizan los focos de atención y los ejercicios establecidos en la etapa resultante. En cualquier momento vital y valioso, se puede esbozar en esta etapa una visión inventiva con un registro.

El uso de este modelo requiere la presencia de una estructura de administración, con personas y tiempo consignados. No obstante, el modelo puede cambiarse con el objetivo de que el conocimiento sea concebido por otros, como los socios de un establecimiento comparativo o un jefe.

Por regla general, se puede decir que no hay ningún modelo de evaluación que sea mejor que otro. Cada forma de abordar la evaluación tiene puntos de vista positivos y negativos. La elección de una premisa de evaluación debería establecerse en función del objetivo principal de la evaluación, y podría lograrse la mezcla de estas acciones, que funciona con tener más ejecuciones de evaluación y permite que el procedimiento sea más notable.

- **Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.**

Este modelo sugiere que la evaluación de la idoneidad de las pruebas debería terminarse percibiendo los ensayos de los educadores que se consideran identificados con

los logros de los alumnos. Estas prácticas se relacionan, según un punto de vista mundial, con la capacidad del profesor para construir un entorno de aprendizaje positivo en el pasillo de los exámenes.

El modelo de referencia se ha impuesto desde la década de 1960, utilizando reglas de discernimiento, esquemas de correspondencia o diferentes escalas para medir la conducta del profesor.

Este tipo de evaluación ha sido básicamente censurado por la persona que dirige la evaluación. Se lucha por que los registros sigan los conjuntos de inicio del observador de lo que es una orientación sorprendente y que esto se muestre por las reglas que apoyan para cada evento anotado. La subjetividad del observador se convierte simplemente en un factor fundamental y hace posible que el observador premie o perjudique a los anotados por razones irrelevantes para mostrar la propiedad, sino por su compasión o detestación hacia ellos.

- **Modelo centrado en los resultados obtenidos.**

La idea esencial de este modelo es valorar la exposición del educador a través de la afirmación de los aprendizajes o resultados logrados por sus alumnos.

Este modelo depende de una corriente de pensamiento excepcionalmente despectiva hacia la escuela y lo que en ella se hace. Los delegados de la y bien podría ser posible consolidarlos, lo que hace más simple tener más modelos de evaluación y permite que la técnica sea más única.

Las dimensiones del desempeño docente.

Las ilustraciones preliminares apuntan al trabajo de los educadores en tres mediciones, según lo expresado por Proyecto Regional de Educación para América Latina y

el Caribe PRELAC (2005): aprendizaje de los alumnos, administración de la instrucción y estrategias de instrucción (p.11).

La principal, la medida del aprendizaje, es significativa. La gestión, la conciencia de ser de los instructores es avanzar en la enseñanza de sus alumnos; su trabajo no puede verse separado de lo que realizan sus alumnos. Por lo tanto, el nivel de cumplimiento con las consecuencias de esta tarea, las suposiciones con respecto a la exposición de sus alumnos están firmemente conectadas con las dos mediciones adjuntas.

- **La dimensión de la gestión educativa**, bajo las nuevas ideas de cooperación, tener un lugar, iniciativa dinámica y compartida en las academias, apunta a los educadores que hacen suya la verdad de la facultad y del área local en la que se encuentra, que descifran las peticiones de su circunstancia actual y los acuerdos instructivos en la tarea esencial para su facultad, al mismo tiempo en su experiencia educativa. Esta medida alude a los instructores que planifican, examinan y evalúan su trabajo juntos; que inspeccionan sus prácticas y organizan su avance; que se sienten apoyados en el grupo de muestra y se preocupan por los diferentes socios y las diferentes escuelas en las organizaciones de aprendizaje de los educadores; que tienen una mentalidad básica y proactiva y la interacción las direcciones focales a la luz de su existencia y su visión.

El elemento de los enfoques instructivos alude al apoyo de los educadores en su definición, ejecución y evaluación. Los marcos de instrucción han trabajado comúnmente con grupos de "organizadores" que indican a partir de su información académica lo que la humanidad, las redes y las escuelas requieren. El Marco para el Buen Desempeño Docente (2012) trae a colación tres mediciones explícitas que registran para la particularidad de la vocación de mostrar y su persona como una praxis que se ordena y solicita en la imaginación y la criticidad. La composición de estas tres medidas hace de la mostración una vocación

difícilmente creable de forma normalizada, en todo caso, siempre que para su realización inequívoca exista la posibilidad de acudir a estrategias comparativas (p.22).

- **Dimensión pedagógica,** Alude a una información particular, la información educativa expuesta en la reflexión funcional hipotética, que ofrece la admisión a la información de interés diferente para hacer su trabajo. Asimismo, sugiere a una habilidad particular que es la instrucción, que requiere la capacidad de avanzar en la preparación, como tal, la prima y la responsabilidad en los estudiantes para aprender y estar preparados. También, necesita de la moral de la enseñanza, del sentimiento de la conexión a través de la cual se entrena y que es el giro y la oportunidad del sujeto de la instrucción. Algo así como tres ángulos cruciales pueden ser reconocidos en esta medición:
- **Dimensión cultural,** implica el prerequisite de una amplia información sobre su circunstancia actual para hacer frente a las dificultades financieras, políticas, sociales y sociales, al igual que las de la historia y el entorno cercano, provincial, público y global donde brotan. Incluye la inspección del desarrollo, de las dificultades y de las dificultades para conseguirlas y obtener el descubrimiento contextualizado que cada público en general se plantea a sus edades más tempranas.
- **Dimensión política,** alude a la obligación del instructor de enseñar a los alumnos como personas y residentes orientados a cambiar las relaciones sociales dependientes de una atención sobre la equidad y el valor amistosos, ya que el objetivo central de la escuela debe abordar igualmente la prueba de instruirnos como nación, como órdenes sociales duraderos con un carácter típico. Construir órdenes sociales menos inconsistentes, más liberados y agradables, apoyados por residentes dinámicos, conscientes, confiables y enseñados del clima, requiere que el instructor conozca el contexto general y sus dificultades.

El Marco de Desempeño de la Buena Enseñanza depende de un sueño de instruir para el país. En este punto de vista, se ha explicado un diseño que hace posible comunicarlo, evitando que la idea del Marco se reduzca a una agenda. Esta visión de la escolarización y los segmentos que componen el Marco se presentan a continuación. El desarrollo del Marco se establece en una utilización escalonada de tres clases: cuatro (4) regiones que incluyen nueve (9) habilidades que, por tanto, contienen cuarenta (40) aperturas.

Dominio

Un espacio es considerado como un espacio o campo de la práctica de la instrucción que agrega un grupo de exposiciones de expertos que influyen en la enseñanza de los colegiales. La base de cada uno de los espacios es la idea moral de la instrucción, centrada en la disposición de una ayuda pública y en la mejora básica de los alumnos.

En este sentido, se han percibido cuatro (4) espacios o campos simultáneos: el principal se refiere al trabajo de base para educar, el segundo retrata el avance de la instrucción en la sala de estudio y la escuela, el tercero implica la verbalización de la junta escolar con las familias y el área local, y el cuarto ve el diseño de la personalidad del educador y la mejora de su habilidad pulida.

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Considera la ordenación del trabajo educativo a través de la producción del esquema curricular, las unidades didácticas y los encuentros de enseñanza dentro de la estructura de una metodología intercultural e integral. Alude a la información sobre las principales cualidades sociales, socio-materiales e irrelevantes e intelectuales de sus alumnos, el dominio de la sustancia académica y disciplinar, así como la elección de los materiales instructivos, las metodologías de precepto y la valoración de la enseñanza.

- **Competencia 1**

Reconoce y ve los atributos, todos los aspectos de sus alumnos y sus circunstancias específicas, la sustancia disciplinaria que educa, las metodologías y los ciclos académicos, con plena intención de estimular los límites de nivel innegables y su disposición básica.

- **Competencia 2**

Imagina educar de manera colegiada, asegurando la solidez entre el descubrimiento que desea lograr en sus alumnos, la interacción instructiva, la utilización de los activos accesibles y la evaluación, en un programa curricular bajo corrección duradera.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Ve la conducción de la interacción didáctica a través de una metodología que considera la consideración y la variedad en la totalidad de sus aspectos. Apunta a la intercesión educativa del instructor en la mejora de un ambiente ideal para el aprendizaje, la administración de la sustancia, la inspiración duradera de los escolares, el avance de incomparables técnicas metodológicas y de estimación, así como la utilización de activos educativos apropiados y significativos. Añade la utilización de diversos modelos e instrumentos que favorecen la prueba de distinción de los logros y las dudas en el ciclo de enseñanza, justo como partes de la formación que deben mejorarse.

- **Competencia 3**

Establece un entorno útil para el aprendizaje, la concurrencia basada en el voto y la vivencia de la variedad en la totalidad de sus manifestaciones, con el fin de enmarcar a los residentes básicos e interculturales.

- **Competencia 4**

Transporta el ciclo educativo con el poderío de la sustancia disciplinar y la utilización de sistemas y activos apropiados, para que todos los alumnos se aclimaten de forma básica e

inteligente que se relacione con la disposición de los temas identificados con sus encuentros, intereses y entornos sociales.

- **Competencia 5**

Evaluar en todo momento la lucubración de acuerdo con los impersonales corporativos previstos, para decidir y criticar a sus alumnos y al área local de instrucción, supervisando los contrastes singulares y los entornos sociales.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Se refiere a la cooperación en la administración de la escuela o a la organización de las escuelas según un punto de vista basado en el voto para conformar el área local de aprendizaje. Alude a la correspondencia exitosa con los diversos animadores del área local instructiva, el interés en la producción, elaboración y estimación del Proyecto Educativo Institucional, al igual que la obligación de establecer un clima institucional óptimo. Sumar el aprecio y la reflexión por el barrio sus características y el co-compromiso de las familias en las derivaciones del aprendizaje.

- **Competencia 6**

Contribuye de manera viable, con una mentalidad basada en el voto, fundamental y situada en el área local, en la organización de la escuela, apoyando el giro y la mejora constante del Proyecto Educativo Institucional para que pueda conformar un aprendizaje de calidad.

- **Competencia 7**

Elige asociaciones de respeto, esfuerzo conjunto y co-obligación con las familias, el barrio diferentes asociaciones del Estado y la sociedad normal; abusa de su visión y recursos en los ciclos educativos y registros para los resultados.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Ve la interacción y las prácticas que deciden la disposición y el avance del área local experta de los instructores. Alude a la reflexión ordenada sobre su práctica educativa, la de sus compañeros, el trabajo en tertulias, el esfuerzo conjunto con sus amigos y la inversión en ejercicios de perfeccionamiento. Añade la obligación sobre los ciclos y resultados del aprendizaje y la administración de los datos sobre el plan y la ejecución de las estrategias instructivas a nivel público y local.

- **Competencia 8**

Reflexiona sobre su experiencia formativa e institucional y adopta medidas de aprendizaje ininterrumpidas de forma independiente y en general, para reunir y confirmar su personalidad y deber de experto.

- **Competencia 9**

Ejerce su vocación en función de una ética de respeto a los privilegios centrales de las personas, exhibiendo confiabilidad, equidad, deber y obligación con su capacidad social.

Evaluación del desempeño docente

María Antonieta Mesa dice “la evaluación del desempeño, consiste en la identificación y medición de los objetivos de la labor que desempeña un individuo la forma en que se utiliza los recursos para cumplir esos objetivos y la gestión del rendimiento humano en las organizaciones”. Esta última definición aclara que los ejercicios primarios dirigidos a evaluar la apertura de un individuo en su asociación deben dirigirse a reconocer las razones de su trabajo, ya que es frente a ellas, a pesar de lo que generalmente se espera, que cuantificará si las satisface a cada momento con competencia y viabilidad. No obstante, esta definición sólo implica la estimación de la ejecución humana, dejando de lado la investigación de la conducta

de la interacción que provoca dicha ejecución, la única receta hábil para descubrir las posibles razones de los impactos laborales molestos.

Adalberto Chiavenato afirma que "la evaluación de la ejecución es una disposición de entusiasmo por la exhibición de la persona en su puesto, y de su potencial de mejora. Toda evaluación es un ciclo para calibrar o juzgar la valía, la grandeza, las características o el estatus de algún artículo o individuo". Este creador aporta otro componente esencial: la necesidad de evaluar no sólo la presentación de la persona en la actividad de su deber, sino también su potencial de avance.

En una línea de corriente similar, los creadores Ernesto Blanco y Mercedes Di Vora, que opinan "que la apreciación del desempeño o evaluación es el proceso de precisar, medir y desarrollar la idoneidad, talento, aptitud, competencia, suficiencia y disposición del personal de las organizaciones en el ejercicio de las funciones propias de su cargo u oficio". Y luego marcan que "un sistema eficaz de apreciación debe no solamente medir con exactitud los niveles de desempeño actual, sino también contener mecanismos para reforzar las potencialidades, precisar las deficiencias y comunicar tal información a los evaluados con el fin de que ellos puedan perfeccionar su desempeño futuro"

Men (2008) asimismo afirma: "Valorar la exposición de un individuo es una forma de relevar la satisfacción de sus capacidades y obligaciones, así como la presentación y los logros alcanzados según el cargo que ocupa, La evaluación de la exposición tiene como objetivo difundir para el individuo evaluado cuáles son sus características y cuáles son sus insuficiencias, en definitiva, las perspectivas o actividades que solicitan un plan de mejora centrado en el desarrollo y avance consistente que afectará tanto al individuo como a los círculos de expertos (p.10).

Huguet (2002) Evaluar la exposición de los instructores es un ciclo cuya razón de ser es tomar decisiones de estima sobre la satisfacción de sus deberes en la educación, el aprendizaje y el avance de sus alumnos, se debe hacer una percepción duradera para adquirir información significativa, justa y sólida para elegir el avance realizado en correlación con los beneficios presentados con los alumnos y la mejora de sus áreas de trabajo. Tales directrices en la evaluación insinuarán la idoneidad moral e instructiva solicitada por la disposición de la ayuda instructiva y considerarán tales ángulos que son legítimos a los elementos de los educadores, estos se sitúan en dos clasificaciones significativas (p.56):

- a) **El *saber***, que reacciona a las preguntas, por ejemplo, ¿saben lo que educan, se dan cuenta de cómo mostrarlo, conocen el giro y los ciclos de aprendizaje de los alumnos, dirían que se preocupan por refrescarse en su espacio y con conocer e investigar fundamentalmente las metodologías académicas, se dan cuenta de cuáles son los procedimientos, opciones o actividades más adecuadas para dirigir el avance de una asociación o grupo de trabajo?
- b) **El *hacer***, que reconoce a interrogaciones como, por ejemplo, ¿forja lo que ha decidido hacer en función del puesto que invade en el centro colegial y del lugar que ocupa como individuo del ámbito local de la enseñanza? ¿Utiliza técnicas metodológicas e instructivas explícitas al espacio o nivel donde trabaja, según las cualidades y el entorno de los alumnos? ¿Se puede decir que es consciente y servicial en su relación con los alumnos, socios y diferentes individuos del área local de instrucción?

Paiba (2007) añade que la "naturaleza de la ejecución" es la principal motivación de la evaluación de la ejecución. Alude a los logros en la tarea instructiva; la satisfacción de las capacidades y los deberes en cuanto a la organización curricular anual y la inversión en el cumplimiento de los destinos de mejora institucional; la autoridad del programa educativo: sustancia del espacio o nivel potencial, puntos de vista metodológicos y medidas de evaluación; desarrollo académico y autoevaluación (p.42).

En cláusulas cotidianos, se fermentaba decir que la valoración es un ciclo a través del cual se obtienen datos de manera eficiente, con el fin de dar un juicio de valor sobre un punto de vista específico.

Aspectos de Responsabilidad Social y medio ambiental

La interacción de progreso y cambio es la columna vertebral para que el marco pedagógico y, por tanto, la administración escolar contribuyan en la indagación de nuevas situaciones, orientaciones y presentadores instructivos, por lo que este examen se centra en el deber amistoso introduciendo algunas propuestas para trabajar en la clasificación de las capacidades especializadas y reguladoras, la ayuda social y la intercesión como un ciclo educativo esencial plenamente intencionado en el refinamiento de la realidad administrativa, hacia la redefinición de los ciclos de progreso de las prácticas académicas en la redimensión de las cualidades y la iniciativa completada en la ejecución educativa.

La administración administrativa asiste a descubrir respuestas para las cuestiones instructivas de forma ideal en la que se compone y anima el perfeccionamiento de los educadores en el público general al que se dirigen, plenamente atentos a sincronizar las actividades que perfilan los ejercicios normativos y su colaboración con la gestión. Es por ello que aborda la presencia de elementos especializados, reguladores, sociales de ayuda e intercesión conectados a los ciclos de preparación, asociación, dirección, coordinación, ejecución y evaluación vitales en la exposición del jefe, siendo un jefe académico que comprende la escuela como un manantial de personalidad, donde destaca la preparación, la calidad instructiva y la recarga de la educación. Al mismo tiempo, subraya su atención al ámbito local, la importancia de las cualidades y la dinámica compartidas.

En cuanto al clima, la preocupación por el mismo ha impulsado cambios importantes en nuestros elementos medioambientales. Uno de ellos ha sido, por ejemplo, la presentación y el

perfeccionamiento de la idea de obligación natural, que sirve para evaluar el grado en que nuestras prácticas ayudan al equilibrio del planeta.

En definitiva, este término alude al nivel de responsabilidad que tenemos las personas con el clima que nos rodea, aunque también incorpora a asociaciones, organizaciones y diferentes especialistas. El objetivo es siempre algo muy similar: sacar a la luz la importancia de adoptar propensiones manejables, prestando poca atención al espacio en el que trabajamos o a la zona en la que lo hacemos. Se trata de un compromiso extendido a todo el mundo y en esta exploración se ha cuidado de potenciar los activos de material compuesto, para lo cual se han acomodado fuentes de información especializadas el uso de estudios y producir atención a la consideración manejable.

2.1. Marco conceptual.

2.1.1. Acompañamiento.

Es un ciclo de intercambio de encuentros e información a través del cual un instructor consumado (va con educador) instruye, exhorta, guía y ayuda a un instructor principiante (va con instructor), en una relación coordinada de nivel, designando tiempo, energía e información, utilizando un conjunto de sistemas y metodología orientados a trabajar en la práctica académica.

2.1.2. Supervisión educativa.

Es uno de los instrumentos de un Sistema Educativo, que es responsable de la mejora perpetua de la medida de aprendizaje de la instrucción, para el cumplimiento de sus metas y objetivos, a través de actividades situadas, evaluativas y precisas, con la utilización de métodos imaginativos, lógicos e inventivos y el avance de la exploración junto con la mejora continua de los instructores.

2.1.3. Desempeño laboral.

La ejecución del trabajo es la ejecución del trabajo y la presentación mostrada por el trabajador en la realización de las capacidades primarias y las asignaciones necesarias para su situación en el entorno de trabajo particular, que permite exhibir su idoneidad.

2.1.4. Satisfacción.

La satisfacción es una condición de la mente entregada por un aumento más o menos prominente de la crítica del cerebro, donde las diversas áreas devuelven su potencial vigoroso, dando la vibración de la totalidad y la ausencia escandalosa de anhelo.

2.1.5. Docente.

Es el individuo que otorga la información reseñada en una ciencia u oficio específico. No obstante, el instructor es la persona que se percibe con una capacidad notable en la materia que educa.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El tipo de exploración es correlacional, como indica Dankhe (1986) que consiste en establecer el nivel de relación y comparabilidad que puede existir entre al menos dos factores, es decir, entre cualidades o ideas de una maravilla. No significa establecer una aclaración total del impacto de la razón de lo ocurrido, sino que sólo da piezas de información sobre las razones potenciales de una ocasión (p.89).

Su objetivo principal es darse cuenta de cómo podría actuar una variable conociendo la conducta de otra u otros factores relacionados.

Esto se debe a que existe una conexión entre ellas; cuando una variable se desplaza, también lo hace la otra.

- **Nivel de investigación**

El nivel de examen es claro y como indica Fidias, (199); este "comprende representar y descifrar eficientemente un conjunto de realidades identificadas con diferentes maravillas tal como suceden en el presente. La técnica de compromiso espera considerar la maravilla en su estado actual y en su estructura regular; posteriormente los resultados potenciales de tener autoridad directa sobre los factores de examen son insignificantes" (p.78).

La elucidación contempla los factores de medida de forma autónoma, y en todo caso, cuando no se formen teorías, lo anterior se expresará en los objetivos de exploración.

Para la determinación del plan de exploración se utilizó como premisa el libro de Hernández et al. (2006) denominado "Metodología de la exploración". Como indican estos creadores, el plan adecuado para este examen es del tipo correlacional hechizo (p.67).

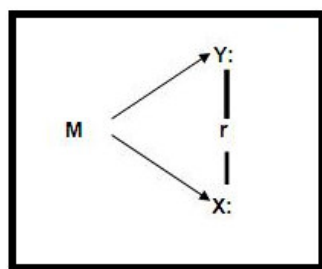
Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlaciones o relaciones causales.

En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. Por lo tanto, los diseños correlacionales puedan limitarse a establecer relaciones entre variables de casualidad. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en hipótesis correlacionales y cuando buscan evaluar relaciones causales, se basan en hipótesis causales”

Su diagrama es representativo es el siguiente:

Figura 3

Diagrama de diseños correlacionales y causales.



En el esquema:

M = Muestra de investigación

Y-X = Variables

r = Relaciones entre variables

En nuestro caso pretendemos relacionar la supervisión educativa y el desempeño laboral docente en las Red de colegios “Innova Schools”

El enfoque fue cuantitativo porque se centra en los aspectos objetivos y susceptibles que pueden ser medidos con relación al problema investigado.

3.2. Población y muestra

La población estará compuesta por las organizaciones educativas de nivel esencial de la organización escolar "Innova Schools".

Tabla 3*Distribución de la población de estudio*

I.E	Director	Coordinador académico	Docentes
“Innova Schools- San Miguel 1”	1	1	17
“Innova Schools- La paz”	1	1	12
“Innova Schools- Callao - Lemos”	1	1	15
“Innova Schools- Callao”	1	2	16
TOTAL	4	5	60

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.**3.3. Operacionalización de variables****Tabla 4***Operacionalización de variables.*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
SUPERVISIÓN EDUCATIVA	Estilo Autocrático	1. Planificación tradicionalista. 2. Autoridad centralista 3. Apertura innovadora a proyectos limitados. 4. Trabajo individualista. 5. Docentes pasivos. 6. Clima Institucional
	Estilo indiferente	1. Falta de autoridad. 2. Planificación ineficaz. 3. Limitación de información.
	Estilo democrático	1. Trabajo en equipo. 2. Estimulación creativa. 3. Evaluaciones significativos 4. Comunicación eficaz entre los miembros. 5. Docentes activos. 6. Clima Institucional 7. Enseñanza significativa.
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	Bases para el aprendizaje de los alumnos	1. Conocimiento comprensión Disciplinar 2. Planeación
	Instrucción para el aprendizaje de los alumnos	1. Gestión del ambiente de clase 2. Gestión didáctica 3. Evaluación de los aprendizajes.
	Cooperación en la administración de la escuela enunciada al área local.	1. Capacidades de gestión 2. Trabajo colaborativo con las familias y la comunidad.
	Mejora de la destreza y la personalidad del educador	1. Desarrollo personal profesional. 2. Conducta profesional.

Tabla 5*Muestra*

I.E	Director	Coordinador académico	Docente
“Innova Schools- San Miguel 1”	1	1	20
“Innova Schools- La paz ”	1	1	12
“Innova Schools- Callao - Lemos”	1	1	20
“Innova Schools- Callao”	1	2	28
TOTAL	4	5	60

Nota. El ejemplo es intencionado en cuanto a los centros de enseñanza, pero utilizando una elección irregular del director, los instructores y los asociados.

3.4. Instrumentos

3.4.1. Los Instrumentos de recolección de datos:

a) Para la variable “Supervisión Educativa”

Se utilizará la encuesta, lo cual será elaborada por la investigadora, según los indicadores de la variable.

El instrumento para utilizarse será el cuestionario el cual estará compuesto por aproximadamente 32 preguntas, con alternativas múltiples y/o preguntas cerradas y abiertas.

b) Para la variable “Satisfacción Laboral Docente”

Se utilizará la pesquisa, lo cual será elaborada por la investigadora, según los indicadores de la variable.

El instrumento para utilizarse será el cuestionario el cual estará compuesto por aproximadamente 36 preguntas, con alternativas múltiples y/o preguntas cerradas y abiertas.

Validez y confiabilidad

- **Validez**

La validez de los instrumentos se realizará a través del criterio de “Justicia de Expertos”, para el cual se elegirá un aproximado de 5 docentes investigadores.

- **Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos se va a realizar a través de las estadísticas de los coeficientes de Alfa de Cronbach.

3.4.2. Prueba de análisis de confiabilidad y validez de los instrumentos

Dos variables

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo la presente tesis, se consideró:

1. Etapa de planificación: Que comprendía la elaboración del plan de tesis.
2. Etapa de ejecución: Que comprendía la toma de datos.
3. Etapa de evaluación: Que comprende la etapa de sustentación

3.6. Análisis de datos

Se empleó el enfoque cuantitativo y los métodos de análisis y síntesis para la demostración de las hipótesis de la investigación, así como diferentes pruebas estadísticas que permitieron contrastar las hipótesis y llegar a conclusiones.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de las variables de investigación.

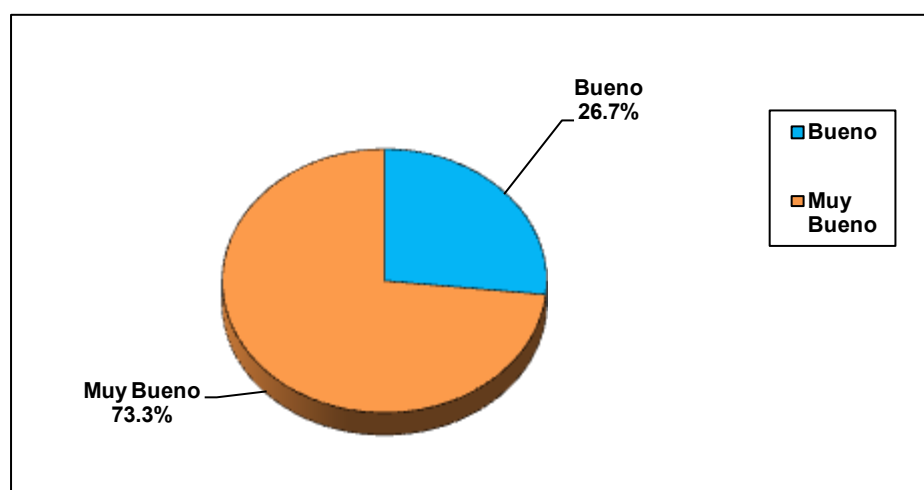
Tabla 6.

Niveles de desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la red Innova Schools en el 2019.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Bueno	16	26.7	26.7
Muy Bueno	44	73.3	100.0
Total	60	100.0	

Figura 4

Niveles de ejecución de cargos en los establecimientos instructivos de la red Innova Schools en 2019.



Interpretación

Se observa en la TABLA 6 y en el GRÁFICO 1, que con respecto a los grados de ejecución del trabajo docente en los establecimientos instructivos de la red Innova Schools en 2019: el **73.3%** de los encuestados considera que es Muy Bueno; y el 26.7%, Bueno.

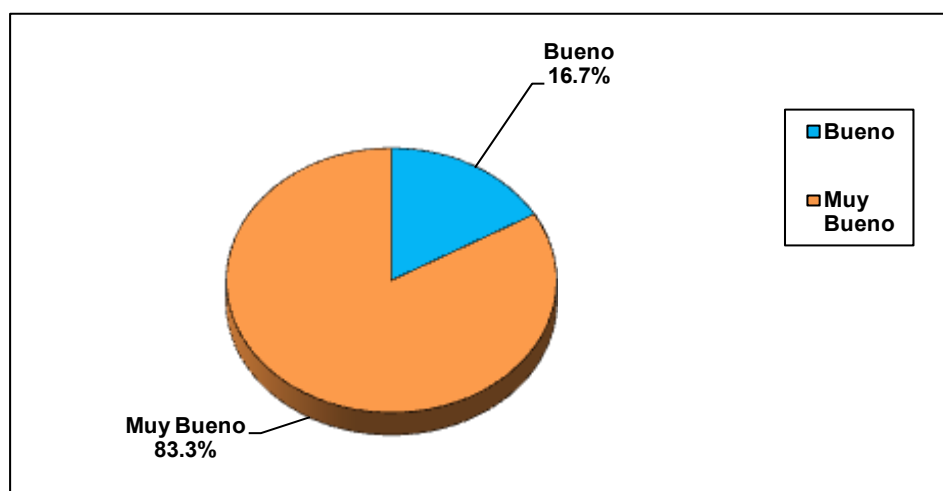
Tabla 7

Paralelismos de disponibilidad para el aprendizaje de los alumnos en los establecimientos instructivos de la organización Innova Schools.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Bueno	10	16.7	16.7
Muy Bueno	50	83.3	100.0
Total	60	100.0	

Figura 5

Paralelismos de estado para el aprendizaje de los alumnos en las fundaciones educativas de la organización Innova Schools.



Interpretación

Se observa en la TABLA9 y en la FIGURA 2, que en cuanto a los grados de preparación para el aprendizaje de los alumnos en los establecimientos instructivos de la red Innova Schools en 2019: el 83,3% de los encuestados cree que es **Muy Buena**; y el 16,7%, **Buena**.

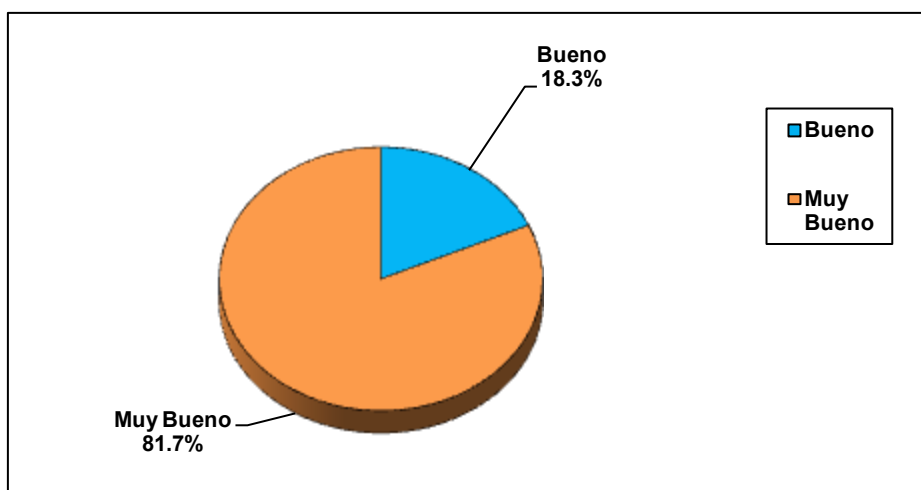
Tabla 8

Muestra de los niveles para el aprendizaje de los alumnos en los fundamentos instructivos de la organización Innova Schools.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Bueno	11	18.3	18.3
Muy Bueno	49	81.7	100.0
Total	60	100.0	

Figura 6

Niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la red Innova Schools.



Interpretación

Se observa de la TABLA 10 y FIGURA 3, que respecto a los niveles de ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS AESTUDIANTES en las instituciones educativas de la red Innova Schools en el 2019: el **81.7%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; y el **18.3%**, **Bueno**.

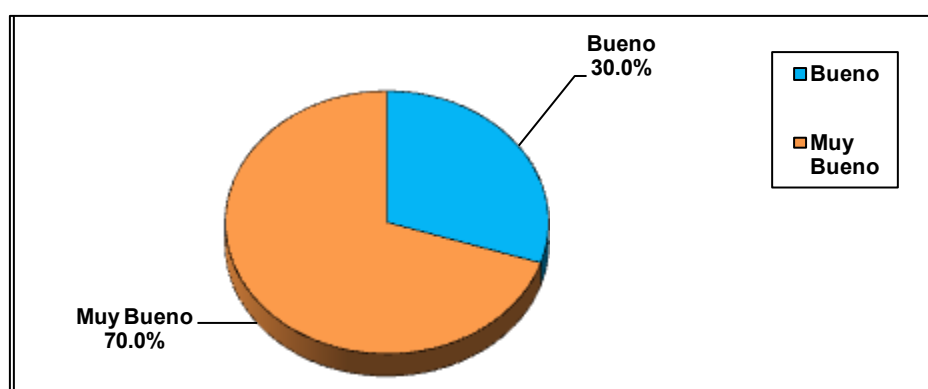
Tabla 9

Niveles de apoyo en la administración de la escuela enunciada al área local en las organizaciones de la organización Innova Schools.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Bueno	18	30.0	30.0
Muy Bueno	42	70.0	100.0
Total	60	100.0	

Figura 7

Niveles de inversión en la administración de la escuela explicados al área local en los establecimientos de la organización Innova Schools.



Interpretación

Se observa en la tabla 11 y en la figura 4, que en cuanto a los grados de participación en la gestión del colegio articulada a la comunidad en las organizaciones educativas de la red Innova Schools en 2019: el 70,0% de los encuestados cree que es **Muy Buena**; y el 30,0%, **Buena**.

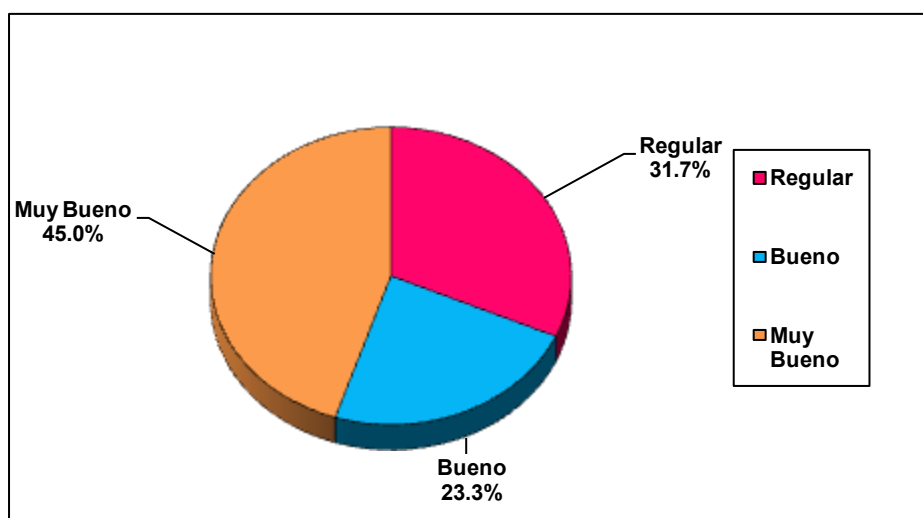
Tabla 10

Niveles de avance de la destreza demostrable y de la muestra de carácter en las bases instructivas de la organización Innova Schools.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Regular	19	31.7	31.7
Bueno	14	23.3	55.0
Muy Bueno	27	45.0	100.0
Total	60	100.0	

Figura 8

Paralelismos de avance de la habilidad demostrable y del carácter del instructor en los fundamentos instructivos de la organización Innova Schools.



Interpretación

Se observa en la tabla 12 y en la figura 5, que respecto a los grados de desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente en las fundaciones instructivas de la red Innova Schools en 2019: el **45,0%** de los encuestados cree que es **Muy Bueno**; el 23,3%, **Bueno**; y el 31,7%, **Regular**.

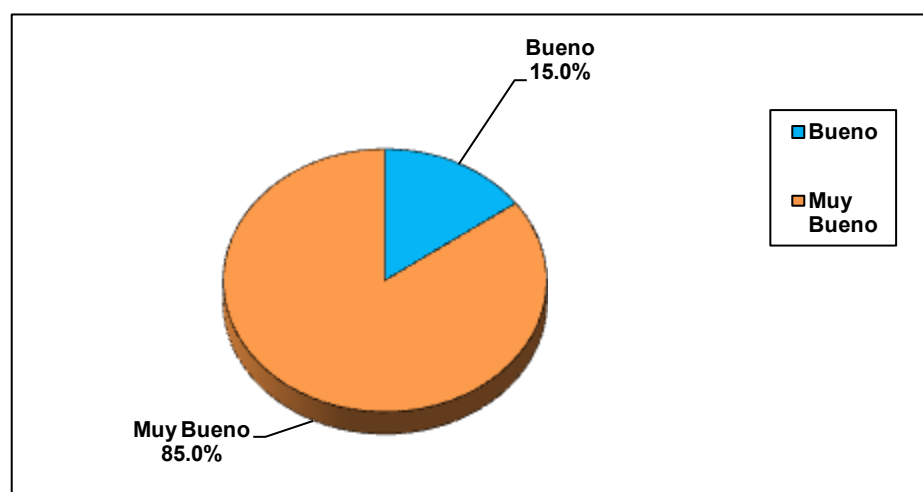
Tabla 11

Niveles de liderazgo moral experto en los establecimientos de la organización Innova Schools.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Bueno	9	15.0	15.0
Muy Bueno	51	85.0	100.0
Total	60	100.0	

Figura 9

Niveles de conducta ético profesional en las instituciones de la red Innova Schools.



Interpretación

Se observa de la Tabla 13 y Figura 6, que respecto a los niveles de conducta ético profesional en las instituciones educativas de la red Innova Schools en el 2019: el **85.0%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; y el **15.0%**, **Bueno**.

4.2. Análisis descriptivo de la variable supervisión educativa.

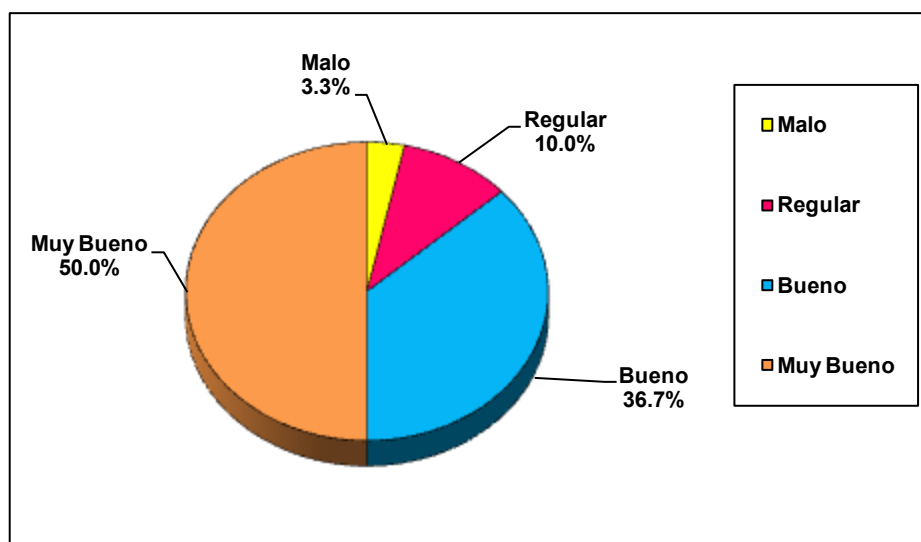
Tabla 12

Niveles de supervisión educativa en las instituciones educativas de la red Innova Schools.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Malo	2	3.3	3.3
Regular	6	10.0	13.3
Bueno	22	36.7	50.0
Muy Bueno	30	50.0	100.0
Total	60	100.0	

Figura 10

Niveles de supervisión educativa en las instituciones educativas de la red Innova Schools.



Interpretación

Se observa de la tabla 14 y figura 7, que respecto a los niveles de supervisión educativa en las instituciones educativas de la red Innova Schools en el 2019: el **50.0%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; el **36.7%**, **Bueno**; el **10.0%**, **Regular**; y el **3.3%**, **Malo**.

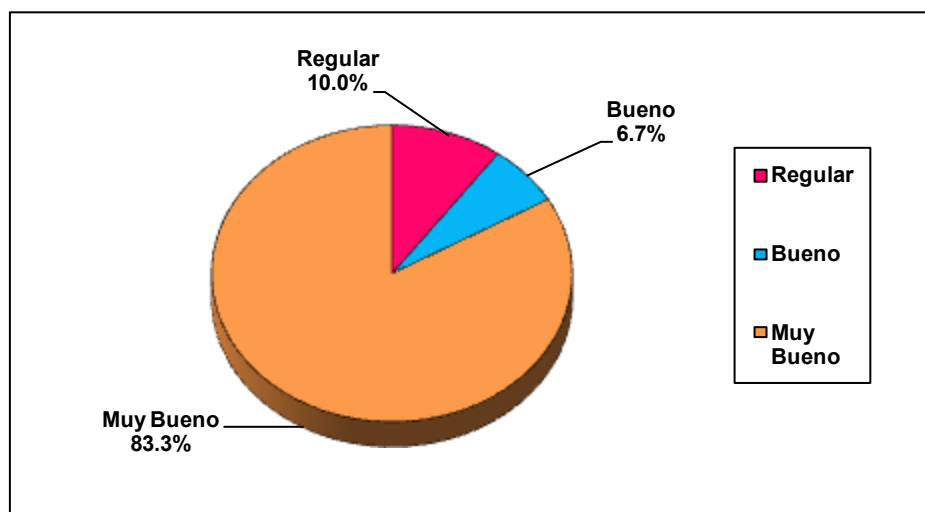
Tabla 13

Niveles de estilo indiferente en las instituciones educativas de la red Innova Schools.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Regular	6	10.0	10.0
Bueno	4	6.7	16.7
Muy Bueno	50	83.3	100.0
Total	60	100.0	

Figura 11

Niveles de estilo indiferente en las instituciones educativas de la Red Innova Schools



Interpretación

Se observa en la tabla 15 y en el gráfico 8, que respecto a los grados de estilo indiferente en los fundamentos instructivos de la red Innova Schools en 2019: el 83,3% de los encuestados cree que es Muy Bueno; el 6,7%, Bueno; y el 10,0%, Regular.

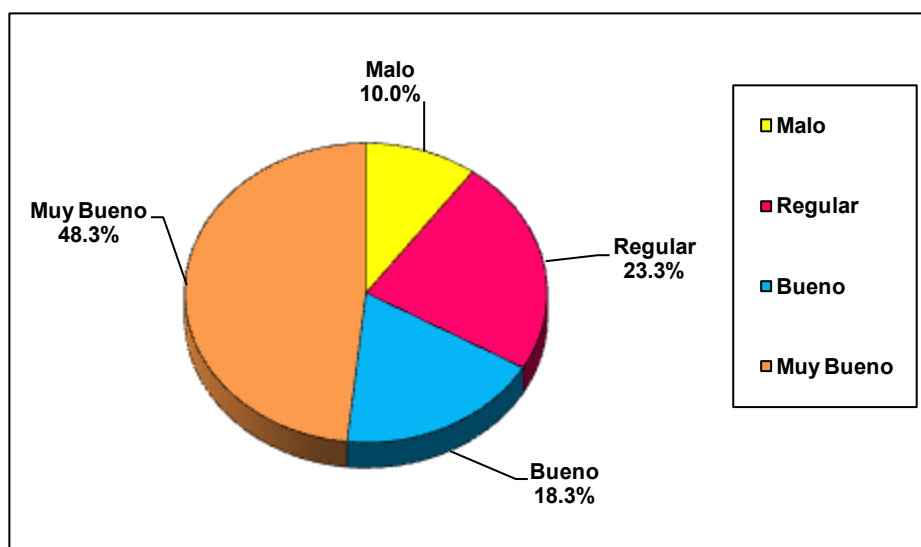
Tabla 14

Paralelismos de estilo autocrático en las instituciones educativas de la red Innova Schools.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Malo	6	10.0	10.0
Regular	14	23.3	33.3
Bueno	11	18.3	51.7
Muy Bueno	29	48.3	100.0
Total	60	100.0	

Figura 12

Paralelismos de estilo autocrático en las instituciones educativas de la red Innova Schools.



Interpretación

Se observa de la tabla 16 y figura 9, que respecto a los niveles de estilo autocrático en las instituciones educativas de la red Innova Schools en el 2019: el **48.3%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; el **18.3%**, **Bueno**; el **23.3%**, **Regular**; y el **10.0%**, **Malo**.

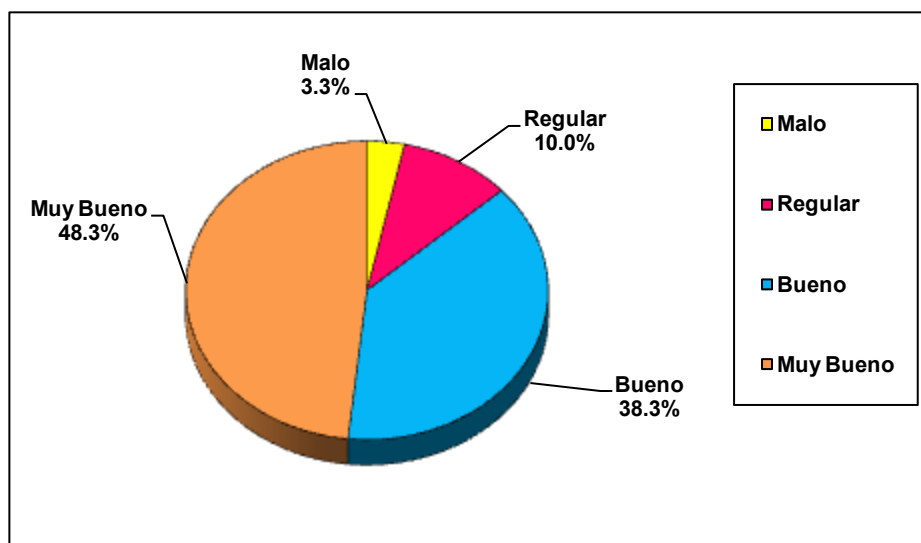
Tabla 15

Niveles de estilo democrático en las instituciones educativas de la red Innova Schools.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Malo	2	3.3	3.3
Regular	6	10.0	13.3
Bueno	23	38.3	51.7
Muy Bueno	29	48.3	100.0
Total	60	100.0	

Figura 13

Niveles de estilo democrático en las instituciones educativas de la red Innova Schools.



Interpretación

Se observa de la tabla 17 y figura 10 que respecto a los niveles de estilo democrático en las instituciones educativas de la red Innova Schools en el 2019: el **48.3%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; el **38.3%**, **Bueno**; el **10.0%**, **Regular**; y el **3.3%**, **Malo**.

4.3. Contrastación de hipótesis

Retrato de los puntajes del instrumento de estimación de la conexión entre la ejecución del trabajo del instructor y la gestión instructiva en los establecimientos instructivos de la red "Innova Schools" Lima 2019.

Disecionar la conexión entre la ejecución del cargo de instructor y la gestión instructiva en los establecimientos instructivos de la red "Innova Schools" en el año 2019.

Observación 1.

Los dos factores que se examinan son:

X : Desempeño del trabajo docente.

Y : Supervisión instructiva

Las dimensiones del Desempeño Laboral Docente son:

X_1 : Las puntuaciones totales y normales de los factores investigados y sus mediciones.

ALTERNATIVAS DE LOS ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	En Blanco o mal llenado
PUNTAJE	1	2	3	4	5	0

X_2 : Trabajo de base para el aprendizaje de los alumnos

X_3 : Educación para el aprendizaje de los alumnos.

X_4 : Inversión en la escuela el tablero verbalizado al área local.

X_5 : Avance de la metodología pulida y del carácter educador.

Las dimensiones de la Supervisión educativa son:

Y_1 : Estilo democrático.

Y_2 : Estilo autocrático.

Y_3 : Estilo indiferente.

Observación 2.

Cada una de las alternativas de los ítems del instrumento de medición para ambas variables tiene puntajes asignados tomando en cuenta el orden en que aparecen las alternativas lo cual se indica en los siguientes Tablas:

Tabla 16

Alternativas con puntajes asignados

A excepción de los Item10, Item12 al Item16, Item18, Item19 e Item21 al Item24 de la variable Supervisión Educativa tienen puntajes según la siguiente tabla:

Tabla 17*Puntajes asignados*

ALTERNATIVAS DE LOS ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	En Blanco o mal llenado
PUNTAJE	5	4	3	2	1	0

Observación 3.**Tabla 18***Puntajes totales y puntajes promedios de las variables en estudio y sus dimensiones*

VARIABLES	# de Ítems	P.T. Min	P.T. Max	P.P. Min	P.P. Max
Planificación Estratégica	39	39	165	1	5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	10	10	50	1	5
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	19	19	95	1	5
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	5	5	25	1	5
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	3	3	15	1	5
Conducta ético profesional	2	2	10	1	5
Supervisión educativa	19	19	95	1	5
Estilo democrático	8	8	40	1	5
Estilo autocrático	5	5	25	1	5
Estilo indiferente	6	6	30	1	5

Donde:**P.T. Min.** Puntaje Total mínimo**P.P. Min.** Puntaje Promedio mínimo.**P.T. Max.** Puntaje Total máximo.**P.P. Max.** Puntaje Promedio máximo**Observación 4.**

Para calificar los Niveles de Desempeño Laboral Docente y de Supervisión Educativa de las bases instructivas de la red "Innova Schools" en 2019 y sus mediciones por separado, se hizo en función de las puntuaciones normales adquiridas en el estudio dirigido para el examen ejecutado y las reglas tomadas son las siguientes:

Tabla 19

Niveles de Desempeño laboral docente y Supervisión educativa; y Dimensiones respectivas

NIVELES	INTERVALO DE LOS PUNTAJES PROMEDIOS
Muy Malo	[1.00 – 1.80>
Malo	[1.80–2.60>
Regular	[2.60 – 3.40>
Bueno	[3.40 – 4.20>
Muy Bueno	[4.20– 5.00]

4.4. Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis Principal

H1: Existe una correlación directa entre la supervisión educativa y el Desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la red “Innova Schools” en el 2019.

Ho: No existe una correlación directa entre la supervisión educativa y el Desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la red “Innova Schools” en el 2019.

Tabla 20

Importancia del coeficiente de correlación de Rango de Spearman

Variables	<i>rho</i>	Desempeño Laboral Docente	Supervisión Educativa
Desempeño Laboral Docente	Coeficiente de correlación p-valor de significancia	1.000 . 60	0.283* 0.029 60
Supervisión Educativa	Coeficiente de correlación p-valor de significancia	0.593* 0.029 60	1.000 . 60
<i>p < 0.05*</i>			

Nota. Prueba de Importancia del Coeficiente de Correlación de Rango de Spearman para la Correlación entre la Supervisión Educativa y el Desempeño Laboral Docente en las Instituciones Educativas en Estudio.

Como $p = 0.029 < \alpha = 0.05$, rechazamos H_0 , es decir que hay evidencias estadísticas para afirmar que existe una correlación estadísticamente significativa entre la supervisión educativa y el Desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la red “Innova Schools” en el 2019.; existe una relación y como el coeficiente de correlación por Rangos de Spearman es positiva ($\rho = 0.283 > 0$) esta correlación es directa.

4.5. Contrastación de las hipótesis secundarias

B1. Sub Hipótesis N.º 1

H1: La supervisión educativa en las instituciones educativas de la red Innova Schools en el 2019 es buena.

H0: La supervisión educativa en las instituciones educativas de la red Innova Schools en el 2019 no es buena.

Teniendo en cuenta que el grado de supervisión educativa en las organizaciones instructivas de la organización Innova Schools, en 2019 es Bueno; si más de la mitad de los educadores de las fundaciones instructivas examinadas califican el referido grado de gestión instructiva como estupendo o excelente. Entonces $p_0 = 0.50$.

Luego tenemos la siguiente Hipótesis:
$$\begin{cases} H_0: p \leq 0.50 \\ H_1: p > 0.50 \end{cases}$$

A partir de la revisión realizada tenemos los resultados adjuntos identificados con la teoría de interés en la Tabla 21:

Tabla 21

Niveles de supervisión educativa en las instituciones educativas de la Red de Innova Schools.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Malo	2	3.3	3.3
Regular	6	10.0	13.3
Bueno	22	36.7	50.0
Muy Bueno	30	50.0	100.0
Total	60	100.0	

De este cuadro el porcentaje de supervisión educativa es buena: si es bueno o muy bueno: $36.7\% + 50.0\% = 86.7\%$. Así tenemos $\hat{p} = 0.87$ y $n = 60$.

$$\text{Estadístico: } Z = \frac{\hat{p} - p_0}{\sqrt{\frac{p_0(1-p_0)}{n}}} = \frac{0.87 - 0.50}{\sqrt{\frac{0.50(1-0.50)}{60}}} = 5.73.$$

Si $\alpha = 0.05$, entonces $Z_\alpha = 1.65$.

Decisión:

Como $Z = 5.73 > Z_\alpha = 1.65$, rechazamos H_0 , es decir que existen evidencias estadísticas para afirmar que el nivel de supervisión educativa en las instituciones educativas de la red Innova Schools, en el 2019 es buena.

B2. Sub Hipótesis N.º 2

H1: El desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la red Innova Schools en el 2019 es muy buena.

H0: El desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la red Innova Schools en el 2019 no es **MUY** buena.

Teniendo en cuenta que el grado de ejecución del cargo en las organizaciones instructivas de la organización Innova Schools, en 2019 es Muy Bueno; si más de la mitad de los educadores de estas fundaciones califican el referido nivel instructivo como generalmente excelente. Entonces $p_0 = 0.50$.

Luego tenemos la siguiente Hipótesis:
$$\begin{cases} H_0: p \leq 0.50 \\ H_1: p > 0.50 \end{cases}$$

Del estudio realizado tenemos los resultados adjuntos identificados con la especulación de interés en la Tabla 22.

Tabla 22

Niveles de desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la red Innova Schools en 2019.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Bueno	16	26.7	26.7
Muy Bueno	44	73.3	100.0
Total	60	100.0	

De este cuadro el porcentaje del desempeño docente es buena: si es muy bueno: **73.3%**. Así tenemos $\hat{p} = 0.73$ y $n = 60$.

$$\text{Estadístico: } Z = \frac{\hat{p} - p_0}{\sqrt{\frac{p_0(1-p_0)}{n}}} = \frac{0.73 - 0.50}{\sqrt{\frac{0.50(1-0.50)}{60}}} = 3.56.$$

Si $\alpha = 0.05$, entonces $Z_\alpha = 1.65$.

Decisión:

Como $Z = 3.56 > Z_\alpha = 1.65$, rechazamos H_0 , es decir, que existe una prueba medible para afirmar que el grado de desempeño laboral de los de la organización Innova Schools, en 2019 es muy buena.

B3. Sub Hipótesis N.º 3

H1: Entre la supervisión educativa y la preparación para los estudiantes como dimensión del desempeño laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools en el 2019 existe una correlación directa.

H0: Entre la supervisión educativa y la preparación para los estudiantes como dimensión del desempeño laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools en el 2019 no existe una correlación directa.

Tabla 23

Prueba de significación del coeficiente de correlación de rango de Spearman para la conexión entre la gestión instructiva y el trabajo de base para los alumnos.

Variables	<i>rho</i>	Supervisión educativa	Preparación para los estudiantes
Supervisión educativa	Coeficiente de correlación	1.000	0.244
	p-valor de significancia	.	0.060
	<i>n</i>	60	60
Preparación para los estudiantes	Coeficiente de correlación	0.244	1.000
	p-valor de significancia	0.060	.
	<i>n</i>	60	60
<i>p</i> < 0.05 *			

Nota. Prueba de significación del coeficiente de correlación de rango de Spearman para la conexión entre la gestión instructiva y el trabajo de base para los alumnos en las fundaciones instructivas investigadas.

Decisión:

Como $p = 0.060 > \alpha = 0.05$, **no rechazamos H_0** , No existe ninguna prueba factual que certifique que existe una conexión entre la supervisión instructiva y el trabajo de base de los alumnos como dimensión del desempeño laboral docente en las E.I. de la Red Innova Schools.

B4. Sub Hipótesis N.º 4

H1: Entre la supervisión educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes como dimensión del desempeño laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools en el 2019 existe una relación directa

Ho: Entre la supervisión educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes como dimensión del desempeño laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools en el 2019 no existe una relación directa.

Tabla 24

Prueba de significación del coeficiente de correlación de rango de Spearman para la conexión entre la supervisión educativa y la enseñanza para el aprendizaje

Variables	ρ	Supervisión educativa	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Supervisión educativa	Coeficiente de correlación	1.000	0.140
	p-valor de significancia	.	0.288
	n	60	60
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	0.140	1.000
	p-valor de significancia	0.288	.
	n	60	60
$p < 0.05^*$			

Nota. Prueba de significación del coeficiente de correlación de rango de Spearman para la conexión entre la supervisión educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos en las fundaciones educativas investigadas.

Decisión:

Como $p = 0.288 > \alpha = 0.05$, **no rechazamos H_0** , es decir que no hay evidencias estadísticas para afirmar que entre la supervisión educativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes como dimensión del desempeño laboral docente en las I.E de la Red Innova Schools existe una correlación directa.

B5. Sub-Hipótesis N.º 5

H1: Entre la supervisión educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad como dimensión del desempeño laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools en el 2019, existe una correlación directa.

Ho: Entre la supervisión educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad como dimensión del desempeño laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools en el 2019 no existe una correlación directa.

Tabla 25

Prueba de Significación del Coeficiente de Correlación de Rango de Spearman para la conexión entre la supervisión educativa y la participación en la gestión

Variables	<i>rho</i>	Supervisión educativa	Participación en la gestión
Supervisión educativa	Coeficiente de correlación	1.000	0.266
	p-valor de significancia	.	0.040
	<i>n</i>	60	60
Participación en la gestión	Coeficiente de correlación	0.266	1.000
	p-valor de significancia	0.040	.
	<i>n</i>	60	60

p < 0.05 *

Nota. Prueba de Significación del Coeficiente de Correlación de Rango de Spearman para la conexión entre la supervisión educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas en estudio.

Decisión:

Como $p = 0.040 > \alpha = 0.05$, Rechazamos H_0 , es decir que hay evidencias estadísticas para afirmar que entre la supervisión educativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad como dimensión del desempeño laboral docente en las I.E de la Red Innova Schools existe una correlación y como el coeficiente de correlación por Rangos de Spearman es positiva ($rho = 0.266 > 0$) ésta correlación es directa.

B6. Sub Hipótesis N° 6

H1: Entre la supervisión educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente como dimensión del desempeño laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools en el 2019, existe una correlación directa.

Ho: Entre la supervisión educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente como dimensión del desempeño laboral docente en las I.E de la Red de Innova Schools en el 2019, no existe una correlación directa.

Tabla 26

Prueba de Significación del Coeficiente de Correlación de Rango de Spearman para la relación entre la supervisión educativa y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Variables	<i>rho</i>	Supervisión educativa	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Supervisión educativa	Coeficiente de correlación	1.000	0.128
	p-valor de significancia	.	0.331
	<i>n</i>	60	60
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	0.128	1.000
	p-valor de significancia	0.331	.
	<i>n</i>	60	60
<i>p</i> < 0.05 *			

Nota. Prueba de Significación del Coeficiente de Correlación de Rango de Spearman para la relación entre la supervisión educativa y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas en estudio.

Decisión:

Como $p = 0.331 > \alpha = 0.05$, no rechazamos H_0 , es decir que no hay evidencias estadísticas para afirmar que entre la supervisión educativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente como dimensión del desempeño laboral docente en las I.E de la Red Innova Schools en el 2019, existe una correlación directa.

B7. Sub Hipótesis N° 7

H1: Existe una correlación significativa en cuanto al estilo Autocrático del personal supervisor con el Desempeño de los Docentes de las Instituciones educativas de la Red Innova Schools.

H0: No existe una correlación significativa en cuanto al estilo Autocrático del personal supervisor con el Desempeño de los Docentes de las Instituciones educativas de la Red Innova Schools.

Tabla 27

Prueba De Significancia del Coeficiente de Correlación por Rango de Spearman para la Correlación entre Estilo Autocrático del personal supervisor y el Desempeño Laboral Docente.

Variables	<i>rho</i>	Desempeño Laboral Docente	Estilo Autocrático del personal supervisor
Desempeño Laboral Docente	Coeficiente de correlación	1.000	0.110
	p-valor de significancia	.	0.404
	<i>n</i>	60	60
Estilo Autocrático del personal supervisor	Coeficiente de correlación	0.110	1.000
	p-valor de significancia	0.404	.
	<i>n</i>	60	60

$p < 0.05^*$

Nota. Prueba De Significancia del Coeficiente de Correlación por Rango de Spearman para la Correlación entre Estilo Autocrático del personal supervisor y el Desempeño Laboral Docente en las Instituciones Educativas en Estudio.

Decisión:

Como $p = 0.110 \not< \alpha = 0.05$, no rechazamos H_0 , en otras palabras, que no hay pruebas medibles para insistir que Hay una conexión significativa a en cuanto al estilo Autocrático de la fuerza de trabajo administrativa con el Desempeño de los Docentes de las Instituciones Educativas de la Red de Colegios Innova.

B8. Sub Hipótesis N° 8

H1: Existe una relación significativa en cuanto al estilo democrático del personal supervisor con el Desempeño de los Docentes de las Instituciones educativas de la Red Innova Schools.

H0: No existe una relación significativa en cuanto al estilo democrático del personal supervisor con el Desempeño de los Docentes de las Instituciones educativas de la Red Innova Schools.

Tabla 28

Prueba de Significación del Coeficiente de Correlación de Rango de Spearman para la Correlación entre el Estilo democrático del personal supervisor y el Desempeño Laboral de los Docentes

Variables	ρ	Desempeño Laboral Docente	Estilo Indiferente del personal supervisor
Desempeño Laboral Docente	Coeficiente de correlación	1.000	0.266*
	p-valor de significancia	.	0.040
	n	60	60
Estilo Indiferente del personal supervisor	Coeficiente de correlación	0.266*	1.000
	p-valor de significancia	0.040	.
	n	60	60
$p < 0.05^*$			

Nota. Prueba de Significación del Coeficiente de Correlación de Rango de Spearman para la Correlación entre el Estilo democrático del personal supervisor y el Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas en Estudio.

Decisión:

Como $p = 0.040 < \alpha = 0.05$, rechazamos H_0 , es decir que hay evidencias estadísticas para afirmar que existe una correlación significativa en cuanto al estilo indiferente del personal supervisor con el Desempeño de los Docentes de las Instituciones educativas de la Red Innova Schools.

B9. Sub Hipótesis N° 9

H1: Existe una relación significativa en cuanto al estilo indiferente del personal supervisor con el Desempeño de los Docentes de las Instituciones educativas de la Red Innova Schools.

H0: No existe una relación significativa en cuanto al estilo indiferente del personal supervisor con el Desempeño de los Docentes de las Instituciones educativas de la Red Innova Schools.

4.6. Prueba de Normalidad

Tabla 29

Prueba de Significación del Coeficiente de Correlación de Rango de Spearman para la Correlación entre el Estilo indiferente del personal supervisor y el Desempeño Laboral del Docente.

Variables	<i>rho</i>	Desempeño Laboral Docente	Estilo Democrático del personal supervisor
Desempeño Laboral Docente	Coeficiente de correlación p-valor de significancia	1.000 .	0.121* 0.331
	<i>n</i>	60	60
Estilo Democrático del personal supervisor	Coeficiente de correlación p-valor de significancia	0.121* 0.331	1.000 .
	<i>n</i>	60	60
$p < 0.05^*$			

Nota. Prueba de Significación del Coeficiente de Correlación de Rango de Spearman para la Correlación entre el Estilo indiferente del personal supervisor y el Desempeño Laboral del Docente en las Instituciones Educativas en Estudio.

Decisión:

Como $p = 0.331 \not< \alpha = 0.05$, no rechazamos H_0 , es decir que no hay evidencias estadísticas para afirmar que Existe una correlación significativa en cuanto al estilo Democrático del personal supervisor con el Desempeño de los Docentes de las Instituciones educativas de la Red Innova Schools.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión

Tras la disección de los resultados, se descubrió que existe una enorme conexión medible entre la supervisión instructiva y la ejecución del trabajo de los educadores de los establecimientos instructivos de la red "Innova Schools" en el año 2019; tales Como $p = 0.029 < \alpha = 0.05$, rechazamos H_0 , como tal, que exista una prueba fáctica que atestigüe que existe una relación y como el coeficiente de conexión por Rangos de Spearman es positivo($\rho = 0.283 > 0$) ésta correlación es directa. Al respecto Palomino (2011) esta relación es inmediata. De tal manera Palomino (2011) dirigió una investigación denominada "El impacto de la gestión de los jefes en la ejecución de la muestra del nivel subyacente de la región de Islay" para la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Propuesta para adquirir el nivel de Magister en Gestión Educativa cuyo diseño es reconocer los atributos fundamentales de la supervisión instructiva y decidir el grado de ejecución de los educadores de las bases instructivas del nivel subyacente de la zona de Islay. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: Los efectos posteriores de la exploración han detallado la presencia de una relación positiva mensurablemente enorme ($Rho = 0.348$) entre las variables Supervisión Pedagógica y Desempeño Docente ($p\text{-valor} = 0.0000$ menor a 0.05) al 5% de importancia bilateral, lo que muestra que los resultados pueden ser resumidos a la población examinada.

Asimismo, se pudo descubrir que existen pruebas fácticas para insistir en que el grado de supervisión instructiva en las organizaciones instructivas de la organización Innova Schools, en 2019 es aceptable, por ejemplo $Z = 5.73 > Z_{\alpha} = 1.65$, rechazamos H_0 , para lo cual Callomamani (2013) realizó una propuesta denominada "La supervisión académica y la ejecución laboral de los instructores en la Institución Educativa 7035 San Juan de Miraflores", en la que presenta así que la gestión académica impacta en la ejecución laboral del educador,

ya que se adquirió una P con un valor de 0,0000 a un nivel de importancia del 5% con una relación de 0,863 entre los factores de estudio.

Del mismo modo, la comprobación instructiva impacta en la ejecución del trabajo del educador, ya que se encontró un valor P de 0,0000 a un nivel de importancia del 5% con una conexión de 0,810 entre los factores de investigación. Por otra parte, para el objetivo de describir los elementos del administrador de la segunda fase de las bases de formación fundamental que tienen lugar con el Municipio Escolar N°4 de Maracaibo, Estado Zulia, las respuestas adecuadas tanto del director como de los instructores estuvieron en la clasificación Siempre, lo que demuestra que las capacidades del jefe están satisfechas. No obstante, ocurre que un amplio nivel de instructores refleja que nunca satisfacen esta capacidad, donde es importante aplicar un respaldo académico que construya el nivel de educadores satisfechos en su presentación.

Además, se ha demostrado que en la medida en que se satisfagan las necesidades de un educador mediante motivaciones cercanas, académicas o relacionadas con el dinero, desempeñarán sus obligaciones con mayor consuelo e inspiración.

Fue factible distinguir que existen pruebas fácticas que confirman que el grado de ejecución de los cargos directivos en los establecimientos educacionales de la organización Innova Schools, en el año 2019 es excelente, como $Z = 3.56 > Z_{\alpha} = 1.65$, rechazamos H_0 , para ello Meléndez (2012) en su examen denominado "Programa de gestión. Educador de Educación Secundaria en el ramo de Colón Tesis de Maestría para la Universidad Pedagógica Nacional-Honduras llegó a las resoluciones que se acompañan: La supervisión educativa debe ser vista como una interacción que fomenta y fortalece el refuerzo experto de los instructores para ayudar a planificar enfoques que se suman a las medidas de instrucción y aprendizaje.

Procediendo con una de nuestras teorías tenemos que existen pruebas fácticas que confirman que entre la supervisión instructiva y el trabajo de base de los alumnos como elemento de ejecución del trabajo de los instructores en las I.E de la Red de Escuelas Innova existe una relación, como se exhibe $p = 0.060 > \alpha = 0.05$, no rechazamos H_0 . Por lo que Vargas (2016) en su propuesta denominada "La supervisión instructiva y su relación con el Marco de ejecución de la buena muestra en el espacio de Educación para el Trabajo, en las Instituciones Educativas del Distrito de Lurigancho, 2016 " afirma que existe una conexión crítica entre la gestión instructiva con el trabajo de base para el aprendizaje en el espacio de Educación para el Trabajo en las Instituciones Educativas de la región de Lurigancho, 2016 ($p < 0,05$ excepcionalmente enorme, relación r de Pearson = 0,693 conexión positiva normal).

Igualmente fue concebible comprobar que como $p = 0.288 > \alpha = 0.05$, **no rechazamos H_0** , en otras palabras, que no hay pruebas medibles para afirmar que entre la supervisión educstiva y la educación para el aprendizaje de los alumnos como elemento de ejecución del trabajo de los instructores en las I.E de la Red de Colegios Innova existe una conexión inmediata, a lo que Quevedo (2007) creador de la propuesta "La supervisión Educativa y el Mejoramiento de aprendizajes de los estudiantes de educación primaria de la I E Sor Ana de los Ángeles del Callao - Tesis de maestría para la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú llegó a las resoluciones adjuntas: En el lugar de trabajo se sienten totalmente decepcionados, el 40,91% de los jefes se sienten bastante realizados y el 38,18% se ven totalmente realizados, que asumiendo que necesitamos que la supervisión educativa nos lleve a la mejora de la naturaleza de la educación y el funcionamiento convincente de los establecimientos educativos, debe ser retratada teniendo una premisa filosófica, agradable, imaginativa y lógica orientada a ayudar, apoyar, compartir y contribuir

para que el instructor se impulse en su tarea diaria y se dé un cumplimiento superior de los objetivos.

Por lo tanto, también hay pruebas medibles para afirmar que hay una conexión entre la supervisión educativa y el interés en la escuela que la junta explicó al área local como un componente de la ejecución del trabajo del educador en la I.E. de la Red de Escuelas Innova y como el coeficiente de conexión por los rangos de Spearman es positivo ($\rho = 0.266 > 0$) ésta correlación es directa. Como $p = 0.331 > \alpha = 0.05$, no rechazamos H_0 , es decir que no hay pruebas medibles para insistir en que entre la supervisión instructiva y el avance de la habilidad demostrable y el modo de vida del instructor como componente de la ejecución del trabajo del educador en la I.E de la Red de Escuelas Innova en 2019, existe una relación inmediata. A tal punto que García (2008) dirigió un estudio de exploración denominado "La naturaleza de la administración autorizada escolar y la ejecución de la muestra en la unidad de ex alumnos según los estudiantes de posgrado del personal de instrucción de la UNMSM para decidir la relación entre la naturaleza de la administración reguladora escolar y la ejecución de la muestra, los resultados de la investigación muestran que la naturaleza de la administración autorizada escolar se identifica adecuadamente con la ejecución educativa. De la misma manera, hay pruebas de la presencia de una enorme conexión entre la naturaleza de la administración reguladora escolar y el deber de mostrar con un grado de reconocimiento, la conexión entre la naturaleza de la administración autoritaria escolar y el dominio lógico e innovador es crítica y llega a un nivel normal, mientras que la conexión entre la naturaleza de la administración gerencial escolar y las relaciones relacionales (31,5 %) y la preparación en cualidades morales (30,3 %).

Conexión entre el estilo totalitario del personal administrativo y la presentación de los educadores de los establecimientos educativos de la Red de Escuelas Innova, Villalobos (2007)

presenta el examen denominado "El estilo autocrático del personal administrativo con la presentación de los educadores de los establecimientos educativos de la Red de Escuelas Innova". Villalobos (2007) presenta el examen denominado "La Supervisión en el respaldo pedagógico, en la escuela esencial" para la Universidad Rafael Urdaneta - Venezuela, postulación para adquirir el nivel de Maestría en Gerencia Educativa cuyo objetivo fue construir la significación de la Supervisión en el respaldo pedagógico, metodológicamente, la exploración se planteó como hechura de campo no experimental, la población se ajustó por 38 sujetos. Los resultados impulsaron el final adjunto: Hay un tipo de supervisión absolutista, no se realizan las capacidades de gestión social, no se utilizan las estrategias y los métodos de gestión, y de esta manera, no se realizan las tareas de apoyo al instructor.

Como $p = 0.040 < \alpha = 0.05$, rechazamos H_0 , por lo que, hay pruebas medibles para afirmar que hay una enorme relación entre el estilo indiferente del personal administrativo y el rendimiento de los profesores de las organizaciones de instrucción de la Red de Escuelas Innova. Así, Bravo (2011), dirigió un examen sobre "El trabajo de supervisión instructiva en los instructores angoleños; una propuesta de ejercicios metodológicos como retro a la calidad instructiva" que presume que hay una necesidad de un arreglo de ejercicios metodológicos de gestión académica con ocurrencia en el trabajo de los educadores para la naturaleza de la escolarización. Los jefes educativos tienen niveles y características que les permiten completar la supervisión en la escuela, en cualquier caso, el apoyo impotente y la falta de preocupación de estos a los instructores ha causado la utilización impotente de enfoques en sus tareas diarias. Además, los individuos de la administración tienen habilidades psico-académicas, sin embargo, necesitan prepararse en la supervisión educativa. Las variables de impacto de la gestión académica en el trabajo de mostrar en compartir, considerar y avanzar en los desarrollos metodológicos junto con los instructores elevando la naturaleza de la medida de aprendizaje educativo. Los ejercicios del plan propuesto deberían organizarse desde la planificación de los

gestores académicos con el objetivo de enriquecerse con habilidades especializadas para ayudar a los instructores e incrementar el grado de ejecución de las empresas con calidad. Podemos distinguir que no hay pruebas fácticas que confirmen que existe una gran relación en cuanto al estilo de popularidad del personal administrativo con la exposición de los educadores de los establecimientos educativos de la Red de Escuelas Innova, dado que $p = 0.331 \not< \alpha = 0.05$, no rechazamos H_0 , El objetivo fue decidir la conexión entre el respaldo instructivo del administrador de la regla de la mayoría y la ejecución de la exhibición en la II fase de formación en el distrito escolar N°4 de Maracaibo, Estado Zulia. El tipo de exploración fue inequívocamente correlacional. Campo con un plan no experimental, cruzado y basado en valores. Los resultados adquiridos permitieron verificar que entre el respaldo instructivo de la regla mayoritaria del jefe y la presentación del educador se expande de manera alta y crítica. La variable de respaldo educativo del jefe adquirió en consecuencia un nivel de 37,15% para la alternativa consistente seguida por bastante a menudo con 36,2.

VI. CONCLUSIONES

- La consecuencia del examen actual espera diseccionar y preordenar el impacto de las manos de gestión instructiva en la ejecución de los instructores en la organización de Innova Schools hay una enorme conexión mensurable entre la supervisión educativa y el desempeño docente de la red "Innova Schools" en 2019; hay una relación y como el coeficiente de conexión por Spearman's Ranks es positivo ($\rho = 0.283 > 0$) ésta correlación es directa.
- Se resuelve que la supervisión educativa en las fundaciones instructivas de la red "Innova Schools" en 2019 es aceptable teniendo un valor de $Z = 5.73 > Z_{\alpha} = 1.65$, teniendo más del 86,7% de respaldo en la administración de la gestión instructiva.
- Se resolvió que el grado de ejecución de cargos en las organizaciones instructivas de la organización Innova Schools, en el año 2019 es excelente, ya que se encontró un valor de $Z = 3.56 > Z_{\alpha} = 1.65$ teniendo más del 73.3% referente al nivel de desempeño laboral docente.
- Se resolvió que no existe una gran conexión entre el estilo autocrático del profesorado administrativo y la presentación de los educadores de las fundaciones educativas de la Red Innova Schools, ya que el valor encontrado fue de $p = 0.110 \nless \alpha = 0.05$.
- Existe una conexión crítica entre el estilo democrático del profesorado administrativo y la exposición de los educadores de las bases instructivas de la Red de Escuelas Innova, ya que un valor de $p = 0.040 < \alpha = 0.05$

- Se resolvió que no existe una conexión crítica entre el estilo desinteresado del personal administrativo y la exposición de los instructores de los establecimientos instructivos de la Red de Escuelas Innova, ya que el valor de $p = 0.331 \nless \alpha = 0.05$.
- Se resolvió que existe una conexión inmediata entre la supervisión de la instrucción y la educación para el aprendizaje de los alumnos como componente de la ejecución del trabajo del instructor en los I.E. de la Red de Escuelas Innova ya que un valor de $p = 0.060 > \alpha = 0.05$.
- Existe una relación inmediata entre la supervisión instructiva y el apoyo en la administración de la escuela verbalizada al área local como componente de la ejecución del trabajo del instructor en las I.E. de la Red de Escuelas Innova en 2019, ya que descubrimos un valor de $p = 0.040 > \alpha = 0.05$
- Se resolvió que no existe una relación inmediata entre la supervisión instructiva y la mejora de la habilidad demostrable y el modo de vida del educador como elemento de la ejecución del trabajo del instructor en la I.E. de la Red de Escuelas Innova en 2019, ya que se descubrió un valor de $p = 0.331 > \alpha = 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

- El equipo de supervisión (jefes y facilitadores escolares del espacio) del establecimiento de la Red de Escuelas Innova debe considerar subrayar la mejora de los sistemas de supervisión promoviendo procesos que sean oportunos, personalizados y contextualizados, con mentalidades de transparencia y horizontalidad en los educadores,
- Fortalecer el grupo administrativo de la Red Innova Schools con capacidades de iniciativa innovadoras que se sumen a la exhibición de los instructores a través de redes de aprendizaje entre los jefes de la Red Innova Schools que promuevan la inspiración, el reconocimiento y los premios ideales para las grandes prácticas realizadas por los educadores.
- Promover Redes de Interaprendizaje entre el área educativa y administrativa local, para construir a través de información subjetiva y cuantitativa la ejecución de la muestra y el trabajo administrativo, realizando planes de mejora e investigación de resultados, que permitan el avance de un estilo administrativo mayoritario con la cooperación de cada educador asociado a su ejecución de la muestra, alejándose de un carácter correctivo y tirano.
- Fortalecer la iniciativa de los directores, para cambiar las perspectivas, habilidades y destrezas que deben tener para hacer una supervisión instructiva decente para trabajar en las secuelas de la ejecución de los educadores.
- Establecer canales de coordinación entre el equipo de supervisión, el personal de diversos niveles, los educadores, para reforzar el avance del perfeccionamiento de los expertos a través del trabajo universitario interno o externo que dinamice la mejora de las habilidades en la práctica académica y esto se suma a la mejora de los logros de aprendizaje.

VIII. REFERENCIAS

- Aguirre, R. (2011). *Influencia de la supervisión pedagógica en la calidad de la gestión educativa de la institución educativa N° 1228 Leoncio Prado y N° 0026 Aichi Nagoya de la U GEG 06-Ate Vitarte* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
- Aguirre, R. (2011). *Influencia de la supervisión pedagógica en la calidad de la gestión educativa* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
- Alain, A. (2000). *Supervisión educativa*. Abedul.
- Almeyda, O. (2007). *Supervisión educativa*. Ediciones Educativas.
- Almeyda, S. (2007). *Supervisión educativa*. Editorial Nuevo Milenio.
- Avolio, S. (2008). *Evaluación del desempeño docente en la práctica educativa*. Editorial Académica.
- Baldoceda, M. (2008). *La gestión pedagógica y el mejoramiento de la calidad académica de los estudiantes de la Institución Educativa Sor Ana de los Ángeles, en el área de ciencias sociales durante el año 2006* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación - Lima].
- Balzan, Y. (2008). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en la III etapa de la educación básica* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Brandfield, L. E. (1986). *Evaluación en el proceso enseñanza-aprendizaje*. Editorial Pearson.
- Burton, B. (1965). *Gestión y supervisión educativa*. Editorial Latinoamericana.
- Camere, A. (2009). *Relaciones profesor-alumno en el ámbito educativo*. Editorial Educativa.
- Callomamani, A. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 San Juan de Miraflores* [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos].
- Casassus, J. (2000a). *Inspección colegial y supervisión educativa*. Editorial Academia.

- Casassus, J. (2000b). *Problemas de gestión educativa en América Latina*. UNESCO.
- Chacón, F. (1969). *La supervisión y el docente: una guía práctica*. Editorial Universitaria.
- Chiavenato, A. (2000). *Administración de recursos humanos* (5a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Chiroque, S. (2006). *Prácticas docentes: Desarrollo de competencias y evaluación en el aula*. Fondo Editorial de la Universidad.
- Cuba, A. (2008). *El desafío de la formación docente en el Perú*.
- Cuba, A. (2008). *La responsabilidad social del docente en la educación peruana*.
- Cuba, G. (2008). *La formación docente en el Perú: Retos y oportunidades*. Editorial Académica.
- Darling-Hammond, L. (2000). *Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence*. National Commission on Teaching and America's Future.
- Darling-Hammond, L. (2000). *Teacher quality and student achievement*.
- Díaz, A. (2006). *Competencias docentes y su impacto en el aprendizaje: Un enfoque metodológico*. Editorial Universitaria.
- Díaz, A. (2006). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*.
- Díaz, M. (1999). *La importancia de la conexión entre escuela y familia en la educación de los alumnos*. Editorial Pedagógica.
- Evans, D. (2001). *Emoción: La ciencia del sentimiento*. Taurus.
- Esteve, J. M. (2006). *La formación del profesorado en una sociedad multicultural*. Editorial Octaedro.
- Esteve, J. M. (2006). *La formación del profesorado en la sociedad del conocimiento*.
- Esteban, V. (2005). *La supervisión educativa y el rendimiento de los alumnos de educación secundaria de la Institución Educativa Estatal de la UGEL N° 05 San Juan de*

- Lurigancho* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Fermín, M. (1980). *Tecnología de la supervisión docente*. Editorial Kapelusz.
- Fernando, L. (2004). *Incidencia de la formación académica del supervisor educativo en el mejoramiento del docente en el nivel primario en la zona sur del departamento de San Marcos* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Marcos].
- García, A. (2008). *La naturaleza de la administración autorizada escolar y la ejecución de la presentación en la unidad de ex-alumnos indicada por los estudiantes de posgrado de la fuerza de trabajo escolar de la UNMSM* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- García, B., Loredó, J., Luna, E., & Rueda, M. (2016). Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(3e), 1–19. <https://doi.org/10.15366/riee2008.1.3.008>
- García, J. (1997). *La planificación educativa*. Editorial Síntesis.
- Garreta, J., & Llevot, N. (2007). *Colaboración escuela-familia: Un desafío educativo*. Editorial Graó.
- Gómez, J. (2008). *Inspiración en el proceso creativo*. Editorial Santillana.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1967). *The motivation to work* (2a ed.). Wiley.
- Hick, A. (2006). *Supervisión educativa: Guía práctica*. Pedagógica.
- Holtzman, D., Gatlin, G., & Vasquez, A. (2005). *El rol del docente en la formación integral del alumno*. Editorial Educativa.
- Ingvarson, L., Meiers, M., & Beavis, A. (2005). *Factors affecting the impact of professional development programs on teachers' knowledge, practice, student outcomes & efficacy*. Australian Council for Educational Research.
- Ingvarson, L., Meiers, M., & Beavis, A. (2005). *Impacto del desarrollo profesional en el aprendizaje de los estudiantes*.

- Lau, S. (1999). *Enfoques y modalidades de la supervisión educativa en el departamento de Santa Rosa*. Universidad San Carlos.
- Lemus, J. (1975). *Manual de técnicas de supervisión educativa*. Trillas.
- Lemus, L. (1998). *Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas*. Editorial Kapelusz.
- Lemus, L. (2004). *La supervisión educativa moderna*. Editorial Alfa.
- Ley General de Educación, Ley N° 28044. (2003). *Ley que establece el marco normativo para la educación en Perú*. Congreso de la República del Perú.
- Mañú, I., & Goyarrola, L. (2011). *Innovación educativa y nuevas tecnologías*.
- Mañú, R., & Goyarrola, G. (2011). *Las nuevas tecnologías en la educación: Herramientas y retos para el docente moderno*. Editorial Digital.
- Mañú, R., & Goyarrola, G. (2011). *Motivación y práctica docente: Estrategias para el aula*. Editorial Educativa.
- Marcelo, C. (1995). *Desarrollo profesional docente: Estrategias para la mejora continua*. Editorial Síntesis.
- Marcelo, C. (2008). *Educación para la innovación: Una mirada a la formación docente en la era del conocimiento*. Editorial Graó.
- Marcelo, C. (2008). *La formación continua del profesorado: Nuevas perspectivas*.
- Marcelo, C. (2008). *La preparación del profesorado para el aprendizaje de los estudiantes*. Editorial Graó.
- Marchesi, Á. (2007). *La relación entre familia y escuela: Un estudio de casos*. Fondo Editorial de Educación.
- Marcelo, C., & Vaillant, D. (2009). *La relación familia-escuela en el contexto actual*. Fondo Editorial Universitario.

- Marchesi, Á., & Pérez, E. (2004). *Educación y familia: Participación y expectativas*. Editorial Universitaria.
- Martínez, J., & Ulizarna, G. (1999). *Clima organizacional y su impacto en el ámbito educativo*. Editorial Profesional.
- Maslow, A. (n.d.). *Una teoría de la motivación humana*. Hitos en la Gestión Empresarial.
- Maslow, A. (1984). *Motivación y personalidad*. Sagitario.
- Meléndez, M. (2012). *Programa de supervisión: Docente de educación media del departamento de Colón* [Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional].
- Ministerio de Educación. (1982). *Decreto Supremo N° 50-82-ED: Normas y procedimientos de supervisión educativa en Perú*.
- Ministerio de Educación del Perú. (2003). *Ley general de educación, Ley N° 28044*. Diario Oficial El Peruano.
- Ministerio de Educación del Perú. (2005). *Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo – DS No 009-2005-ED*.
- Ministerio de Educación del Perú. (n.d.). *Programa Nacional de Formación y Capacitación Continua*. Recuperado de <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/1226>
- Moorer, S. H. (2004). *Supervisión educativa y liderazgo*. Educación Contemporánea.
- Moirón, J. (1996). *Supervisión educativa y mejoramiento institucional*. Narcea.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación y desempeño docente en el aula*.
- Montenegro, I. (2003). *El desempeño docente: Evaluación y factores de influencia en el contexto educativo*. Editorial Académica.
- Moya, J. (2010). *Construyendo relaciones positivas en el aula: Guía para docentes*. Editorial Académica.
- Neagley, R., & Evans, N. (2002). *Supervisión y evaluación educativa*. Pearson.

- Nérici, I. (1992). *Introducción a la supervisión escolar*. Editorial Kapelusz.
- Nérici, I. (2002). *Supervisión y coordinación escolar*. Universitaria.
- OCDE. (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- Palomino, A. (2011). *La influencia de la supervisión de las directoras en el desempeño docente del nivel inicial de la provincia de Islay* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Pilles, K. (2000). *Supervisión educativa: Nuevos enfoques*. Editorial Omega.
- Quevedo, R. (2007). *La supervisión educativa y el mejoramiento de aprendizajes de los estudiantes de educación primaria de la I. E. Sor Ana de los Ángeles del Callao* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Ramos, I., & Ramos, A. (2005). *Dinámica, realización y desempeño de los educadores: Investigación en dos escuelas secundarias de Guadalajara, México* (Investigación no publicada).
- Robbins, S. (1998). *Satisfacción laboral*. McGraw-Hill.
- Rivero, H. (2007). *Crisis de la educación en el Perú: Un análisis de las causas y soluciones*. Fondo Editorial Universitario.
- Rivero, J. (2007). *Crisis educativa en Perú: análisis y propuestas*.
- Salluca, L., & Tenorio, S. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Sobrado, C., & Filgueira, C. (1996). *Satisfacción laboral en la dirección escolar*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Spirits, R. (2008). *El impacto de la relación profesor-estudiante en el proceso educativo*. Editorial Educativa.

- Tedesco, J., & Tenti, E. (2002). *El nuevo docente: entre la vocación y la profesión*.
- Terigi, F. (2008). *La formación docente ante los desafíos del siglo XXI*.
- Terigi, F. (2008). *Necesidades de los educadores en la práctica pedagógica*. Editorial Universitaria.
- Tenorio, S. (2010). *El sistema de supervisión educativa y su influencia en el desempeño profesional de los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos públicos de las provincias de Ica, año 2006* [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos].
- TudESCO, J. C., & Tenti, E. (2002). *Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO: Documento presentado en la conferencia regional “Desempeño de los docentes en América Latina y Caribe.”*
- UNESCO. (2005). *Hacia una calidad educativa: Políticas y prácticas para el desarrollo docente*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- UNESCO. (2005). *Informe Mundial de la UNESCO sobre la educación*.
- UNESCO. (2008). *Protagonismo docente en el cambio educativo. Revista PRELAC: Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe*.
- Valencia, P. (2008). *Liderazgo y satisfacción laboral en instituciones educativas de nivel secundaria en la zona urbana del distrito de Pichinaki – Chanchamayo*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Vaillant, D., & Cuba, A. (2008). *Formación docente en América Latina: desafíos y perspectivas*.
- Vaillant, D., & Cuba, G. (2008). *La formación docente en América Latina: Retos y oportunidades para el futuro*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Villalobos, C. (2007). *La supervisión en el acompañamiento docente en la escuela básica* [Tesis de maestría, Universidad Rafael Urdaneta].
- Vroom, V., & Deci, E. (Eds.). (1999). *Motivación y alta dirección*. Trillas.

Werther, W. (1992). *Administración de personal y recursos humanos*. McGraw-Hill.

Zabala, R. (2007). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chosica* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].