



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

[http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

UNIVERSIDAD NACIONAL

"SAN LUIS GONZAGA"

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN
DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR



CALIDAD DE LA SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA Y EL NIVEL
MOTIVACIONAL EN EL EJERCICIO DE LA PROFESION
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL
DISTRITO DE SALAS – ICA – 2015.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

PRESENTADA POR:

MIRELLA ESPINOZA TRILLO

ICA – PERÚ

2015

DEDICATORIA

A Dios porque gracias a Él he podido lograr todo lo que tengo hasta hoy.

A mis padres por haberme dado la vida, por su apoyo económico, moral y espiritual; por la inmensidad de su cariño, por su ayuda diaria e incondicional, por su esfuerzo de querer darme lo mejor.

Muchas gracias a ellos.

MIRELLA

INDICE

Resumen	5
Abstract	6
Introducción	8
Capítulo I: Marco teórico	10
1.1 Antecedentes de la Investigación	11
1.2 Fundamentos teórico-científicos	17
a. Supervisión y Supervisar	17
b. Supervisión Educativa	18
c. Supervisión Pedagógica	19
d. Funciones de la Supervisión Pedagógica	20
e. Principios de la Supervisión Pedagógica	23
f. Estilos de supervisión	24
g. Motivación	25
h. Teoría motivacional de Frederick Herzberg	26
i. Teoría Motivacional de Abraham Maslow	27
j. Rol del profesor en la actualidad	28
k. Factores que influyen en la actividad docente	29
1.3 Marco Conceptual	30
Capítulo II: Planteamiento del Problema	35
2.1 Caracterización de la Problemática	36
2.2 Delimitación del problema de investigación	38
2.3 Formulación del problema de investigación	39
2.4 Justificación de la investigación	39
2.5 Los Objetivos de la investigación	41
2.6 Hipótesis General y Específicas	41
2.7 Variables	42
2.8 Operacionalización de variables	42
2.9 Matriz de consistencia	43
Capítulo III: De la Metodología	44
3.1 Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación	45
3.2 Población y Muestra	46
3.3 Técnicas de recolección de Información	47
3.4 Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos	48
3.5 Evaluación de la validez y confiabilidad de los instrumentos	48

Capítulo IV: De los Instrumentos de investigación	50
4.1 Cuestionario de encuesta	51
4.2 Fichas de contenido	51
4.3 Fichas bibliográficas	51
Capítulo V: Presentación, interpretación de resultados	52
5.1 Presentación de resultados	53
Capítulo VI: Contrastación de hipótesis	93
6.1 Descripción de los resultados del cuestionario sobre Calidad de la Supervisión Pedagógica	94
6.2 Descripción de los resultados del cuestionario sobre Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente	103
6.3 Discusión de resultados	113
Conclusiones	115
Recomendaciones	117
Fuentes de Información	118
ANEXOS	120

RESUMEN

El presente trabajo titulado Calidad de la supervisión pedagógica y el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en las instituciones educativas del distrito de Salas – Ica – 2015, se inscribe en el tipo de investigación básica y se realizó con el propósito de determinar la relación entre la calidad de la supervisión pedagógica con el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en las Instituciones Educativas Juan Pablo Fernandini, Fe y Alegría y Virgen María de Guadalupe del distrito de Salas, Ica. El nivel es el descriptivo correlacional, de manera que se describe primero las características de las variables en estudio y luego se busca establecer la relación entre ellas.

La variable X calidad de la supervisión pedagógica fue desagregada en tres dimensiones: Monitoreo, acompañamiento y control, las que permitieron formular los correspondientes problemas específicos. La muestra considerada asciende a un total de 45 docentes del nivel de secundaria, a quienes se le aplicó un cuestionario por cada una de las variables en estudio. Para hacer los análisis estadísticos se ha utilizado el coeficiente de correlación de Pearson que para la dimensión monitoreo fue de 0,889; para la dimensión acompañamiento fue de 0,928 y para la dimensión control fue 0,857. Para la prueba de hipótesis general se utilizó la fórmula de T-Student de correlación, con lo que se pudo probar la hipótesis que fue enunciada así: Existe una relación significativa entre la calidad de la supervisión pedagógica y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.

Una de las conclusiones a las que se llegó fue que se ha logrado determinar que existe una relación significativa entre la calidad de la supervisión pedagógica y el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica. Lo que permite inferir que a una buena calidad de la supervisión pedagógica, le corresponde un mayor nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente o a una deficiente calidad de la supervisión pedagógica le corresponde un menor nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente.

ABSTRACT

This paper entitled Quality of pedagogical supervision and motivational level in the exercise of the teaching profession in educational institutions in the district of Salas - Ica - 2015 , fits the type of basic research is conducted in order to determine the relationship between the quality of educational supervision in motivational level in the exercise of the teaching profession in Educational Institutions Juan Pablo Fernandini , Fe y Alegria and Our Lady of Guadalupe district Salas, Ica. The level is descriptive correlational , so that first describes the characteristics of the study variables and then seeks to establish the relationship between them.

X The variable quality of pedagogical supervision was broken down into three dimensions : Monitoring, monitoring and control , which allowed to formulate the corresponding specific problems. The sample considered totaling 45 secondary level teachers , who were applied a questionnaire for each of the variables under study. To statistical analysis was used Pearson correlation coefficient for the monitoring dimension that was 0,889 ; to the accompaniment dimension it was 0.928 and for controlling dimension was 0.857 . Formula Student T- correlation was used to test general hypotheses which could test the hypothesis that was stated as follows: There is a significant relationship between the quality of educational supervision and motivational level in the exercise of the teaching profession in educational institutions in the district of Salas, Ica.

One of the conclusions reached was that it has been determined that there is a significant relationship between the quality of educational supervision and motivational level in the exercise of the teaching profession in educational institutions in the district of Salas, Ica. Allowing infer that a good quality of pedagogical supervision , carries a higher motivational level in the exercise of the teaching profession or poor quality of pedagogical supervision corresponds to a less motivational level in the exercise of the teaching profession.

CALIDAD DE LA SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA Y EL NIVEL
MOTIVACIONAL EN EL EJERCICIO DE LA PROFESION
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL
DISTRITO DE SALAS – ICA – 2015.

Autora: Mirella Espinoza Trillo

Asesora: Dra. Patricia Cárdenas Ayala

INTRODUCCIÓN

La importante labor de dirigir el proceso enseñanza aprendizaje requiere que el docente posea una adecuada formación y capacitación pedagógica suficiente como para cumplir tal misión, de manera que su trabajo se vería recompensado enteramente al lograr que sus estudiantes desarrollen las capacidades que el momento actual exige.

Es, entonces, muy necesario que los docentes reciban una eficiente formación profesional para que su desempeño profesional pueda satisfacer las expectativas que en ellos tienen cifradas los padres de familia, sus propios estudiantes y la comunidad educativa en general. Pero, tanto o más importante que lo expresado es que el docente esté premunido del deseo de capacitarse continuamente, que tenga interiorizado la necesidad de participar en el proceso llamado formación continua, porque este mundo caracterizado por los cambios rápidos y continuos en todo orden de cosas, exige que no solo los conocimientos del docente sino también su habilidad de aplicar nuevas y adecuadas estrategias, entre otros aspectos, sean actualizadas permanentemente.

Sin embargo, asistimos a una época en que muchas veces los docentes no poseen un adecuado método de enseñanza, tampoco crean situaciones motivadoras para que puedan lograr efectivamente los aprendizajes de sus alumnos. Y estas condiciones generalmente se adquieren durante el ejercicio de la profesión, por lo tanto es una necesidad que el docente participe en programas de capacitación, en talleres de actualización, en cursos de perfeccionamiento, etc. para que pueda lograr sus propósitos de la mejor manera posible.

Pero, a nuestro juicio, para capacitarse continuamente el docente debe estar suficientemente motivado y plenamente convencido de que su formación continua es una necesidad. Si el docente tiene la motivación suficiente podrá capacitarse como es debido y podrá ejercer su profesión con idoneidad y pericia.

La motivación, así, resulta imprescindible en todo proceso de enseñanza aprendizaje. Nuestra propia experiencia y la revisión de bibliografía sobre el tema

nos permite afirmar que la mayor parte de los problemas en los aprendizajes de los estudiantes, se debe que no existe una adecuada motivación en el docente, de manera que si el docente está desmotivado es lógico suponer que el alumno también estará muy desmotivado para participar activamente en el proceso de aprendizaje.

Es que la motivación constituye una influencia importante en el desempeño del docente, porque es la fuerza que da energía y voluntad a las personas para desarrollar sus actividades.

Ahora bien, existen dos grandes tipos de motivación: extrínseca e intrínseca, pero ambas están orientadas a servir como estímulo o acicate para el logro de algún propósito. Y entre los principales factores que pueden brindar una adecuada motivación al docente para su eficiente ejercicio profesional se encuentra el proceso de supervisión pedagógica que brinda apoyo y estimula el trabajo docente forjando espacios de reflexión para la mejora de su desempeño.

En ese sentido, nos hemos propuesto desarrollar la presente investigación con el propósito de determinar la relación que existe entre la calidad de la Supervisión Pedagógica y el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en las instituciones educativas del distrito de Salas – Ica, para lo cual utilizaremos el diseño descriptivo correlacional y utilizaremos el cuestionario de encuesta, las fichas bibliográficas, la ficha de observación como instrumentos de recojo de información.

LA AUTORA

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

- a. Arteaga (2012) desarrolló la investigación titulada *Supervisión escolar en la RIEB y sus efectos en el logro educativo*, en la localidad de Chihuahua-México, en la que expresa que la educación básica viene experimentando un cambio significativo como resultado de la implementación de la Reforma Integral de la Educación Básica (RIEB), que viene a significar un modelo educativo basado en el desarrollo de competencias cuya finalidad es lograr la formación integral de los estudiantes que les permitirá desenvolverse en cualquier contexto social.

Este estudio trata de responder a la pregunta de investigación: ¿De acuerdo a la RIEB cómo se caracteriza la función de la supervisión escolar en la implementación de la reforma de la educación básica y sus efectos en el logro educativo en el estado de Chihuahua?. Tuvo como objetivo principal encontrar información acerca de las estrategias que se utilizan luego de la implementación de la supervisión escolar en los centros escolares de dicha jurisdicción.

La conclusión a la que llegó fue que la supervisión escolar es una institución encargada de contribuir a desarrollar los cambios educativos que se presentan, pues todo sistema educativo lo considera como sujeto del cambio debido a las funciones que le son inherentes y porque todo cambio implica superar las dificultades que presentan las instituciones educativas para hacer suyas las propuestas nuevas.

- b. Julián y Narváez (2009) desarrollaron en Chile una investigación titulada *Motivación y ejercicio docente en la educación superior: una aproximación conceptual*, en la cual señalan que la motivación es la fuerza que impulsa a la persona a adoptar una conducta determinada. La motivación, según los autores, es la fuerza que actúa sobre el individuo o que parten de él para iniciar y orientar su conducta.

El presente trabajo tiene el propósito de determinar las razones y los factores que influyen en la toma de decisiones de una persona al iniciar la carrera docente. Para desarrollar este análisis revisaron algunos aspectos del concepto motivación y expusieron algunas ideas de autores de corrientes pedagógicas actuales.

Entre los principales aspectos que destacan los autores, se encuentra el perfil que debe caracterizar al docente y que se relacionan con la motivación al logro. Es que en algunos casos, algunos profesionales realizan actividades docentes sin haber tenido una formación académica en docencia. En las carreras de la salud, por ejemplo, sus docentes son profesionales del área de la salud, sin formación en docencia, pero que están premunidos de una motivación por transmitir sus conocimientos y poner en práctica lo que se esforzaron por aprender durante años de estudios universitarios y especializaciones.

La conclusión principal a la que llegó fue que la motivación de una persona por realizar actividades puede ser tan elemental y al mismo tiempo tan elevada, dependiendo del significado de la actividad. Cuando esta actividad se trata del ejercicio docente la motivación es una manifestación orientada a la satisfacción de una necesidad.

- c. Balzán (2008), desarrolló una tesis con el título *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en la III etapa de Educación Básica*, en la Universidad Rafael Urdaneta de Venezuela, con el objetivo general de determinar la relación entre el Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y el Desempeño Docente de III Etapa de Educación en el Municipio Escolar N° 4 de Maracaibo, Estado Zulia. La investigación corresponde al tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, transversal. La población del estudio estuvo constituida por 2 supervisores, 4 directivos y 43 docentes, lo que asciende a 49 personas. Los datos fueron recogidos con un instrumento conformado por 42 ítems, utilizando la escala tipo Likert de 4 alternativas de respuesta.

Uno de los resultados obtenidos en lo que respecta al objetivo Identificar las funciones del coaching utilizados por el supervisor, es que se ubicó en la categoría Casi Siempre, lo que significa que en las instituciones educativas los supervisores casi siempre cumplen con las funciones del coaching.

Como conclusión final se extrajo que el supervisor educativo presenta marcadas dificultades para el manejo en sus funciones del Acompañamiento Pedagógico limitando el Desempeño de los Docentes bajo su responsabilidad.

- d. Orozco (2011) en su tesis titulada *Motivación profesional en docentes de Educación Física de América Central*, desarrollada en la Universidad de Costa Rica, sostiene que la motivación profesional que tiene el profesor de educación física para ejercer su profesión es un factor importante que influye en la calidad del desarrollo de la clase de educación física así como en la búsqueda de su mejora.

Esta investigación es de tipo descriptivo y su objetivo fue determinar la relación entre el grado de motivación profesional con el género, el país de origen, los años laborados y el lugar de trabajo, de 170 profesionales de Educación Física provenientes de Guatemala, Nicaragua, El Salvador, Honduras, Panamá y Costa Rica, participantes del IV Congreso Centroamericano de Educación Física, Deporte y Recreación realizado en Costa Rica en el año 2008.

Como conclusión extrajo que hay una tendencia hacia la motivación intrínseca por lo que los docentes manifiestan su preferencia por la realización de las tareas inherentes a su labor profesional. De igual modo concluye que hay varios aspectos que provocan desmotivación en los participantes, tales como: salarios no adecuados, las condiciones de infraestructura no son las adecuadas, están en desacuerdo con la organización administrativa y jerárquica de las instituciones, evidencian desacuerdo con el tipo de evaluación que se ha impuesto.

A nivel nacional

- e. García (2008) desarrolló su Tesis doctoral con el título de *La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM – Lima*, en la que expresa que las variables contenidas en el título de su trabajo deben relacionarse a fin de asegurar una formación profesional de alto nivel académico, orientada a promover el desarrollo, tanto en lo personal como en lo social, de los participantes de la maestría en mención.

El objetivo del trabajo fue establecer la relación entre la Calidad de la Gestión Académico- Administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007 – I, para lo cual empleó el diseño descriptivo correlacional, No experimental, de corte transversal pues recogió información en un solo momento.

Uno de los principales resultados que obtuvo fue que la Calidad de la Gestión Académico- Administrativa guarda relación significativa con el Desempeño Docente, pues alcanzó el nivel categorizado como Aceptable, equivalente al 37,5%. De igual modo, halló que también existe relación significativa entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y la Responsabilidad del docente, que alcanzó un Nivel Aceptable de 37,7%. Asimismo encontró relación significativa entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el Dominio Científico y Tecnológico del docente, relación que alcanzó Nivel Regular equivalente al 25.5%.

- f. Altez (2008) realizó su tesis de Maestría con el título *Motivación profesional y liderazgo en docentes de Educación Primaria de la ciudad de Huancayo* en la que manifiesta entre otros aspectos, que en el mundo contemporáneo, específicamente en la sociedad peruana, los sistemas educativos necesitan ser modernizados lo que implica tomar decisiones y actuar con voluntad para el cambio en la escuela, y de este modo mejorar su calidad, porque interviene directamente en el desarrollo del país, en el

crecimiento de la productividad y en el desarrollo individual y social del hombre.

Esta investigación tuvo el propósito de relacionar la motivación profesional con la capacidad de liderazgo de los docentes de Educación Primaria de la ciudad de Huancayo. El tipo de investigación es aplicado y su nivel es descriptivo para lo cual utilizó el diseño descriptivo correlacional. Las técnicas empleadas en la investigación fueron la observación indirecta y la técnica psicométrica y aplicó dos cuestionarios: el de motivación profesional (MPS) y el de estilos de liderazgo (ELO).

Los principales resultados fueron que en lo que respecta a la relación entre la motivación profesional y los estilos de liderazgo de los docentes, se observa que existe correlación directa y altamente significativa ($p < 0,01$) lo que indica, según el autor, que a mayor motivación profesional existe mayor liderazgo y a menor motivación profesional existe menor liderazgo. La conclusión a la que arribó fue que se comprueba la hipótesis general que plantea que existe relación entre la motivación profesional y algunos estilos de liderazgo de los docentes de las instituciones educativas estatales de la ciudad de Huancayo. De igual modo concluye que los docentes, en su mayoría, presentan niveles promedio de motivación profesional, y también existen docentes cuyo nivel motivacional es de tendencia alta.

- g.** Callomamani (2013) realizó su tesis de Maestría titulada *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores-Lima*, sostiene que los cambios en la educación del país y las necesidades del proceso de descentralización, constituyen para la supervisión pedagógica, monitoreo y acompañamiento grandes retos relacionados con el mejoramiento de la calidad educativa de las instituciones educativas y a apoyar y estimular el trabajo del docente.

El objetivo de esta investigación fue determinar si la Supervisión Pedagógica influye en el Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores. El nivel de la

investigación corresponde al descriptivo correlacional, el diseño es no experimental, de naturaleza transversal. La muestra de estudio estuvo constituida por los docentes, estudiantes de 5° de nivel secundaria de la institución educativa en referencia. Para el análisis de la consistencia interna hizo uso del alfa de Cronbach y para la prueba estadística recurrió al análisis de regresión con el cual obtuvo como resultado que la supervisión pedagógica influye significativamente en el desempeño laboral del docente, de lo que se infiere que a mayor supervisión pedagógica mayor desempeño laboral del docente.

Por su parte los estudiantes ubican en el nivel regular al desempeño laboral de los docentes en: dominio de contenidos, mediación de aprendizaje y evaluación de aprendizaje.

La conclusión a la que arribó el autor del trabajo es que la supervisión pedagógica influye significativamente en el desempeño laboral del docente. Igualmente, el monitoreo pedagógico influye significativamente en el desempeño laboral del docente. Finalmente, el acompañamiento pedagógico influye significativamente en el desempeño laboral del docente.

- h.** Angulo (2008) también desarrolló su tesis de Maestría titulada *Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM*, en Lima. El objetivo del trabajo fue hallar la relación entre la motivación y el grado de satisfacción por la profesión elegida en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima. Trabajó con una muestra de 240 estudiantes de la mencionada Facultad, a quienes se les aplicó dos instrumentos de recojo de información: cuestionario de motivación por los estudios y también el inventario de satisfacción por la profesión elegida. Los análisis estadísticos fueron realizados utilizando el paquete de software SPSS.

Estos análisis condujeron al autor a establecer que la motivación por los estudios de educación y la satisfacción por la profesión elegida están

relacionados significativamente con el rendimiento académico. De igual manera concluye que los factores motivacionales intrínseca y extrínseca y los factores de satisfacción con la profesión elegida se relacionan con el rendimiento académico. De manera que cuando lleguen a ejercer la profesión docente, seguramente tendrán un desempeño mucho más favorable que aquellos que optan por esta profesión sin de la debida motivación.

1.2 Fundamentos teórico científicos

a. Supervisión y Supervisar

De acuerdo a lo establecido por la Real Academia Española de la Lengua la supervisión es entendida como “acción y efecto de supervisar”; y el término supervisar significa “ejercer la inspección en trabajos realizados por otros”.

Diferenciamos con más amplitud estos términos:

a.1 Supervisión. Es la actividad o conjunto de actividades que ejecuta una persona al supervisar y/o dirigir el trabajo de un grupo de personas, para alcanzar eficacia y satisfacción mutua. Es un proceso de control, seguimiento, orientación, evaluación, asesoramiento que se realiza en diversos campos de la administración. Generalmente la supervisión la ejecuta una persona con respecto al trabajo o desempeño de otras, sobre quienes tiene una cierta autoridad.

El objetivo de la supervisión es mejorar el rendimiento del personal, hacerlos más competitivos y garantizar la calidad del servicio que prestan.

a.2 Supervisar. Es el acto de ejercer la inspección o vigilancia sobre una tarea o labor. Es, como expresábamos líneas arriba, “mirar desde arriba”, “mirar desde lo alto”, porque del vocablo latino súper que significa sobre. Esto significa que supervisar denota el acto de observar algo con una visión panorámica y a una cierta distancia.

Entonces, quien supervisa debe poseer las condiciones necesarias para hacerlos, debe tener la suficiente capacidad y conocimiento acerca del fenómeno que va a supervisar.

Para supervisar es necesario prever los objetivos que se pretende alcanzar, siendo los más elementales los siguientes:

1. Enseñar y formar de manera permanente
2. Brindar servicios de calidad
3. Buscar la interacción del profesional
4. Elevar el nivel teórico y práctico del personal.

b. Supervisión Educativa

Etimológicamente supervisión educativa equivale a “mirar desde arriba, desde lo alto” lo que otorga la posibilidad de tener una visión panorámica de la situación o fenómeno a estudiar. Es, como sostiene Almeyda (2007), un proceso educativo por el cual una persona poseedora de un caudal de conocimientos y experiencia, asume la responsabilidad de adiestrar a otras que poseen menos recursos.

Por cierto que se han propuesto muchas definiciones acerca de supervisión educativa, pero en todas ellas hay coincidencia en el sentido de que es el factor que determina el mejoramiento y continuo perfeccionamiento de las actividades educativas. Su función principal es el de diagnosticar realidades educativas, descubrirlas y proponer juicios sobre cómo debe procederse en cada caso. Es decir, propiciar el mejoramiento del proceso educativo, la evaluación del docente y la administración escolar.

Por su parte, Lemus (1998) es de la opinión que la Supervisión Educativa 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. (p.124)

En efecto, la Supervisión Educativa con considerada como un proceso que brinda asistencia y asesoramiento en las actividades que desarrollan los docentes, establece mecanismos de coordinación para otorgar unidad y

continuidad para que la institución educativa, logre sus propósitos con mayor eficiencia. La supervisión debe entenderse como un proceso que se esfuerza para que los maestros y demás personas que tienen a su cargo el desarrollo y la conducción del proceso educativo puedan ejercer un liderazgo orientado a mejorar o perfeccionarlo.

La supervisión, entonces, es un servicio técnico orientado a estudiar y mejorar todos los factores que influyen en la formación de los estudiantes. Pero también pretende lograr el perfeccionamiento continuo de todas las otras personas involucradas en dicho proceso: el docente, el supervisor, el administrador, el padre de familia o la comunidad educativa.

Para mayor consistencia de lo que expresamos aquí, recurrimos a Alvarado (2002), quien expresa textualmente que “la supervisión educativa es una nueva modalidad de supervisión donde predomina la colaboración, el asesoramiento como guía y ayuda al docente para mejorar el desempeño laboral en el proceso de enseñanza-aprendizaje” (p. 147).

Es así que la supervisión educativa en las instituciones educativas se constituye en un instrumento de gestión, que conduce al mejoramiento del nivel de desempeño docente a través de las orientaciones y la asesoría que proporciona el supervisor, función que muchas veces la cumple el director del plantel.

c. Supervisión Pedagógica

La Supervisión pedagógica es el acompañamiento que a diario realiza el personal encargado (director y demás personal directivo de una institución educativa) con el propósito de orientar a los docentes, desarrollar sus destrezas y habilidades, fortalecer las relaciones humanas. La importancia del supervisor radica en que su actividad se orienta a sensibilizar la conducta de los docentes, orientándolos y desarrollando sus capacidades que les permitan el logro de los objetivos educacionales.

Quienes están a cargo de realizar las supervisiones tienen un importante rol en proporcionar e implementar las medidas convenientes para evidenciar la calidad de educación. Por eso se afirma que la supervisión pedagógica es un proceso formativo que propicia un trato más humano con todos los agentes y actores educativos, facilitando la creatividad y criticidad. No pretende buscar y encontrar errores para mal juzgar y sancionar, sino para mejorar y superarlos.

La supervisión pedagógica a través del monitoreo pedagógico como estrategia de seguimiento, se orienta a identificar de manera sistemática la calidad del docente con el propósito de introducir las modificaciones pertinentes y oportunas para alcanzar los resultados que se propone. De igual manera, la supervisión pedagógica incluye el Acompañamiento Pedagógico que viene a ser el conjunto de procedimientos que constituyen una asesoría planificada, interactiva y respetuosa hacia el profesor, con el entendido de que todas estas acciones redundarán en la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

La Supervisión Pedagógica es un proceso intencionado, de orientación y asesoramiento, que tiene por finalidad mejorar el aspecto pedagógico del sistema educativo. Pone especial énfasis en los aspectos pedagógicos para asegurar el mejoramiento del proceso de la enseñanza – aprendizaje.

Como dice Callomamani (2013) la Supervisión Pedagógica es

un servicio técnico experto no una actividad de inspección y marcada autoridad sobre el personal supervisado, por lo tanto ayuda, apoya, comparte y contribuye al mejoramiento del proceso enseñanza — aprendizaje, mediante un conjunto organizado de principios, métodos y técnicas efectivas y pertinentes. (p. 25)

d. Funciones de la Supervisión Pedagógica

d.1 Función de Control

La función de control no es entendida como el acto de ejercer una fiscalización punitiva o sancionadora de los errores que pudiera

cometer el docente. Es, por el contrario, la función de la supervisión que se caracteriza porque su finalidad es verificar el cumplimiento de la labor docente de acuerdo a lo establecido en la planificación curricular. Actúa sobre la base de los resultados de los trabajos realizados, a fin de prevenir desviaciones, efectuar rectificaciones y alteraciones que adapten mejor la acción de la escuela a las necesidades del educando y de la comunidad.

Si bien la actividad docente está normada por los documentos propios de la institución educativa, además de las leyes y reglamentos propios, no deja de ser necesario el control, por el contrario, su necesidad se hace patente para verificar en el terreno mismo de los acontecimientos si la práctica docente está orientada a logra los objetivos propuestos o es que requiere alguna actividad de apoyo o reorientación.

La función de Control, según Calvo (2012), debe cumplir algunos requerimientos:

- 1° Se debe desarrollar previamente un proceso de supervisión de las actividades planificadas.
- 2° Debe haberse establecido previamente los estándares de referencia que se pretende lograr; de esta manera se podrá determinar posibles desviaciones de los resultados.
- 3° El propósito principal del control es corregir oportunamente los errores y evitar desviaciones en el proceso mismo.
- 4° El proceso de control permite planificar las actividades a realizar y los objetivos a lograr luego de realizada la supervisión.

d.2 Función de Monitoreo

Es la función que consiste en recoger, analizar y procesar los datos acerca del desempeño docente, con la finalidad de tomar decisiones oportunas y pertinentes para mejorar los procesos pedagógicos en el aula y, de este modo, tratar de lograr los resultados previstos.

Al respecto, Haddad et al. (1998) sostienen que el monitoreo pedagógico es una actividad permanente cuyo propósito es determinar cómo los docentes cumplen su labor, para ayudarlos y orientarlos en procura de la optimización de la calidad y eficiencia de los servicios educativos.

Monitoreo es, entonces, el seguimiento al quehacer pedagógico para identificar la calidad del desempeño docente en sus diversas dimensiones: nivel y actualización de conocimientos, utilización de medios y materiales, empleo de estrategias metodológicas adecuadas. Tiene la intencionalidad de detectar en el momento oportuno las limitaciones o deficiencias que pudiera mostrar el docente y consecuentemente incorporar los cambios necesarios para garantizar el logro de resultados considerados previamente.

Según Callomamani (2013) el Monitoreo Pedagógico permite:

- 1° Hacer un seguimiento, registro y análisis oportuno del proceso enseñanza - aprendizaje y sus factores asociados.
- 2° Tomar decisiones estratégicas acerca de los logros y resultados de aprendizaje de los estudiantes y el desempeño de los docentes.
- 3° Comunicar los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos.
Proponer alternativas de mejoras si el caso así lo requiera.

d.3 Función de Acompañamiento

Esta función, como su nombre lo indica, se caracteriza porque proporciona una oportuna orientación, asesoramiento durante el desempeño docente; el acompañamiento adecuado brinda confianza y seguridad al docente para el ejercicio de su labor.

De acuerdo a lo expresado por Sovero (2012), el acompañamiento implica proporcionar asesoría de manera continua, desplegar estrategias y acciones de carácter técnico. Estas, a su vez, sirven al docente como soporte de su actividad, les proporciona apoyo permanente en temas relacionados con su práctica.

El acompañamiento al docente lo fortalece en su desempeño profesional, pues posibilita el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado. Es una interacción auténtica, pues la relación entre ambos es horizontal ya que se presenta un ambiente de ínter aprendizaje pedagógico.

e. Principios de la Supervisión Pedagógica

Para garantizar su efectividad, la supervisión cuenta con un conjunto de principios que la regulan y que orientan a la persona o personas que realizan la supervisión.

Para ejercitar la supervisión no solo se requiere conocer las técnicas de trabajo, es necesario también apoyarse en determinados principios que gobiernan el proceso. No tomar en cuenta dichos principios induce a realizar una supervisión tradicional, controlista y sancionadora.

Sobre el particular, Lastarria (2008) propone los siguientes principios:

e.1 La supervisión debe ser planificada

Si asumimos que el objetivo fundamental de la supervisión pedagógica es el mejoramiento del desempeño docente y por ende del proceso aprendizaje – enseñanza, es necesario ordenar la secuencia o el procedimiento a seguir, es decir, planificar las acciones a ejecutar. La planificación en la supervisión, entonces, se justifica entre otras razones porque:

- Permite conocer la situación real en que se desarrolla la educación
- Posibilita organizar sistemáticamente las actividades a ejecutar
- Economiza tiempo, energía y dinero
- Facilita la evaluación
- Permite hacer una supervisión más objetiva
- Ayuda a coordinar el trabajo cooperativo entre el supervisor y el supervisado.
- Fomenta el desarrollo profesional y asegura el sentido de responsabilidad.

e.2 La supervisión debe ser evaluada

Luego de haber establecido los objetivos y estrategias para ejecutar la supervisión, es necesario desarrollar un proceso de evaluación que permita recoger información acerca de la manera cómo se está llevando a cabo la actividad docente.

El propósito de evaluación en el proceso de la supervisión pedagógica es no sólo encontrar resultados de su proceso, sino también en qué medida se aplican sus principios y qué medidas deberán incorporarse en caso de que haya errores que corregir.

e.3 La supervisión debe ser participativa

La supervisión educativa bien entendida estimula la iniciativa y creatividad del docente, y se esfuerza por lograr que haya en la institución educativa un esfuerzo cooperativo y en equipo, propiciando la participación activa de todos sus estamentos.

e.4 La supervisión debe ser motivadora

El proceso de supervisión no se realiza con el propósito de encontrar deficiencias y dificultades como tales, sino lo que prioritariamente busca es hallar las causas que las generaron y prever la manera cómo salir de ellas. En ese sentido debe despertar el interés de aprender para mejorar, debe alentar y motivar al docente a ser cada día mejor.

f. Estilos de supervisión

El estilo de supervisión está en relación directa con el contexto en donde se desenvuelve la autoridad. Así, esta situación da origen a tres formas de ejercicio de autoridad: autoridad que se impone, autoridad que se comparte y autoridad que se delega. De ahí que emergen tres estilos de Supervisión Educativa que se resumen a continuación:

f.1 Supervisión Autocrática

Este estilo de supervisión pone énfasis en una autoridad personalista, cuya característica principal es el desconocimiento de las normas y

falta de criterio para tomar decisiones. Esta supervisión se basa en el cumplimiento estricto de las normas legales que gobiernan las actividades de supervisión y de la voluntad del supervisor para acatarlas fielmente. Esta situación se presenta cuando el supervisor carece de un plan de supervisión, cuando desconoce los problemas y dificultades que existen en el trabajo.

f.2 Supervisión Democrática

Esta se caracteriza porque el supervisor sabe delegar, trabaja y coordina con los demás, consulta, es creativo para solucionar dificultades, sale de la rutina. Toma decisiones con el grupo, tiene actitud amable y sabe utilizar el recurso humano; denota preocupación por la superación de los docentes. Adquiere el papel de líder y estimula a otros líderes.

f.3 Supervisión Relajada

Es aquella que deja hacer y deja pasar. Delega casi todo, las decisiones las toma el grupo pero actúa sin dirección. En este estilo de supervisión el supervisor todo lo encuentra bien, no exige nada.

g. Motivación

La motivación es entendida como aquella situación constituida por un conjunto de factores capaces de despertar, provocar, mantener y dirigir la atención hacia un objeto, hecho, fenómeno, persona, etc.

En la actualidad, la motivación es un factor importante en el proceso educativo, por lo que hay necesidad de tener pleno conocimiento de ella y sobre todo saber proporcionárselo al docente para que pueda estar en condiciones de ejercer su profesión con eficacia y eficiencia.

Un ejemplo clásico al que se recurre constantemente es el hambre. Éste, provoca un comportamiento en la persona que consiste en ir a buscar alimento, de manera que cuanto más hambre tengamos, más rápidamente iremos a buscarlo. Esto evidencia que la motivación nos dirige para satisfacer la necesidad.

La motivación es, entonces, el impulso que induce a una persona a realizar una acción para satisfacer una necesidad.

Chiavenato (2004), uno de los intelectuales más reconocidos sobre el tema, expresa que existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana:

1. El comportamiento es causado, lo que quiere decir que existe una causa interna o externa que determina el comportamiento humano. Esta causa tiene su origen en la herencia o en el medio ambiente.
2. El comportamiento es motivado por los impulsos, deseos, necesidades, tendencias, etc.
3. El comportamiento está orientado hacia el logro de objetivos. Éstos le dan sentido a la existencia.

h. Teoría motivacional de Frederick Herzberg

Frederick Herzberg, citado por Simon (2009), luego de haber realizado investigaciones diversas llegó a la conclusión de que los factores motivadores se referían al trabajo en sí mismo, mientras que los factores que producen insatisfacción, a los que llamó factores higiénicos o de mantenimiento, se refieren a aspectos externos del trabajo.

Así, Herzberg agrupa en dos clases las motivaciones en el trabajo:

h.1 Higiénicas o de mantenimiento. Son las motivaciones de los factores externos al trabajo que producen insatisfacción.

h.2 Motivaciones propiamente dichas. Son las que hacen referencia al propio trabajo y que producen satisfacción.

Según Herzberg, para conseguir que un profesor esté satisfecho en su trabajo conviene prestar atención a los factores que influyen en el mismo trabajo, en lugar de hacerlo en factores de tipo externo. Esto implica que se debería enriquecer su trabajo.

Así, si la organización general de una institución educativa brinda oportunidades de satisfacción para los profesores, los factores externos desempeñarán un papel secundario en su ocupación y comportamiento.

En una situación en la que los profesores puedan satisfacer sus necesidades de motivación, los factores externos o de mantenimiento no ejercerán una influencia decisiva respecto a su actitud.

i. Teoría motivacional de Abraham Maslow

Abraham Maslow postula cinco estadios de necesidades que son generadores de motivación en el trabajo y son los siguientes:

i.1 Necesidades fisiológicas

Son las necesidades fisiológicas indispensables para la supervivencia. La satisfacción de estas necesidades obliga a la persona a trabajar para obtener un sueldo que permita garantizar dicha. Éstas son las necesidades de nivel inferior. En este nivel están la necesidad de alimentarse, dormir, evitar el dolor, vestirse, respirar y demás necesidades fisiológicas.

i.2 Necesidades de seguridad

Cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas, aparecen otras necesidades de nivel superior, en donde se ubican la estabilidad laboral, la seguridad que ofrece el grupo de compañeros de trabajo, seguridad física, necesidad de proteger los bienes (casa, dinero, etc.)

i.3 Necesidades sociales

Se refieren a la pertenencia a un grupo, el ser aceptado por los compañeros, tener amistades, dar y recibir estima, etc.

Estas necesidades son las que hacen surgir grupos de amistad dentro de cualquier organización. Si estas necesidades sociales son impedidas de concretarse, las personas pueden comportarse de manera hostil hacia los objetivos de la institución, negándose, por ello, a colaborar.

i.4 Necesidades de estima

Son las que están constituidas por la confianza en sí mismo, la independencia, el éxito, el status, el respeto por parte de los compañeros, etc. Estas necesidades son de las más difíciles de alcanzar.

i.5 Necesidades de autorrealización

Se encuentran en el lugar más alto de la pirámide de necesidades propuestas por Maslow. Son difíciles de satisfacer en las Instituciones Educativas porque gran parte de los esfuerzos se orientan a satisfacer las necesidades de los niveles más bajos. En este nivel se encuentra la necesidad de crecimiento personal, la necesidad de ser, de ahí que surge la frase: “Lo que una persona puede ser, debe serlo”.

j. Rol del profesor en la actualidad

Los cambios realizados en la estructura del sistema educativo influyen en el desempeño del profesor quien tiene a su cargo la formación de los estudiantes. Es por ello que el rol del docente debe estar en función de esos cambios y de las necesidades y exigencias del momento. Sobre esta premisa, Angulo (2003) propone que el rol de los profesores se puede resumir en los siguientes:

1. Programación y la enseñanza adecuadas de las áreas o asignaturas que tengan a su cargo.
2. Evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado haciendo uso de instrumentos adecuados y pertinentes.
3. Tutoría de los alumnos, la dirección y la orientación de su aprendizaje y el apoyo en su proceso educativo, en colaboración con los padres de familia.
4. Orientación educativa, académica y profesional de los alumnos, en colaboración, en su caso, con los servicios o departamentos especializados.
5. Atención al desarrollo intelectual, afectivo, psicomotriz, social y moral del alumnado.
6. Organización y participación en las actividades complementarias, dentro o fuera del local escolar, programadas por las instituciones educativas.
7. Participación en las actividades de la institución y contribución a que se lleven a cabo en un clima de respeto, tolerancia y de libertad.

8. Información periódica a los padres de familia sobre el proceso de aprendizaje de sus hijos.

k. Factores que influyen en la actividad docente

Las percepciones o sensaciones positivas y negativas que puedan tener los profesores en los primeros años de actividad docente influyen decisivamente en las características de su actividad profesional en el futuro. Por esa razón, Romero (2009) enuncia un conjunto de factores que influyen en la satisfacción e insatisfacción del docente.

k.1 Factores que producen satisfacción

- Interrelacionarse con sus estudiantes brindándoles ayuda individual.
- Prestar atención cuando sus alumnos muestran interés y logran los aprendizajes esperados.
- Mantener interacciones positivas con los compañeros de trabajo.
Apoyarse mutuamente.
- Contar con un ambiente adecuado para desarrollar sus actividades inherentes a su actividad.
- Implicarse en las actividades extraescolares de la institución educativa
- Desarrollar su programación curricular y enseñar su materia en forma adecuada.
- Obtener una adecuada retroalimentación con sus alumnos al finalizar el periodo lectivo.

k.2 Aspectos que producen insatisfacción

Estos aspectos cuando no son controlados pueden conducir al docente al estrés y a la sensación de fracaso. Destacan, según el autor citado:

- Excesivas tareas a ejecutar en un tiempo limitado, muchas veces se convierten en actividades de nunca acabar (elaboración de las programaciones en sus diferentes niveles, llegando incluso hasta la minuciosidad innecesaria).
- Necesidad de atender los problemas de disciplina y convivencia en el aula que muchas veces tienen factores externos.

- Escasa motivación en los alumnos y actitudes negativas
- Falta de apoyo de los padres de familia principalmente
- Falta de medios adecuados para abordar las dificultades que se presentan en el aula.
- Disposiciones ministeriales que cambian continuamente dependiendo de la orientación política del régimen de turno y del criterio del ministro de educación.

1.3 Marco conceptual

a. Supervisión Pedagógica

Es el proceso técnico de orientación y asesoramiento, concebido para mejorar el desarrollo de las actividades pedagógicas en las instituciones educativas. Su orientación u objetivo primordial es la optimización de los procesos de aprendizaje, la eficacia del desempeño docente y proporcionar ayuda y asesoramiento de manera oportuna y continua para una acertada toma de decisiones por parte del docente.

b. Asesoramiento

Es un servicio sistemático y continuo orientado al cambio y mejora de los procesos de aprendizaje en las instituciones educativas con el fin de lograr eficazmente las metas educativas. Para ello se debe poseer la capacidad de establecer buenas relaciones humanas con los docentes para hacerlos conscientes y receptores de la ayuda que se le ofrece, para mejorar la calidad de enseñanza, sea nivel personal (individual), o a nivel colectivo (institucional).

c. Control

Consiste en verificar si las actividades pedagógicas se están realizando conforme a la programación propuesta, a las indicaciones impartidas, y a los principios inherentes a la profesión docente. Su finalidad es detectar las faltas y los errores para corregirlos y evitar su repetición. Para el ejercicio

del control se debe efectuar el proceso de supervisión de las actividades realizadas estableciendo previamente estándares o referentes a lograr. De este modo se estará en condiciones de corregir errores y reorientar posibles desviaciones en el proceso. En efecto, permite la constante comparación entre lo planificado y lo actuado.

d. Acompañamiento

Es un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, interactiva y respetuosa del saber adquirido por el personal directivo de la institución educativa (director, personal jerárquico, coordinadores, etc.), para la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la institución educativa.

El Acompañamiento obedece a las necesidades específicas identificadas, lo cual implica brindar de manera oportuna las estrategias y orientaciones necesarias para mejorar la calidad del proceso formativo de los alumnos.

e. Monitoreo

El monitoreo es un proceso por el cual una persona o equipo, que cuenta con determinadas capacidades y cualidades, contribuye a que la gestión de otras personas o equipos mejoren su desempeño laboral.

Es un proceso sistematizado en el cual se recoge y analiza información para estar en condiciones de hacer el acompañamiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es por tanto un proceso en el que se analiza cómo marcha el proceso educativo en función de los objetivos propuestos. Monitorear no es sinónimo de evaluar, aunque son procesos que tienen puntos en común.

En la Institución Educativa se monitorea la gestión haciendo un análisis periódico de las actividades y tareas desarrolladas, con el propósito de hallar diferencias entre su ejecución real con las previstas en los planes: Proyecto Educativo Institucional, Plan de Trabajo Anual, Proyecto curricular del Centro, Proyectos de Mejoramiento educativo o Proyectos de innovación.

f. Gestión Educativa

Es entendida como el proceso de disposición y organización de los recursos de una institución para obtener los resultados esperados. Es el arte de anticiparse a los acontecimientos con el propósito de aplicar estrategias para garantizar el futuro deseado o una forma de coordinar los esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado. En esta concepción de gestión subyacen tres grandes campos de acción: el primero se refiere a la acción oportuna realizada por una o más personas para obtener o lograr algún propósito. Desde esta óptica la gestión es una forma de proceder para conseguir un objetivo. El segundo campo es el de la investigación que es un proceso formal y sistemático para producir conocimientos. El tercer ámbito es el de la innovación a través de la cual se crean situaciones que permitan la acción de las personas.

g. Profesión docente

Es la profesión que ejerce la enseñanza en instituciones educativas estatales o de derecho privado en los distintos niveles educativos. En esta definición se incluye también a los docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos, de supervisión, de programación, de orientación de educandos, de educación especial, de educación de adultos y demás actividades de educación autorizadas por el Ministerio de Educación.

h. Desempeño laboral docente

Está constituido por el conjunto de actividades que desarrolla el docente en la institución educativa, que comprende intervenir como facilitador del proceso de aprendizaje en el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y valores. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien.

El desempeño laboral docente implica poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su formación profesional, entre los cuales se incluyen: el conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y la conducta humana; el dominio de los contenidos a desarrollar; el conocimiento de estrategias didácticas y métodos de enseñanza - aprendizaje que faciliten la construcción del conocimiento.

i. Motivación

El término motivación es resultado de la combinación de los vocablos latinos: *motus: movido* y *motio: movimiento*. Es el impulso o estímulo que induce a una persona a ejecutar ciertas acciones y a mantener firme su intencionalidad hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. Este concepto se asocia a la voluntad y al interés, por ello es que la motivación puede definirse como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertos objetivos.

j. Motivación Intrínseca

Se fundamenta en aspectos característicos de la propia actividad. Es la conducta que se lleva a cabo de manera frecuente y en la que no participa ningún tipo de influencia externa. El propio incentivo es la realización de la actividad en sí misma. Por ejemplo: cuando ejecutamos una actividad de nuestro completo agrado, cuando ejecutamos una actividad motivados por el deseo de superarnos nosotros mismos. Entonces en este tipo de motivación, existen recompensas que son propias de la acción que se realiza, sin que intervengan otras personas. La motivación intrínseca impulsa a hacer lo que realmente queremos hacer.

k. Motivación Extrínseca

Está motivada por recompensas o incentivos independientes de la propia actividad que el sujeto realiza para conseguirlos y cuyo control depende de personas o eventos externos al propio sujeto que realiza la actividad. En este tipo de motivación, los incentivos o reforzadores provienen de ámbito externo al propio sujeto. Como ejemplo se pueden citar a las recompensas económicas, mejora de las condiciones de trabajo, reconocimientos y felicitaciones de los directivos, promociones o ascensos, etc.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Caracterización de la problemática

En general, las corrientes pedagógicas actuales proponen un cambio de orientación de la educación. Esto es, convertir al estudiante en el centro de atención del proceso de enseñanza aprendizaje, de reconsiderar, por tanto, el rol de los estudiantes y asumir que el docente es el facilitador de este proceso. Y para desarrollar esta función el docente debe cumplir determinadas acciones que incluyen el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación del proceso y sus resultados.

Además del cumplimiento de la carga académica, el docente debe cumplir también diferentes actividades no lectivas como: el servicio de orientación estudiantil, atención a los padres de familia, actividades de actualización y capacitación pedagógica, actividades formativas, culturales, deportivas, etc. todas ellas previstas en el Plan Anual de Trabajo.

Como se ve, el docente trabaja no solo intelectualmente, sino debe trabajar para diseñar sus clases realizando una adecuación y dosificación del Área a su cargo, tener en cuenta los diferentes intereses y capacidades del alumnado, muchas veces realiza trabajo administrativo y se lleva a sus domicilios gran cantidad de trabajos para revisar. Del mismo modo, se les asignan tareas que podrían corresponder a otros profesionales especialistas y orientadores, porque en su aula encuentran alumnos que poseen capacidades diferentes, lo que requerirá de una mayor planificación y una evaluación más minuciosa.

Todo este conjunto de actividades implica dedicación, esfuerzo y voluntad de trabajo, de manera que requiere poseer un estado motivacional óptimo que le permita cumplir su misión a cabalidad. Si los profesores no tienen suficientes factores motivadores centrarán su atención en acciones intrascendentes que no contribuirán de manera significativa en la formación de los estudiantes.

La motivación profesional es entendida como el conjunto de factores internos que juntamente con los factores externos determinan la conducta del docente en un momento determinado. No son pocos los investigadores que expresan que cuando una actividad es ejecutada por el docente que tiene una motivación

suficiente, garantiza el cumplimiento de los propósitos de dicha actividad, logrando entonces un mayor nivel de satisfacción y el mejoramiento de la calidad de su desempeño. Su necesidad de formar adecuadamente a sus alumnos constituye su motivación principal.

Sobre el particular, Bess (1997), citando a Maslow, resume que las principales necesidades responsables de la motivación del profesor son:

- **Necesidad de utilidad:** la falta de adecuación entre demandas sociales y los objetivos educativos conducen a un sentimiento de inutilidad.
- **Necesidad de seguridad:** los cambios continuos de planes de estudios y de directivas educativas, conducen a la inseguridad e incertidumbre.
- **Necesidad de pertenencia a un grupo:** las ocupaciones extracurriculares que realiza el docente lo conduce a un mayor aislamiento social.
- **Necesidad de autocompetencia:** la falta de preparación en algunas destrezas puede provocar un sentimiento de incompetencia profesional.
- **Necesidad de logro:** obtener buenos resultados, progreso del alumno.
- **Necesidad de autorrealización:** Puede tener algún sentimiento de no sentirse realizado como docente.

Por las consideraciones expuestas, es necesario desarrollar la motivación en el docente proveyéndoles un ambiente de tranquilidad no solo económica, sino también laboral. Es decir, no solo se trata de mejorar sus ingresos económicos que si se requieren con urgencia, sino también, por ejemplo, considerar el ratio de alumnos por cada profesor o del apoyo a niños cuyas necesidades básicas no son satisfechas. No poder atender debidamente a estos últimos por la falta de medios les perjudica a ellos y, por ende, a la sociedad futura. Igualmente, los docentes requieren de una supervisión efectiva y continua para mejorar su desempeño, entendiéndose esta supervisión como un servicio más no como un acto de fiscalización.

Los docentes que laboran en el distrito de Salas de Ica, no están exentos de esta situación de desmotivación. Constantemente expresan su malestar con las condiciones de trabajo en que se desenvuelven, porque no encuentran mayor apoyo en las autoridades educativas. Requieren de un asesoramiento

pedagógico debido a las constantes modificaciones que se introducen en los planes de estudios y en la ejecución de estrategias de enseñanza, que lejos de ayudarlos contribuyen a su desorientación e incertidumbre.

En ese sentido, nos hemos propuesto desarrollar esta investigación con la finalidad de determinar la relación que existe entre la supervisión pedagógica, entendida como un servicio educativo, y el nivel de motivación que tienen para ejercer su profesión de acuerdo a las necesidades y exigencias del momento.

2.2 Delimitación del problema de investigación

El presente trabajo de investigación se desarrolló en el cercado del distrito de Salas Guadalupe, específicamente en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria Juan Pablo Fernandini, Fe y Alegría y Virgen María de Guadalupe, con los docentes de todas las Áreas que están consideradas en el Plan de Estudios, porque son ellos quienes participan directamente en la elaboración de las Unidades Didácticas y demás documentos de gestión pedagógica. Y se ha considerado solo a los docentes porque son ellos quienes conducen el proceso enseñanza aprendizaje y tiene una objetiva apreciación acerca de la calidad de la supervisión pedagógica y son quienes mejor pueden dar testimonio de su estado motivacional durante el ejercicio de su labor docente en sus respectivos planteles.

2.3 Formulación del problema de investigación

Problema General

¿Cómo se relaciona la calidad de la supervisión pedagógica con el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en las Instituciones Educativas del distrito de Salas – Ica?

Problemas Específicos

PE1. ¿Cómo se relaciona la función de Monitoreo de la Supervisión Pedagógica con el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en las Instituciones Educativas del distrito de Salas – Ica?

PE2. ¿Cómo se relaciona la función de Acompañamiento de la Supervisión Pedagógica con el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en las Instituciones Educativas del distrito de Salas – Ica?.

PE3. ¿Cómo se relaciona la función de Evaluación de la Supervisión Pedagógica con el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en las Instituciones Educativas del distrito de Salas – Ica?

2.4 Justificación de la Investigación

Nuestra investigación se justifica en el hecho de que los docentes requieren ser motivados durante su labor pedagógica, necesitan también asesoramiento y apoyo pedagógico a través de la supervisión. Muchas veces las supervisiones que se practican en las instituciones educativas no guardan correspondencia con el objetivo de mejorar el proceso enseñanza aprendizaje. Consideramos, por ello, que el presente estudio permitirá establecer de qué manera la calidad de la supervisión pedagógica se relaciona con el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en las instituciones educativas de Salas – Ica. Asimismo, creemos que nuestro estudio permitirá tener información valedera y científica acerca de cómo proporcionar una adecuada supervisión pedagógica en beneficio de la formación de los estudiantes.

En concreto, el presente trabajo de investigación se justifica por su importancia para posteriores trabajos de análisis y reflexión acerca de la relevancia que tiene el aspecto de la supervisión pedagógica en procura de lograr un adecuado nivel de motivación en el desempeño docente.

- **Aporte Teórico**

Porque la información contenida en el marco teórico ha de servir como guía referencial de conocimientos para todas las personas que tengan interés por el tema investigado, principalmente para los docentes y autoridades educativas quienes deben comprender que la labor docente debe ser adecuadamente motivada y que es la supervisión pedagógica la que puede satisfacer en gran medida esta necesidad.

- **Aporte Práctico**

Porque consideramos que a partir de los resultados que se puedan obtener, habrá condiciones para poder introducir mecanismos innovadores e ir reorientando la supervisión pedagógica para lograr una adecuada motivación que pueda redundar en una mejora de la calidad de su desempeño. Finalmente, los resultados de la presente investigación permitirán iniciar otros con mayor rigurosidad e incluso, relacionando otras variables.

2.5 Los Objetivos de investigación

a. Objetivo general

Determinar la relación entre la calidad de la supervisión pedagógica con el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en las Instituciones Educativas del distrito de Salas – Ica.

b. Objetivos Específicos

OE1. Describir la relación entre la función de Monitoreo de la Supervisión Pedagógica con el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en las Instituciones Educativas del distrito de Salas – Ica.

OE2. Evaluar la relación entre la función de Acompañamiento de la Supervisión Pedagógica con el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en las Instituciones Educativas del distrito de Salas – Ica.

OE3. Analizar la relación entre la función de Evaluación de la Supervisión Pedagógica con el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en las Instituciones Educativas del distrito de Salas – Ica.

2.6 Hipótesis General y Específicas

Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la calidad de la supervisión pedagógica y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas – Ica.

Hipótesis Específicas

HE1. Existe una relación significativa entre la función de monitoreo y el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas – Ica.

HE2. Existe una relación significativa entre la función de acompañamiento y el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas – Ica.

HE3. Existe una relación significativa entre la función de control y el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas – Ica.

2.7 Variables

Variable Independiente:

Calidad de la supervisión pedagógica

Variable Dependiente:

Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente

2.8 Operacionalización de variables

VARIABLE	INDICADORES
Variable Independiente: Calidad de la supervisión pedagógica	- Función de Monitoreo - Función de Acompañamiento - Función de Evaluación
Variable Dependiente: Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente	- Motivación Intrínseca - Motivación Extrínseca

CAPÍTULO III
DE LA METODOLOGÍA

3.1 Tipo, nivel y Diseño de investigación

3.1.1 Tipo y nivel de la investigación

La investigación a desarrollar de acuerdo a su aplicación es de tipo básico, porque su propósito fundamental es incrementar el conocimiento acerca de la calidad de la supervisión pedagógica en relación con el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en las instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.

Tomando en cuenta la ocurrencia de los hechos, es de tipo retrospectiva porque tratará de encontrar explicaciones sobre hechos o fenómenos ya acontecidos. Según el periodo de secuencia de estudio es tipo transversal porque se recogerá información en un momento determinado con la cual se podrá hacer los análisis correspondientes.

Según la manipulación de variables es de tipo No Experimental, por tanto no habrá grupo control ni grupo experimental.

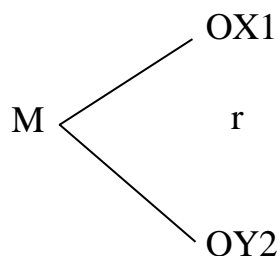
De acuerdo a la tipificación actual, esta investigación corresponde al nivel descriptivo correlacional, porque primero describirá las características de las variables en estudio y luego tratará de establecer la relación que exista entre ellas.

3.1.2 Diseño de la investigación

En concordancia con la naturaleza de la investigación, consideramos que el diseño que corresponde es el “diseño descriptivo correlacional”, porque:

- Según la hipótesis, se trata de obtener la relación existente entre las variables independiente y dependiente.
- Se trata de obtener el coeficiente de correlación existente entre las variables.
- Tomando como base la mayor o menor (o inexistente) correlación, se aceptará o rechazará la hipótesis de investigación.

Por todo ello que:



Donde:

M = Muestra

OX = Conjunto de informaciones sobre la V.I. Ejecución curricular

OY = Conjunto de informaciones sobre la V.D. Calidad de la Formación Profesional

r = Coeficiente de correlación

3.2 Población – muestra

3.2.1 Población. La población estuvo constituida por 60 integrantes de los cuales 52 son docentes de aula y 08 son Auxiliares de Educación, tal como se aprecia en la siguiente tabla:

Institución Educativa	Docentes	Auxiliares de Educación	TOTAL
Juan Pablo Fernandini	36	06	42
Fe y Alegría	08	01	09
Virgen María de Guadalupe	08	01	09
TOTAL	52	08	60

3.2.2 Muestra. En la muestra hemos considerado solamente a los docentes por ser quienes tienen directamente a su cargo la conducción del proceso educativo. En la Institución Juan Pablo Fernandini hemos considerado solo a 29 docentes porque son quienes estuvieron presentes en el momento de la aplicación del instrumento. Los 07 restantes no tuvieron clases a esa hora o porque era su día libre (día que no asisten al plantel debido a que su jornada laboral de 24 horas las cumplen solo en 4 días), o porque hay algunos docentes contratados a tiempo parcial. De manera que la muestra quedó constituida:

Institución Educativa	Docentes	TOTAL
Juan Pablo Fernandini	29	29
Fe y Alegría	08	08
Virgen María de Guadalupe	08	08
TOTAL	45	45

3.3 Técnicas de recolección de información

Las técnicas a emplear en la recolección de datos fueron básicamente el cuestionario y el fichaje.

El cuestionario fue empleado para recoger información acerca de las variables en estudio, de acuerdo a las apreciaciones que cada participante emitiera.

La técnica del fichaje se empleó fundamentalmente para anotar los asientos bibliográficos de las fuentes a las que hemos recurrido para obtener la información teórica que permitió construir el marco teórico.

3.4 Técnicas de análisis e interpretación de datos

Para el análisis estadístico e interpretación de los resultados se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson y el análisis de la T-Student y el diseño de Tablas y gráficos en Excel.

La Correlación de Pearson es una prueba que permite evaluar el efecto de una o más variables independientes sobre una variable dependiente, considerando ésta como la más adecuada a aplicar para el presente trabajo.

3.5 Evaluación de la validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez es un concepto que se utiliza con mucha frecuencia en el campo de la Lógica. Ésta, es una ciencia cuya finalidad es proporcionar conocimientos acerca de validez, coherencia y consistencia de los razonamientos, de las inferencias, de las proposiciones.

Por ello los especialistas consideran que la validez es la mejor forma de aproximarse a la “verdad” que puede ser expresada como proposición, inferencia o conclusión.

En el área de la metodología se suele hablar de condiciones de validez de algunos componentes del proceso de investigación, por ejemplo:

validez de los instrumentos, validez del diseño, validez de la muestra, etc. Esta forma de hablar no es del todo precisa. En verdad, lo que se quiere decir es si un instrumento, un procedimiento, un muestreo, un diseño, son apropiados para ayudarnos a obtener conclusiones válidas. (Sigwas, 2014, p.63)

Así, cuando se afirma que un instrumento de medida es válido, lo que se trata de decir es que contribuye o conduce a arribar a conclusiones válidas.

De otra parte, la confiabilidad es la condición que tienen los instrumentos de recojo de información que consiste en proporcionar similares o iguales resultados siempre y cuando sean aplicados a los mismos fenómenos y en las mismas condiciones. La confiabilidad es una condición necesaria, pero no

suficiente para la validez de un instrumento. La confiabilidad es una medida de determinación de la estabilidad y la consistencia interna del instrumento.

Por lo anteriormente expuesto, los instrumentos que hemos empleado en la presente investigación debieron reunir dichas condiciones de manera que luego de construirlos, tuvimos que solicitar la orientación y el asesoramiento de docentes de la universidad entendidos en la materia. Así, pudimos contar con el apoyo del profesor de la asignatura de Investigación Científica de la Sección de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de esta universidad. Del mismo modo, solicitamos las apreciaciones de dos docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación que tiene el Grado Académico de Doctor en Educación y que por más de diez años ya vienen desarrollando las asignaturas de Metodología de la Investigación, Investigación Educacional y Seminario de Tesis en diversas Menciones Académicas de la Facultad. También contamos con las indicaciones del Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación, quien también es Doctor en Educación.

CAPÍTULO IV
DE LOS INSTRUMENTOS
DE INVESTIGACIÓN

4.1 Cuestionario de Encuesta. Se aplicó el cuestionario de encuesta a los docentes que conformaron la muestra. Esta acción, aun cuando no fue posible ejecutarla en forma simultánea, se logró hacerla el mismo día. Así, a través de este instrumento se pudo obtener gran número de informaciones específicas referidas a la función de monitoreo, función de acompañamiento y función control de la supervisión pedagógica que realizan los directivos y personal jerárquico en sus respectivos planteles. Este instrumento se preparó tomando en cuenta las variables y los indicadores sobre los cuales se necesitaba recabar informaciones.

De la misma manera, se aplicó un cuestionario para obtener información acerca del nivel motivacional que tienen los docentes conformantes de la muestra. Este instrumento tuvo el propósito de recabar información sobre cada una de las dimensiones de la variable nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente: Motivación de afiliación, Motivación de logro, Motivación de cumplimiento de expectativas y Motivación para proceso.

4.2 Fichas de contenido. En estas fichas pudimos anotar las ideas extraídas de los trabajos leídos. Son indispensables para redactar la introducción, el marco teórico y la discusión de los resultados. Las que más utilizamos fueron las fichas de resumen y textuales.

4.3 Fichas bibliográficas. Son fichas destinadas a anotar los datos de un libro o de un artículo. En ese sentido, para la elaboración de esta investigación las tuvimos que utilizar porque nos fue necesario anotar los asientos bibliográficos de las fuentes de información halladas.

CAPÍTULO V
PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN
Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Presentación e interpretación de resultados

TABLA N° 1

CUESTIONARIO DE ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA MUESTRA

Equivalencia:

- | | |
|-------------------------------|----------------------|
| 1. No lo hace | 4. Satisfactorio |
| 2. Insatisfactorio | 5. Muy satisfactorio |
| 3. Medianamente satisfactorio | |

Docente 1:

Institución Educativa:

Variable X: Calidad de la supervisión pedagógica							
Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala de valoración				
		La Supervisión Pedagógica a la que usted se somete:	1	2	3	4	5
Función de Monitoreo	Verifica el proceso de construcción del aprendizaje	Verifica si la sesión de aprendizaje motiva el interés de los niños			√		
		Constata que la sesión de aprendizaje desarrolla contenidos significativos para el estud				√	
		Toma en cuenta si el docente usa adecuadamente los conocimientos previos para construir aprendizaje				√	
		Toma en cuenta si el docente prevé y organiza el desarrollo de actividades propuestas en los cuadernos de trabajo del MED para afianzar aprendizajes.				√	
		Considera si el docente tiene dominio y conocimiento de las Áreas que desarrolla			√		
	Constata la conducción del proceso enseñanza aprendizaje	Verifica el adecuado uso de materiales educativos durante la sesión de aprendizaje			√		
		Verifica la Calendarización y horarios de clase planificada por la IE			√		
		Se evidencia la gestión de clima institucional		√			
		Toma en cuenta si el docente aplica estrategias basadas en las Rutas de aprendizaje			√		
		Constata si el docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje		√			
SUB TOTALES 1				04	15	12	
TOTAL 1			31				

Función de Acompañamiento	Propicia la adecuada planificación curricular	Orienta en la elaboración de la Programación curricular				√	
		Ayuda y asesora a contextualizar las unidades didácticas				√	
		Orienta en la formulación de indicadores acordes a las capacidades seleccionadas				√	
		Orienta en la elaboración de proyectos de innovación en la programación curricular		√			
	Fortalece el desempeño técnico pedagógico del docente	Propicia el interaprendizaje pedagógico entre docentes		√			
		Orienta el recojo y utilización de los saberes previos del alumno			√		
		Guía en la incorporación de los procesos pedagógicos en la sesión de aprendizaje		√			
		Orienta la transferencia de los nuevos saberes a otras situaciones			√		
	Orienta en la aplicación de estrategias y materiales educativos	Asesora en la aplicación de estrategias metodológicas durante las sesiones de aprend.		√			
		Orienta en la combinación de diversas estrategias metodológicas en sesión de aprend.			√		
		Orienta la inserción de contenidos de los textos del MED en las Unidades de Aprend.			√		
		Orienta en la utilización de materiales educativos durante las sesiones de aprendizaje		√			
	Consolida la práctica de la evaluación del aprendizaje	Orienta en la aplicación eficiente de los tipos de evaluación del aprendizaje			√		
Asesora en el registro de las evaluaciones cualitativas y cuantitativas				√			
Guía en el diseño de matrices de evaluación en relación con los indicadores de evaluac.				√			
Asesora en la gradación de indicadores de acuerdo a las sesiones de aprendizaje					√		
SUB TOTALES 2				10	27	04	
TOTAL 2			41				
Función de Control	Procesa la información recogida	Comunica al docente los aspectos positivos y negativos de su desempeño			√		
		Compara los propósitos de la sesión de aprendizaje con los resultados obtenidos				√	
	Toma decisiones a partir de lo recogido	Identifica las debilidades en el desempeño docente			√		
		Estimula la reorientación del desempeño docente a partir de las dificultades halladas		√			
SUB TOTALES 3				02	06	04	
TOTAL 3			12				

Variable Y: Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente						
Indicadores	ITEMS	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Motivación de afiliación	La Supervisión Pedagógica propicia en usted:			√		
	El mantenimiento de relaciones adecuadas con compañeros, directivos y alumnos			√		
	Su preocupación por la manera cómo lo perciben otros			√		
	El interés por forjar y mantener un ambiente de cercanía y apoyo			√		
	Que sienta seguridad y permanencia en el desempeño de su trabajo		√			
Motivación de logro	El interés de alcanzar oportunidades de ascenso y promoción		√			
	El interés permanente de alcanzar sus objetivos propuestos			√		
	El interés por superar errores y deficiencias en su práctica docente		√			
	La búsqueda de oportunidades de aprender y desarrollar nuevas capacidades			√		
	El interés en emprender proyectos creativos				√	
Motivación de cumplimiento de expectativas	La necesidad de asistir constante a cursos de actualización			√		
	La búsqueda de lograr la satisfacción o preferencia de los estudiantes		√			
	La búsqueda persistente de desarrollar capacidades en los estudiantes			√		
	El interés en encontrar relación entre esfuerzo y resultado			√		
	El interés por lograr el aprendizaje significativo de los estudiantes			√		
Motivación para proceso	El interés por ejecutar acciones de orientación y de labor tutorial		√			
	El deseo de sentir satisfacción en el desempeño de su labor docente			√		
	Interés de centrarse en la actividad misma más que en ver resultados			√		
	La utilización y elaboración de materiales y recursos educativos pertinentes		√			
	La convicción de motivar y despertar interés por el estudio en los estudiantes			√		
La necesidad de colaborar con la gestión de la Institución Educativa				√		
SUB TOTALES 3			12	39	04	
TOTAL 3			55			

EXPLICACIÓN

Para recoger información sobre la variable X: Calidad de la supervisión pedagógica, aplicamos una Encuesta a los docentes integrantes de la muestra. Esta variable, como se aprecia en la tabla, ha sido desagregada en 3 dimensiones: Función de Monitoreo, Función de Acompañamiento y Función Control. De la misma manera, para recoger información de la variable Y: Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente, aplicamos el cuestionario de encuesta que estuvo conformada por 4 indicadores: Motivación de afiliación, Motivación de logro, Motivación de cumplimiento de expectativas y Motivación para proceso.

De este modo, cada docente tuvo que responder ambos cuestionarios de encuesta para recoger la información correspondiente a ambas variables. Como se ha propuesto 20 ítems por cada variable, se infiere que cada docente debió responder 40 ítems.

En efecto, la Tabla N° 1 contiene las respuestas que emitiera el docente identificado con el número 1, correspondientes a las dos variables en estudio.

Como se aprecia, el puntaje a otorgar por cada docente oscila entre 1 y 5 que son los valores correspondientes a las alternativas No lo hace, Insatisfactorio, Medianamente satisfactorio, Satisfactorio y Muy satisfactorio.

De lo mostrado por el cuadro N° 1 se puede extraer que el docente identificado como N° 1, considera que la variable calidad de la supervisión pedagógica en sus dimensiones: monitoreo, acompañamiento y control, ha alcanzado puntajes de 31, 41 y 12, respectivamente. Y la variable Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente ha alcanzado 55 puntos.

Este es el procedimiento que se ha seguido con los 45 docentes de la muestra, y que en las tablas siguientes se está consignando el puntaje acumulado de todos ellos.

TABLA N° 2

CONSOLIDADO DE PUNTAJES OTORGADO POR DOCENTES
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA: JUAN PABLO FERNANDINI

N° de Ord	Variable: Calidad de la Supervisión Pedagógica			Variable: Nivel Motivacional
	F. Monitoreo	F. Acompañamiento	F. Control	
1	31	45	12	55
2	25	41	10	50
3	22	36	08	40
4	27	42	11	55
5	35	53	13	67
6	26	47	11	55
7	26	38	10	54
8	29	33	09	47
9	23	29	09	39
10	27	43	09	52
11	36	55	14	69
12	25	46	12	50
13	28	36	10	56
14	30	42	12	62
15	29	51	12	60
16	34	56	15	67
17	23	40	10	51
18	35	55	10	69
19	25	46	11	56
20	34	53	15	67
21	34	49	11	58
22	30	45	10	58
23	20	32	07	53
24	33	50	13	65
25	25	39	13	51
26	27	42	10	52
27	25	43	12	54
28	26	45	11	51
29	27	43	10	51
Σ	817	1275	320	1614
Prom	28,17	43,97	11,03	55,66

EXPLICACIÓN

La tabla N° 02 contiene el consolidado de las puntuaciones que han emitido los 29 docentes de la Institución Educativa Juan Pablo Fernandini a cerca de las dos variables en estudio: Calidad de la Supervisión Pedagógica y Nivel Motivacional para el ejercicio de la profesión docente.

A manera de ejemplo, mencionamos que el docente identificado con el N° 1 ha otorgado los puntajes 31, 45 y 12 para las dimensiones monitoreo, acompañamiento y control, respectivamente, de la variable X. También ha otorgado 55 puntos a la variable Y: nivel motivacional.

Este el procedimiento que se ha empleado para cada uno de los docentes de esta institución educativa. Con estos resultados se puede establecer el grado de relación que, para el caso del docente N° 1, existe entre ambas variables.

Estas puntuaciones, como se sabe, resultan de la valoración cuantitativa que ha hecho el docente a cada uno de los ítems que conforman el cuestionario.

En efecto, para obtener las puntuaciones que en forma general los docentes de esta institución educativa otorgan a cada una de las variables se han sumado las valoraciones de cada docente y se han sacado los promedios correspondientes, de manera que la dimensión monitoreo tiene como promedio 28,17, la función acompañamiento 43,97 y la función control 11,03. Por su parte la variable Y nivel motivacional tiene como promedio 55,66.

Ahora bien, para hacer el análisis de estos resultados es necesario construir la tabla de categorías de Evaluación para ubicarlos en alguna de ellas.

TABLA N° 03

TABLA DE CATEGORIZACION
PARA DIMENSIÓN MONITOREO

CATEGORÍA	INTERVALO
Muy Deficiente	10 – 18
Deficiente	19 – 26
Regular	27 – 34
Bueno	35 – 42
Muy Bueno	43 - 50

EXPLICACIÓN

Como en esta dimensión existen 10 ítems y la valoración fluctúa entre 1 y 5 puntos, se infiere que el mínimo puntaje a obtener es 10 puntos y el máximo es 50. Con ese intervalo se ha construido la tabla de categorización que considera 5 categorías desde Muy Deficiente hasta Muy Bueno el nivel de la calidad de la función monitoreo de la supervisión pedagógica.

Esta tabla permitirá categorizar las respuestas de docentes de cada institución educativa, por cada una de las dimensiones comprendidas en la variable X.

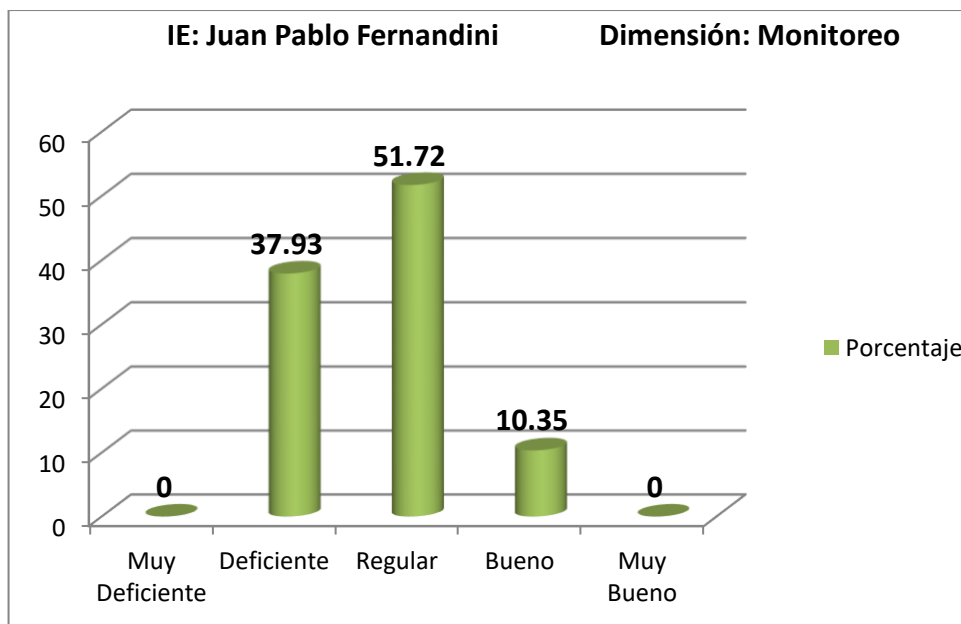
TABLA N° 04

CALIDAD DE LA DIMENSIÓN MONITOREO
SEGÚN RESPUESTAS DE DOCENTES DE JUAN PABLO FERNANDINI

Categoría	Cantidad	
	En números	%
Muy Deficiente	0	0
Deficiente	11	37,93
Regular	15	51,72
Bueno	03	10,35
Muy Bueno	0	0
TOTAL	29	100

FIGURA N° 1

CALIDAD DE LA DIMENSIÓN MONITOREO
DOCENTES DE JUAN PABLO FERNANDINI



INTERPRETACIÓN

La tabla N° 04 y figura N° 01 contienen las categorías en que ubican los docentes de la IE Juan Pablo Fernandini a la calidad de la dimensión Monitoreo como parte de la supervisión pedagógica.

En estos organizadores se aprecia que el 51,72% de docentes consideran que esta dimensión se encuentra en la categoría regular y que el 37.93 % la consideran como de Deficiente calidad.

A partir de estos datos podemos interpretar que la gran mayoría de docentes (89,65 %) no están conformes con la manera cómo se desarrolla la función monitoreo de la supervisión pedagógica, pues la consideran como de Regular y Deficiente calidad.

Por otro lado, solo 03 docentes que constituyen el 10,35 % consideran que esta dimensión se encuentra en la categoría Buena calidad.

Si consideramos que la función Monitoreo es un proceso mediante el cual el personal directivo y jerárquico de una institución educativa, contribuye a la mejora del desempeño laboral de los docentes, se puede inferir entonces que los docentes sienten la necesidad de orientación, ayuda, asesoramiento para que puedan cumplir a cabalidad su misión de formar a la población estudiantil.

TABLA N° 05

TABLA DE CATEGORIZACION
PARA LA DIMENSIÓN ACOMPAÑAMIENTO

CATEGORÍA	INTERVALO
Muy Deficiente	16 – 28
Deficiente	29 – 41
Regular	42 – 54
Bueno	55 – 67
Muy Bueno	68 - 80

EXPLICACIÓN

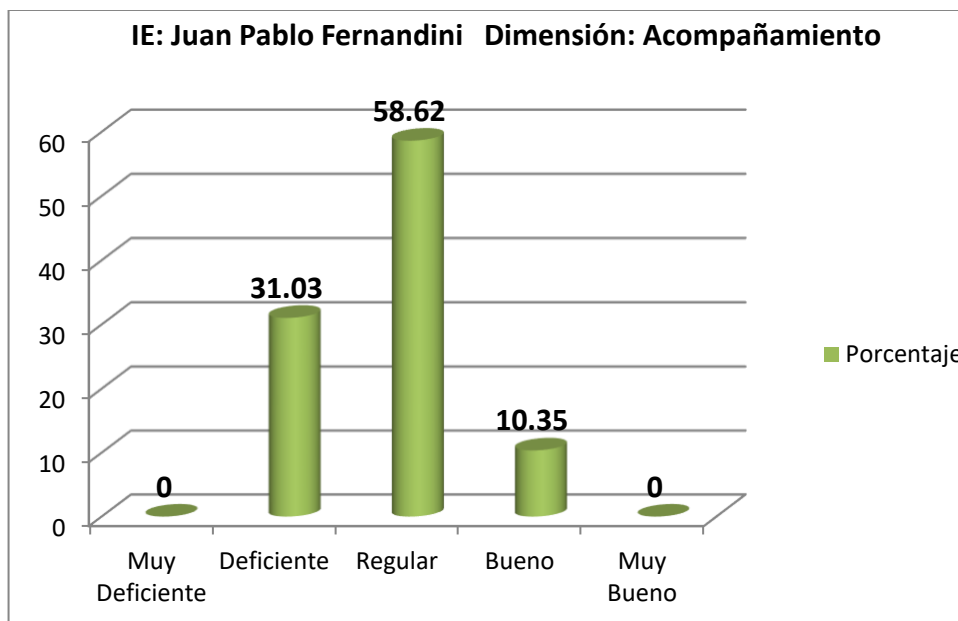
Como en la dimensión Acompañamiento existen 16 ítems y la valoración fluctúa, igual que en el caso anterior, entre 1 y 5 puntos, se asume que el mínimo puntaje a obtener es 16 puntos y el máximo es 50. Con ese intervalo se ha construido la tabla de categorización que considera 5 categorías desde Muy Deficiente hasta Muy Bueno el nivel de la calidad de la función acompañamiento de la supervisión pedagógica.

De la misma manera, esta tabla permitirá categorizar las respuestas de docentes de cada institución educativa para esta dimensión.

TABLA N° 06
 CALIDAD DE LA DIMENSIÓN ACOMPAÑAMIENTO
 SEGÚN RESPUESTAS DE DOCENTES DE JUAN PABLO FERNANDINI

Categoría	Cantidad	
	En números	%
Muy Deficiente	0	0
Deficiente	09	31,03
Regular	17	58,62
Bueno	03	10,35
Muy Bueno	0	0
TOTAL	29	100

FIGURA N° 02
 CALIDAD DE LA DIMENSIÓN ACOMPAÑAMIENTO
 DOCENTES DE JUAN PABLO FERNANDINI



INTERPRETACIÓN

La tabla N° 05 y figura N° 02 contienen las categorías en que ubican los docentes de la IE Juan Pablo Fernandini a la calidad de la dimensión Acompañamiento como parte de la supervisión pedagógica.

En estos organizadores se aprecia que el 58,62% de docentes consideran que esta dimensión se encuentra en la categoría regular y que el 31,03 % la consideran como de Deficiente nivel de calidad.

A partir de estos datos interpretamos que la gran mayoría de docentes (89,65 %) no están conformes con la manera cómo se desarrolla la función acompañamiento de la supervisión pedagógica, pues la consideran como de Regular y Deficiente calidad.

Por otro lado, coincidentemente, solo 03 docentes que constituyen el 10,35 % consideran que esta dimensión se encuentra en la categoría Buena calidad.

Si asumimos que la función Acompañamiento es fundamentalmente un servicio destinado a ofrecer asesoría continua por parte del personal directivo de la institución educativa (director, personal jerárquico, coordinadores, etc.), con la finalidad de procurar la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y, por ende, de la gestión de la institución educativa, podemos concluir que la mayoría de docentes de esta institución educativa son conscientes de que necesitan mayor ayuda y apoyo pedagógico para que mejoren su ejercicio profesional docente.

TABLA N° 07

TABLA DE CATEGORIZACION
PARA DIMENSIÓN CONTROL

CATEGORÍA	INTERVALO
Muy Deficiente	4 – 7
Deficiente	8 – 11
Regular	12 – 14
Bueno	15 – 17
Muy Bueno	18 - 20

EXPLICACIÓN

Como la dimensión Control está constituida por 04 ítems y la valoración fluctúa, igual que en los casos anteriores, entre 1 y 5 puntos, se admite que el mínimo puntaje a obtener es 04 puntos y el máximo es 20. Con ese intervalo se ha construido la tabla de categorización que considera 5 categorías desde Muy Deficiente hasta Muy Bueno el nivel de la calidad de la función control de la supervisión pedagógica.

De la misma manera, esta tabla permitirá categorizar las respuestas de docentes de cada institución educativa para esta dimensión.

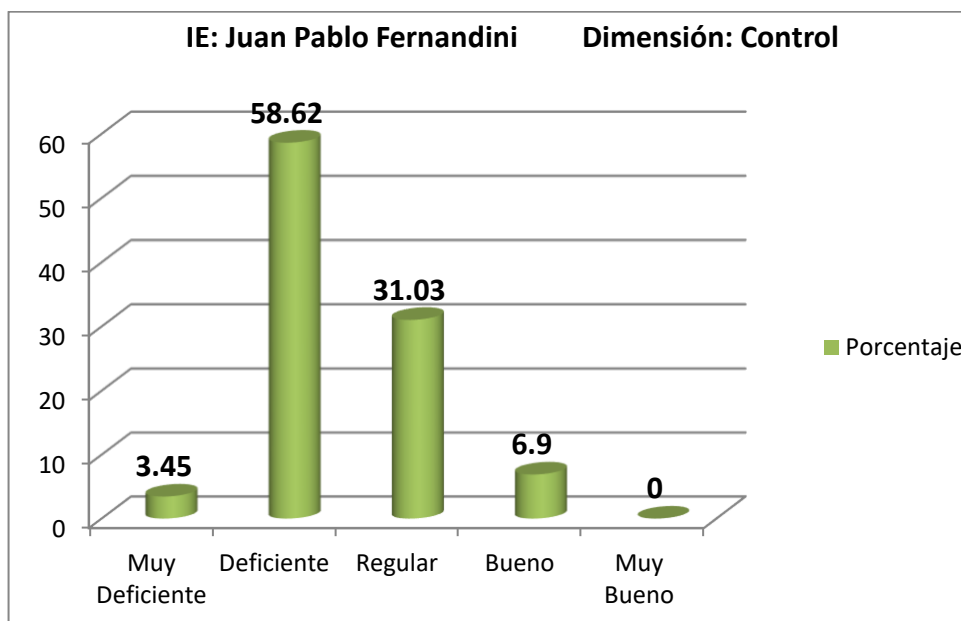
TABLA N° 08

CALIDAD DE LA DIMENSIÓN CONTROL
SEGÚN RESPUESTAS DE DOCENTES DE JUAN PABLO FERNANDINI

Categoría	Cantidad	
	En números	%
Muy Deficiente	01	3,45
Deficiente	17	58,62
Regular	09	31,03
Bueno	02	6,90
Muy Bueno	0	0
TOTAL	29	100

FIGURA N° 03

CALIDAD DE LA DIMENSIÓN CONTROL
DOCENTES DE JUAN PABLO FERNANDINI



INTERPRETACIÓN

La tabla N° 08 y figura N° 03 contienen las categorías en que ubican los docentes de la IE Juan Pablo Fernandini a la calidad de la dimensión Control como parte de la supervisión pedagógica.

En estos organizadores se aprecia que el 31,03 % de docentes consideran que esta dimensión se encuentra en la categoría regular; el 58,62 % ubican a la dimensión control en la categoría Deficiente y que el 3,45 % la considera como de Muy Deficiente calidad.

A partir de estos datos interpretamos también que la gran mayoría de docentes (93,10 %) no están conformes con la manera cómo se desarrolla la función Control de la supervisión pedagógica, pues la consideran como de Regular, Deficiente y Muy Deficiente calidad.

Por otro lado, solo el 6,9 % de docentes consideran que esta dimensión se encuentra en la categoría Bueno el nivel de la calidad.

En efecto, si se sabe que la función Control consiste en verificar si las actividades pedagógicas se están realizando conforme a la programación elaborada, y que su propósito es detectar las faltas y los errores para corregirlos y evitar su repetición, podemos fácilmente concluir que casi la totalidad de docentes de esta institución educativa requieren de un mayor control en el sentido de apoyo o de evaluación, más no como un acto punitivo o sancionador que trata de detectar los errores para sancionar o reprimir.

TABLA N° 09

CATEGORIZACION DE LA VARIABLE NIVEL MOTIVACIONAL
PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESION DOCENTE

CATEGORÍA	INTERVALO
Muy Deficiente	20 – 35
Deficiente	36 – 51
Regular	52 – 67
Bueno	68 – 83
Muy Bueno	84 - 100

EXPLICACIÓN

Como la variable Nivel motivacional para el ejercicio de la profesión docente está constituida por 20 ítems y la valoración fluctúa, igual que en los casos anteriores, entre 1 y 5 puntos, se asume que el mínimo puntaje a obtener es 20 puntos y el máximo es 100. Con ese intervalo se ha construido la tabla de categorización que considera 5 categorías desde Muy Deficiente hasta Muy Bueno el nivel motivacional para el ejercicio de la profesión docente.

De la misma manera, esta tabla permitirá categorizar las respuestas de docentes de cada institución educativa para esta variable.

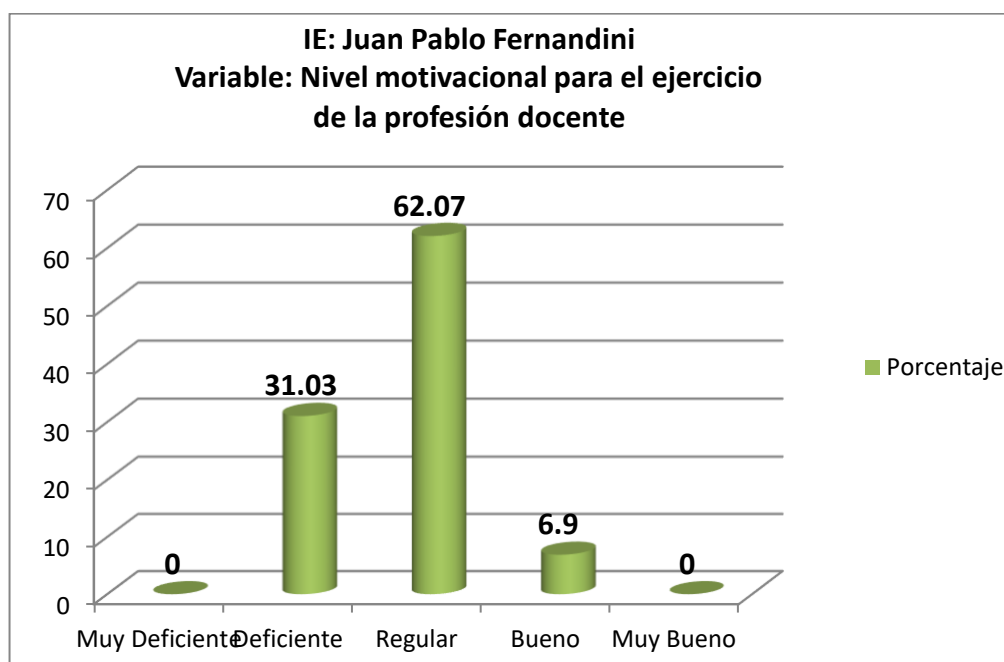
TABLA N° 10

CATEGORÍAS DE LA VARIABLE NIVEL MOTIVACIONAL
 PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DOCENTE
 SEGÚN RESPUESTAS DE DOCENTES DE JUAN PABLO FERNANDINI

Categoría	Cantidad	
	En números	%
Muy Deficiente	0	0
Deficiente	09	31,03
Regular	18	62,07
Bueno	02	6,90
Muy Bueno	0	0
TOTAL	29	100

FIGURA N° 04

CATEGORÍAS DE LA VARIABLE NIVEL MOTIVACIONAL PARA EL
 EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DOCENTE IE JUAN PABLO FERNANDINI



INTERPRETACIÓN

La tabla N° 10 y figura N° 04 contienen las categorías en que ubican los docentes de la IE Juan Pablo Fernandini a la variable Nivel Motivacional para el ejercicio de la profesión docente.

En estos organizadores se aprecia que el 62,07 % de docentes consideran que su nivel motivacional se encuentra en la categoría Regular y el 31,03 % se ubica en la categoría Deficiente. Sólo el 6,9 % ubica su nivel motivacional en la categoría Bueno.

A partir de estos datos interpretamos también que la gran mayoría de docentes (93,10 %) consideran que no están motivados a ejercer su profesión ya que su nivel motivacional está ubicado entre las categorías Regular y Deficiente, de manera que si no están suficientemente motivados es de esperar que su desempeño no sea el más óptimo ni eficiente, pues está probado que los docentes que manifiestan una motivación intrínseca hacia la profesión elegida (intereses profesionales) logran buenos resultados en el ejercicio de su profesión, y que trabajan espontáneamente en el mejoramiento de la calidad de sus clases.

Los profesores que están lo suficientemente motivados siempre tratarán de persistir en mejorar su actuación profesional, vencer los obstáculos que puedan entorpecer sus aspiraciones y poder estudiar continuamente para mejorar la calidad en sus clases.

TABLA N° 11

CONSOLIDADO DE PUNTAJES OTORGADO POR DOCENTES
INSTITUCIÓN EDUCATIVA: FE Y ALEGRÍA

N° de Ord	Variable: Calidad de la Supervisión Pedagógica			Variable: Nivel Motivacional
	F. Monitoreo	F. Acompañamiento	F. Control	
1	32	51	11	62
2	30	54	11	68
3	32	51	15	68
4	31	47	14	65
5	30	56	13	69
6	32	54	14	67
7	32	52	14	67
8	32	57	14	69
Σ	251	422	106	535
Prom	31,38	52,75	13,25	66,88

EXPLICACIÓN

La tabla N° 11 contiene el consolidado de las puntuaciones que han emitido los 08 docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría acerca de las dos variables en estudio: Calidad de la Supervisión Pedagógica y Nivel Motivacional para el ejercicio de la profesión docente.

Así como en el caso anterior, a manera de ejemplo mencionamos que el docente identificado con el N° 1 ha otorgado los puntajes 32, 51 y 11 para las dimensiones monitoreo, acompañamiento y control, respectivamente, de la variable X. También ha otorgado 62 puntos a la variable Y: nivel motivacional.

Este, también es el procedimiento que se ha empleado para cada uno de los docentes de esta institución educativa. Con estos resultados se puede establecer el grado de relación que, para el caso del docente N° 1, existe entre ambas variables.

Estas puntuaciones, como se sabe, resultan de la valoración cuantitativa que ha hecho el docente a cada uno de los ítems que conforman el cuestionario.

En efecto, para obtener las puntuaciones que en forma general los docentes de esta institución educativa Fe y Alegría otorgan a cada una de las variables se han sumado las valoraciones de cada docente y se han sacado los promedios correspondientes, de manera que la dimensión monitoreo tiene como promedio 31,38, la función acompañamiento 52,75 y la función control 13,25. Por su parte la variable Y nivel motivacional tiene como promedio 66,88.

Ahora bien, para hacer el análisis de estos resultados es necesario utilizar la tabla de categorías de Evaluación que se utilizaron con la Institución Educativa Juan Pablo Fernandini.

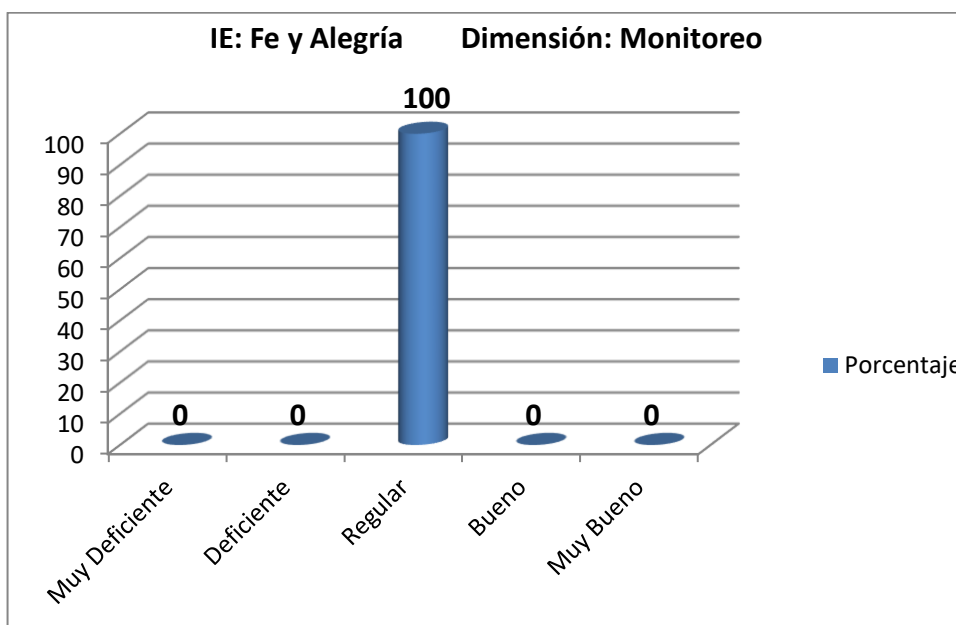
TABLA 12

CALIDAD DE LA DIMENSIÓN MONITOREO
SEGÚN RESPUESTAS DE DOCENTES DE FE Y ALEGRÍA

Categoría	Cantidad	
	En números	%
Muy Deficiente	0	0
Deficiente	0	0
Regular	08	100,0
Bueno	0	0
Muy Bueno	0	0
TOTAL	08	100

FIGURA N° 05

CALIDAD DE LA DIMENSIÓN MONITOREO
DOCENTES DE FE Y ALEGRÍA



INTERPRETACIÓN

La tabla N° 12 y figura N° 05 contienen las categorías en que ubican los docentes de la IE Fe y Alegría a la calidad de la dimensión Monitoreo como parte de la supervisión pedagógica.

En estos organizadores se aprecia que el 100 % de docentes consideran que esta dimensión se encuentra en la categoría Regular, es decir, la totalidad de docentes de esta institución, sin excepción alguna, ubican a esta dimensión en esta categoría.

A partir de estos datos podemos interpretar que todos los docentes de este plantel (100,0 %) no están conformes con la manera cómo se desarrolla la función monitoreo de la supervisión pedagógica, pues la consideran solamente como Regular.

En tal sentido, si consideramos que la función Monitoreo es un proceso mediante el cual el personal directivo y jerárquico de una institución educativa, contribuye a la mejora del desempeño laboral de los docentes, se puede inferir en este caso que también los docentes sienten la necesidad de orientación, ayuda, asesoramiento para que puedan cumplir a cabalidad su misión de formar a la población estudiantil.

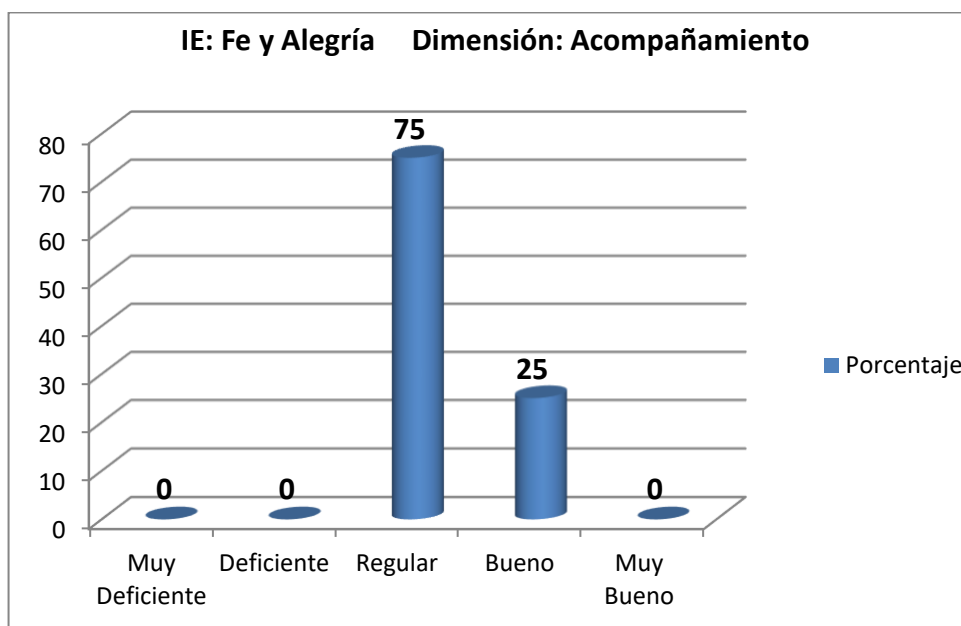
TABLA N° 13

CALIDAD DE LA DIMENSIÓN ACOMPAÑAMIENTO
SEGÚN RESPUESTAS DE DOCENTES DE FE Y ALEGRÍA

Categoría	Cantidad	
	En números	%
Muy Deficiente	0	0
Deficiente	0	0
Regular	06	75,0
Bueno	02	25,0
Muy Bueno	0	0
TOTAL	08	100

FIGURA N° 06

CALIDAD DE LA DIMENSIÓN ACOMPAÑAMIENTO
DOCENTES DE FE Y ALEGRÍA



INTERPRETACIÓN

La tabla N° 13 y figura N° 06 contienen las categorías en que ubican los docentes de la IE Fe y Alegría a la calidad de la dimensión Acompañamiento como parte de la supervisión pedagógica.

En estos organizadores se aprecia que el 75 % de docentes consideran que esta dimensión se encuentra en la categoría Regular, es decir, las $\frac{3}{4}$ partes de la muestra ubican a esta dimensión en la categoría referida

Se aprecia igualmente que el 25 % de los docentes expresan que esta dimensión se encuentra en la categoría Bueno.

Sobre la base de estos datos podemos interpretar que las $\frac{3}{4}$ partes de la muestra de docentes no están conformes con la manera cómo se desarrolla la función Acompañamiento de la supervisión pedagógica, pues la consideran solamente como Regular.

En tal sentido, si asumimos que la función Acompañamiento es fundamentalmente un servicio destinado a ofrecer asesoría continua por parte del personal directivo de la institución educativa (director, personal jerárquico, coordinadores, etc.), con la finalidad de procurar la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y, por ende, de la gestión de la institución educativa, podemos concluir que la mayoría de docentes de la institución educativa Fe y Alegría también son conscientes de que necesitan mayor ayuda y apoyo pedagógico que les permita mejorar su ejercicio profesional docente.

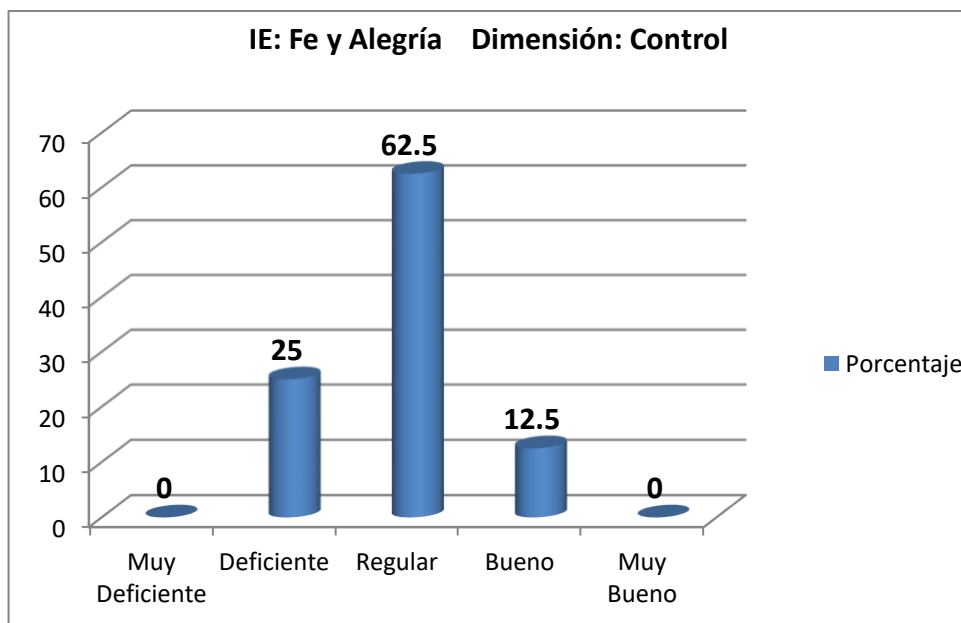
TABLA N° 14

CALIDAD DE LA DIMENSIÓN CONTROL
SEGÚN RESPUESTAS DE DOCENTES DE FE Y ALEGRÍA

Categoría	Cantidad	
	En números	%
Muy Deficiente	0	0
Deficiente	02	25,0
Regular	05	62,5
Bueno	01	12,5
Muy Bueno	0	0
TOTAL	08	100

FIGURA N° 07

CALIDAD DE LA DIMENSIÓN CONTROL
DOCENTES DE FE Y ALEGRÍA



INTERPRETACIÓN

La tabla N° 14 y figura N° 07 contienen las categorías en que ubican los docentes de la IE Fe y Alegría a la calidad de la dimensión Control como parte de la supervisión pedagógica.

En estos organizadores se aprecia que el 62,5 % de docentes consideran que esta dimensión se encuentra en la categoría Regular; el 25 % ubican a esta dimensión en la categoría Deficiente y el restante 12,50 % ubican a la dimensión control en la categoría Bueno.

A partir de estos datos interpretamos que para el 87,5 % el control como dimensión de la supervisión pedagógica, se encuentra entre las categorías Regular y Deficiente. Lo que quiere decir que necesitan de este servicio que le permitan verificar la secuencia de su avance referido a sus programaciones realizadas.

Ahora bien, si sabemos que la función Control consiste en verificar si las actividades pedagógicas se están realizando conforme a lo programado, y que su propósito es detectar las faltas y los errores para corregirlos y evitar su repetición, podemos fácilmente concluir que el 87,5 % de la muestra de esta institución educativa requieren de un mejor control, entendiéndose por control como el servicio de apoyo más no como un acto punitivo o sancionador que trata de detectar los errores para sancionar o reprimir.

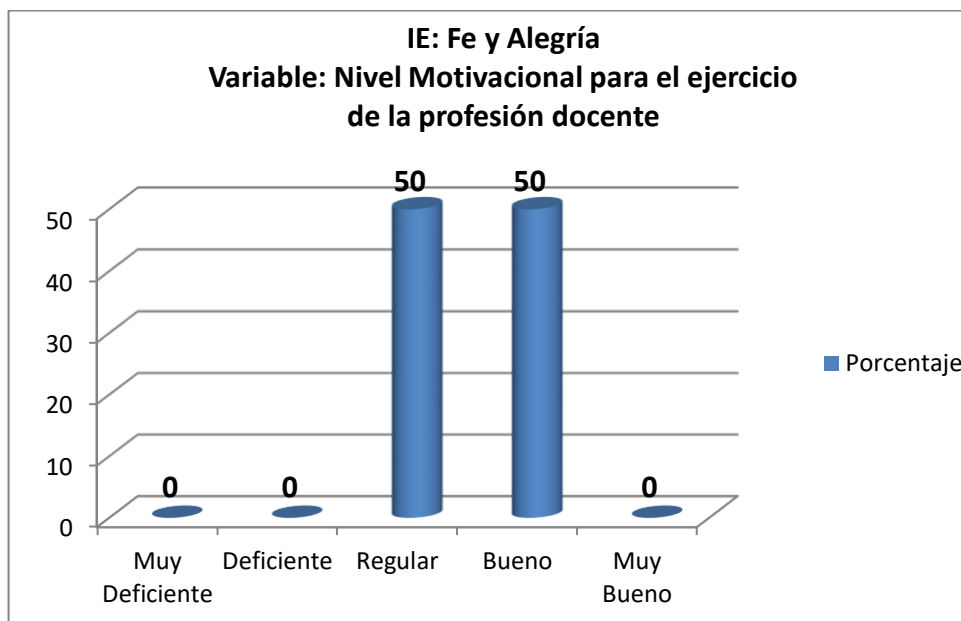
TABLA N° 15

CATEGORÍAS DE LA VARIABLE NIVEL MOTIVACIONAL PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DOCENTE SEGÚN RESPUESTAS DE DOCENTES DE FE Y ALEGRÍA

Categoría	Cantidad	
	En números	%
Muy Deficiente	0	0
Deficiente	0	0
Regular	04	50,0
Bueno	04	50,0
Muy Bueno	0	0
TOTAL	08	100

FIGURA N° 08

CATEGORÍAS DE LA VARIABLE NIVEL MOTIVACIONAL PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DOCENTE IE FE Y ALEGRÍA



INTERPRETACIÓN

La tabla N° 15 y figura N° 08 contienen las categorías en que ubican los docentes de la IE Fe y Alegría a la variable Nivel Motivacional para el ejercicio de la profesión docente.

En estos organizadores se aprecia que el 50,0 % de docentes consideran que su nivel motivacional se encuentra en la categoría Regular y el otro 50,0 % se ubica en la categoría Bueno.

A partir de estos datos interpretamos que la mitad del número total de docentes de esta institución educativa, consideran que no están motivados a ejercer su profesión ya que su nivel motivacional está ubicado entre la categoría Regular. De esto se infiere que si no están suficientemente motivados es de esperar que su desempeño no sea el más óptimo ni eficiente, pues está probado que los docentes que manifiestan una motivación intrínseca hacia la profesión elegida (intereses profesionales) logran buenos resultados en el ejercicio de su profesión, y que trabajan espontáneamente en el mejoramiento de la calidad de sus clases.

Tal como afirmamos para el caso anterior, los profesores que están lo suficientemente motivados siempre tratarán de persistir en mejorar su actuación profesional, vencer los obstáculos que puedan entorpecer sus aspiraciones y poder estudiar continuamente para mejorar la calidad en sus clases.

TABLA N° 16

CONSOLIDADO DE PUNTAJES OTORGADO POR DOCENTES
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA: VIRGEN MARÍA DE GUADALUPE

N° de Ord	Variable: Calidad de la Supervisión Pedagógica			Variable: Nivel Motivacional
	F. Monitoreo	F. Acompañamiento	F. Control	
1	20	31	07	37
2	21	30	07	39
3	22	29	07	34
4	18	32	07	37
5	20	30	08	40
6	20	32	08	43
7	23	33	07	38
8	22	29	07	39
Σ	166	246	58	307
Prom	20,75	30,75	7,25	38,38

EXPLICACIÓN

La tabla N° 16 contiene el consolidado de las puntuaciones que han emitido los 08 docentes de la Institución Educativa Virgen María de Guadalupe acerca de las dos variables en estudio: Calidad de la Supervisión Pedagógica y Nivel Motivacional para el ejercicio de la profesión docente.

A manera de ejemplo, mencionamos que el docente identificado con el N° 1 ha otorgado los puntajes 20, 31 y 07 para las dimensiones monitoreo, acompañamiento y control, respectivamente, de la variable X. También ha otorgado 37 puntos a la variable Y, nivel motivacional.

Este es el procedimiento que se ha empleado para cada uno de los docentes de esta institución educativa. Con estos resultados se puede establecer el grado de relación que, para el caso del docente N° 1, existe entre ambas variables.

Estas puntuaciones, como se sabe, resultan de la valoración cuantitativa que ha hecho el docente a cada uno de los ítems que conforman el cuestionario.

En efecto, para obtener las puntuaciones que en forma general los docentes de esta institución educativa otorgan a cada una de las variables se han sumado las valoraciones de cada docente y se han sacado los promedios correspondientes, de manera que la dimensión monitoreo tiene como promedio 20,75, la función acompañamiento 30,75 y la función control 7,25. Por su parte la variable Y nivel motivacional tiene como promedio 38,38.

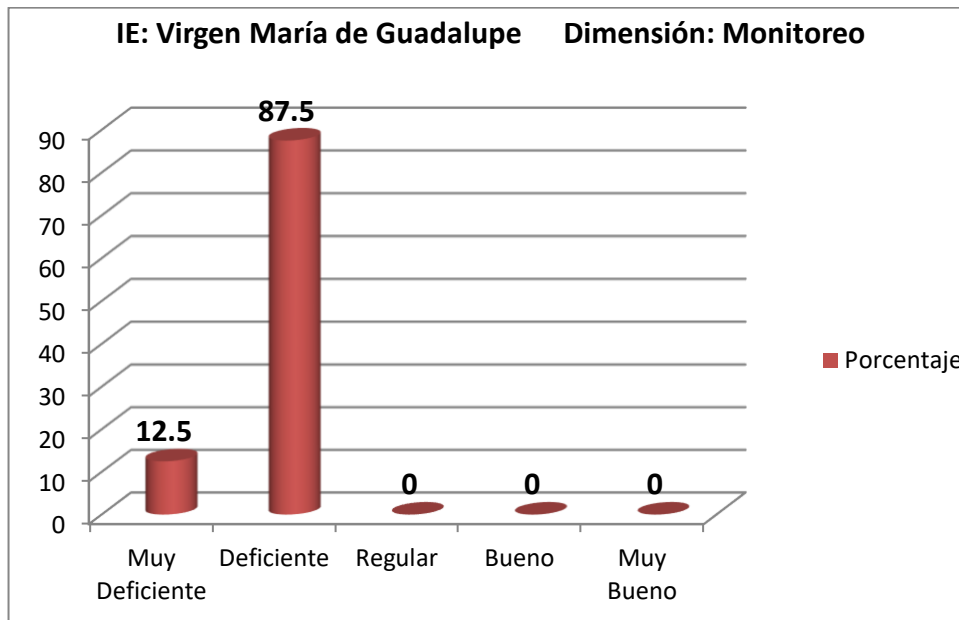
Ahora bien, para hacer el análisis de estos resultados es necesario recurrir a la tabla de categorías de Evaluación para ubicarlos en alguna de ellas.

TABLA N° 17

CALIDAD DE LA DIMENSIÓN MONITOREO
SEGÚN RESPUESTAS DE DOCENTES DE VIRGEN MARÍA DE GUADALUPE

Categoría	Cantidad	
	En números	%
Muy Deficiente	01	12,5
Deficiente	07	87,5
Regular	0	0
Bueno	0	0
Muy Bueno	0	0
TOTAL	08	100

FIGURA N° 09
CALIDAD DE LA DIMENSIÓN MONITOREO
DOCENTES DE FE Y ALEGRÍA



INTERPRETACIÓN

La tabla N° 17 y figura N° 09 contienen las categorías en que ubican los docentes de la IE Virgen María de Guadalupe a la calidad de la dimensión Monitoreo como parte de la supervisión pedagógica.

En estos organizadores se aprecia que el 87,5 % de docentes consideran que esta dimensión se encuentra en la categoría Deficiente, y el 12,5 % lo ubican en la categoría Muy Deficiente.

A partir de estos datos podemos interpretar que todos los docentes de este plantel (100,0 %) no están conformes con la manera cómo se desarrolla la función monitoreo de la supervisión pedagógica, pues la ubican entre las categorías Deficiente y Muy Deficiente.

Ahora bien, si consideramos que la función Monitoreo es un proceso mediante el cual el personal directivo y jerárquico de una institución educativa, contribuye a la mejora del desempeño laboral de los docentes, se puede inferir en este caso que la totalidad de docentes sienten la necesidad de orientación, ayuda, asesoramiento para que puedan cumplir a cabalidad su misión de formar a la población estudiantil.

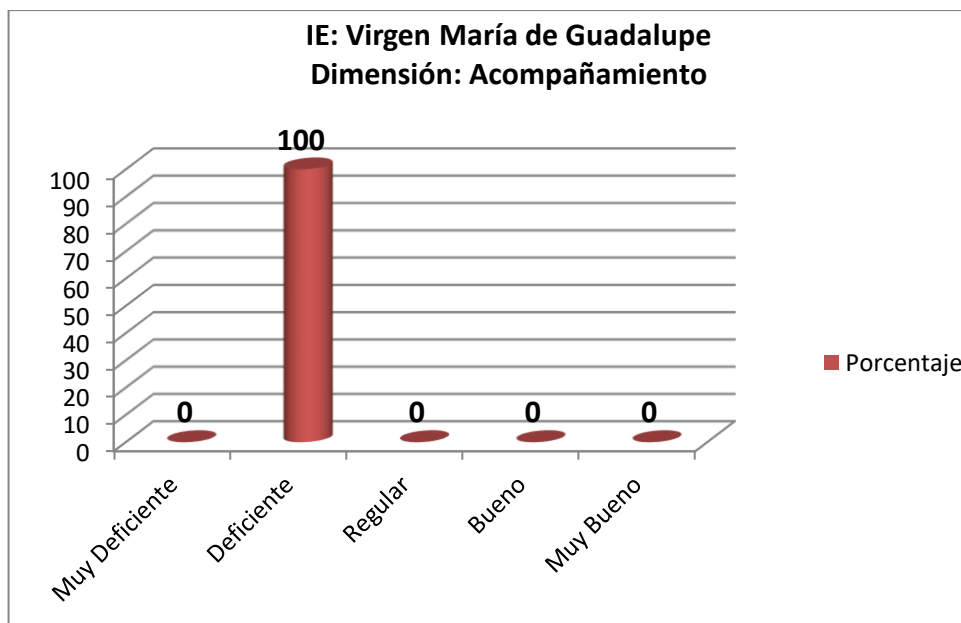
TABLA N° 18

CALIDAD DE LA DIMENSIÓN ACOMPAÑAMIENTO
SEGÚN RESPUESTAS DE DOCENTES DE VIRGEN MARÍA DE GUADALUPE

Categoría	Cantidad	
	En números	%
Muy Deficiente	0	0
Deficiente	08	100,0
Regular	0	0
Bueno	0	0
Muy Bueno	0	0
TOTAL	08	100

FIGURA N° 10

CALIDAD DE LA DIMENSIÓN ACOMPAÑAMIENTO
DOCENTES DE FE Y ALEGRÍA



INTERPRETACIÓN

La tabla N° 18 y figura N° 10 contienen las categorías en que ubican los docentes de la IE Virgen María de Guadalupe a la calidad de la dimensión Acompañamiento como parte de la supervisión pedagógica.

En estos organizadores se aprecia que el 100 % de docentes consideran que esta dimensión se encuentra en la categoría Deficiente, es decir, la totalidad de docentes de la muestra ubican a esta dimensión en la categoría referida

Sobre la base de estos datos podemos interpretar que todos los docentes de la muestra no están conformes con la manera cómo se desarrolla la función Acompañamiento de la supervisión pedagógica, pues la consideran solamente como Deficiente.

En ese sentido, si asumimos que la función Acompañamiento es fundamentalmente un servicio destinado a ofrecer asesoría continua por parte del personal directivo de la institución educativa (director, personal jerárquico, coordinadores, etc.), con la finalidad de procurar la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y, por ende, de la gestión de la institución educativa, podemos concluir que la totalidad de docentes de la institución educativa Virgen María de Guadalupe también son conscientes de que en este aspecto o dimensión necesitan mayor ayuda y apoyo pedagógico que les permita mejorar su ejercicio profesional docente.

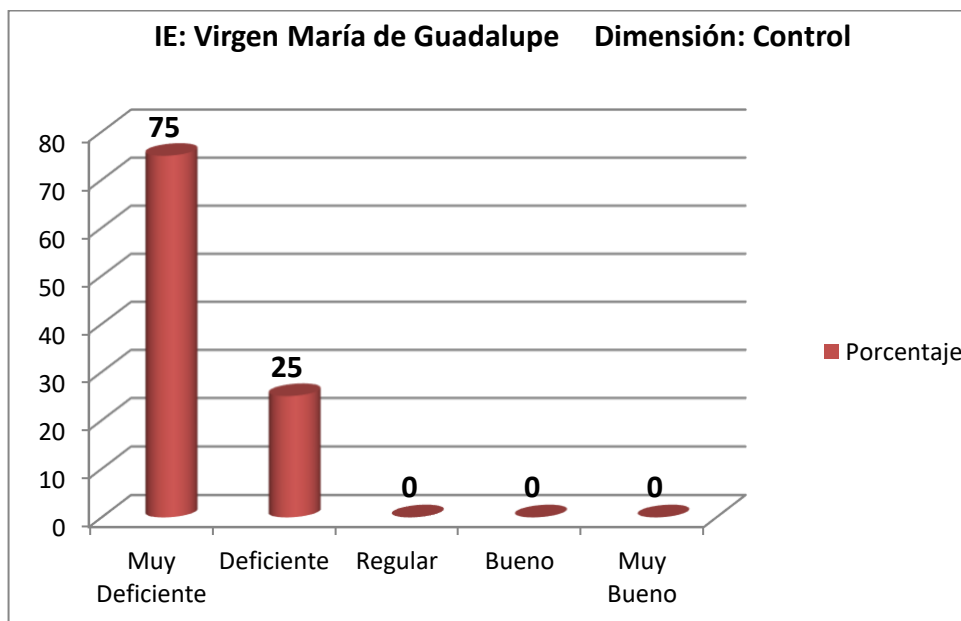
TABLA N° 19

CALIDAD DE LA DIMENSIÓN CONTROL
SEGÚN RESPUESTAS DE DOCENTES DE VIRGEN MARÍA DE GUADALUPE

Categoría	Cantidad	
	En números	%
Muy Deficiente	06	75,0
Deficiente	02	25,0
Regular	0	0
Bueno	0	0
Muy Bueno	0	0
TOTAL	08	100

FIGURA N° 11

CALIDAD DE LA DIMENSIÓN CONTROL
DOCENTES DE VIRGEN MARÍA DE GUADALUPE



INTERPRETACIÓN

La tabla N° 19 y figura N° 11 contienen las categorías en que ubican los docentes de la IE Virgen María de Guadalupe a la calidad de la dimensión Control como parte de la supervisión pedagógica.

En estos organizadores se aprecia que el 75,0 % de docentes consideran que esta dimensión se encuentra en la categoría Muy Deficiente y el 25 % la ubican en la categoría Deficiente.

A partir de estos datos interpretamos que para el 75 % de docentes el control como dimensión de la supervisión pedagógica, no cumple su rol protagónico en el desempeño profesional docente por lo que necesitan de este servicio que le permitan verificar la secuencia de su avance referido a sus programaciones realizadas. Si a esto le adicionamos el otro 25 % que ubican a esta dimensión en la categoría Bajo, concluiremos que ningún docente considera que el control como dimensión de la supervisión pedagógica no se está desarrollando de manera óptima y eficaz.

Y si concebimos a la función Control como el proceso que consiste en verificar si las actividades pedagógicas se están realizando conforme a lo programado, y que su propósito es detectar las faltas y los errores para corregirlos y evitar su repetición, podemos fácilmente colegir que el 100 % de la muestra de esta institución educativa requieren de un mejor control, entendiéndose por este como el servicio de apoyo más no como un acto punitivo o sancionador que trata de detectar los errores para sancionar o reprimir.

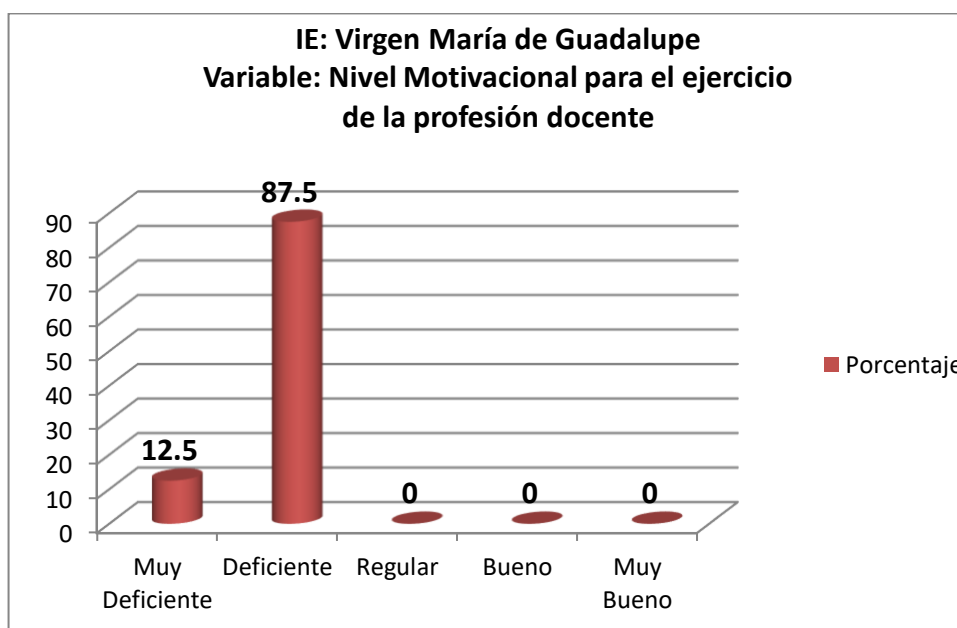
TABLA 20

CATEGORÍAS DE LA VARIABLE NIVEL MOTIVACIONAL
 PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DOCENTE
 SEGÚN RESPUESTAS DE DOCENTES DE VIRGEN MARÍA DE GUADALUPE

Categoría	Cantidad	
	En números	%
Muy Deficiente	01	12,5
Deficiente	07	87,5
Regular	0	0
Bueno	0	0
Muy Bueno	0	0
TOTAL	08	100

FIGURA N° 12

VARIABLE NIVEL MOTIVACIONAL PARA EL EJERCICIO DE LA
 PROFESIÓN DOCENTE VIRGEN MARÍA DE GUADALUPE



INTERPRETACIÓN

La tabla N° 20 y figura N° 12 contienen las categorías en que ubican los docentes de la IE Virgen María de Guadalupe a la variable Nivel Motivacional para el ejercicio de la profesión docente.

En estos organizadores se aprecia que el 87,5 % de docentes consideran que su nivel motivacional se encuentra en la categoría Deficiente y el 12,5 % se ubica en la categoría Muy Deficiente.

A partir de estos datos interpretamos que la totalidad de docentes de esta institución educativa, consideran que no están motivados a ejercer su profesión ya que su nivel motivacional ha sido ubicado por ellos mismos entre las categorías Bajo y Muy Bajo. Es decir que no están suficientemente motivados, por lo tanto se puede colegir que su desempeño no sea el más óptimo ni eficiente. Está probado que los docentes que manifiestan una motivación intrínseca hacia la profesión elegida (intereses profesionales) logran buenos resultados en el ejercicio de su profesión, y que trabajan espontáneamente en el mejoramiento de la calidad de sus clases.

Por el contrario, cuando los profesores están lo suficientemente motivados siempre persistirán en mejorar su desempeño profesional, vencer los obstáculos que puedan entorpecer sus aspiraciones y poder estudiar continuamente para mejorar la calidad en sus clases.

TABLA 21

CUADRO COMPARATIVO DE LOS PROMEDIOS GENERALES
POR INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Instituciones Educativas	Variable X: Calidad de la Supervisión Pedagógica			Variable Y: Nivel motivacional en el ejercicio profesión docente	
	Dimensiones	Promedio	Categoría	Promedio	Categoría
Juan Pablo Fernandini	Monitoreo	28,17	Regular	55,66	Regular
	Acompañam.	43,97	Regular		
	Control	11,03	Regular		
Fe y Alegría	Monitoreo	31,38	Regular	66,88	Regular
	Acompañam.	52,75	Regular		
	Control	13,25	Regular		
Virgen María de Guadalupe	Monitoreo	20,75	Deficiente	38,38	Deficiente
	Acompañam.	30,75	Deficiente		
	Control	7,25	Deficiente		

INTERPRETACION

La tabla 21 es un organizador comparativo de los promedios de las puntuaciones que han emitido los docentes de cada institución educativa, por cada una de las dimensiones de las variables en estudio.

A partir de los datos que contiene la tabla podemos interpretar que existe una relación directa entre las dimensiones de la Variable X: Calidad de la supervisión pedagógica con la variable Y: Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente.

Hacemos esta interpretación sobre la base de que los promedios en las dimensiones de las variables en estudio.

CAPÍTULO VI
CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

6.1 Descripción de los resultados del cuestionario sobre Calidad de la Supervisión Pedagógica

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre calidad de la supervisión pedagógica dirigido a docentes.

El instrumento que se aplicó estuvo conformado por 30 ítems elaborados en función de las dimensiones de la variable X: Calidad de la Supervisión Pedagógica.

Dimensiones	# ítems	Peso %
Función de Monitoreo	10	33,3%
Función de Acompañamiento	16	53,3%
Función de Control	4	13,4%
Total	30	100%

A cada respuesta de los ítems del cuestionario se le asignó una valoración como se presenta a continuación:

Respuestas	Valoración
No lo hace	1
Insatisfactorio	2
Medianamente satisfactorio	3
Satisfactorio	4
Muy satisfactorio	5

Para evaluar la variable X (Calidad de la supervisión pedagógica) y las dimensiones se categorizó con los siguientes rangos como se muestra a continuación en el siguiente cuadro:

Calidad de la superv. pedagógica	D1: Función de Monitoreo	D2: Función de Acompañamiento	D3: Función de Control
Muy Deficiente [30-54>	Muy Deficiente [10-18>	Muy Deficiente [16-29>	Muy Deficiente [4-7>
Deficiente [54-78>	Deficiente [18-26>	Deficiente [29-42>	Deficiente [7-10>
Regular [78-102>	Regular [26-36>	Regular [42-55>	Regular [10-13>
Bueno [102-126>	Bueno [36-42]	Bueno [55-68]	Bueno [13-16>
Muy Bueno [126-150]	Muy Bueno [42-50]	Muy Bueno [68-80]	Muy Bueno [16-20]

Los resultados se presentan en tablas estadísticas y figuras con sus respectivas interpretaciones.

TABLA 22

CALIDAD DE LA SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SALAS- GUADALUPE

Categoría	f(i)	h(i)%
Muy Deficiente [30-54>	0	0%
Deficiente [54-78>	17	38%
Regular [78-102>	24	53%
Bueno [102-126>	4	9%
Muy Bueno [126-150]	0	0%
Total	45	100%
Media Aritmética	81,36	

Fuente: Data de resultados del cuestionario sobre Calidad de la Supervisión Pedagógica.

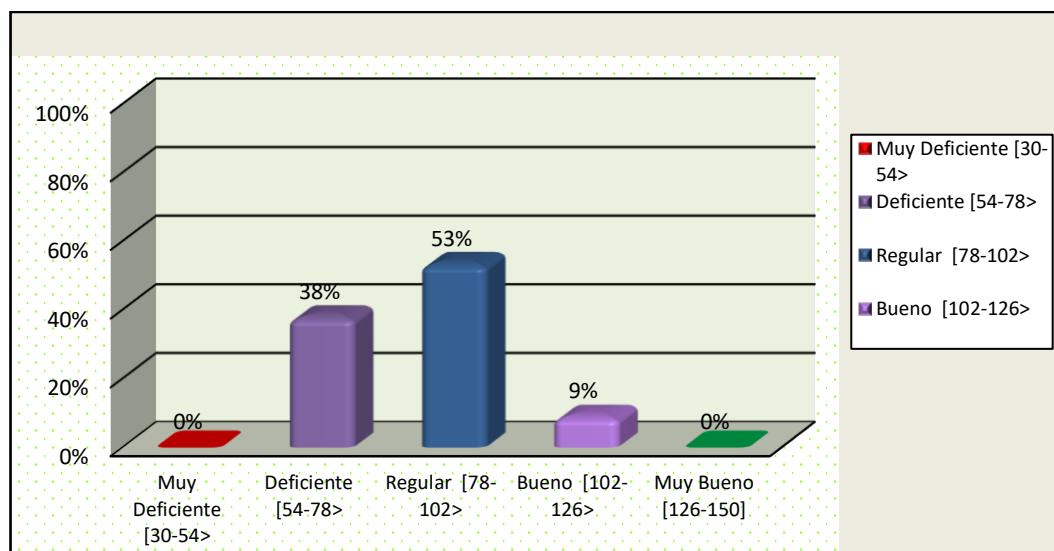


Figura 13: Calidad de la Supervisión Pedagógica en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica

INTERPRETACIÓN

En la tabla 22 y Figura 13 se presentan los resultados obtenidos del cuestionario sobre Calidad de la Supervisión Pedagógica dirigido a docentes en instituciones educativas del distrito de Salas.

Se observa en la tabla que 17 docentes (38% de la muestra de estudio) manifestaron que la calidad de la supervisión pedagógica es deficiente; 24 docentes que representan el 53% de la muestra de estudio opinaron la calidad de la supervisión pedagógica es regular; y 4 docentes que representan el 9% de la muestra de estudio señalaron la calidad de la supervisión pedagógica es bueno.

Sobre la base de estos resultados se ha obtenido una media aritmética de 81,36 puntos lo cual, indica que la calidad de la supervisión pedagógica se ubica en la categoría regular.

TABLA 23

FUNCIÓN DE MONITOREO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SALAS - ICA

Categoría	f(i)	h(i)%
Muy Deficiente [10-18>	0	0%
Deficiente [18-26>	17	38%
Regular [26-36>	27	60%
Bueno [36-42]	1	2%
Muy Bueno [42-50]	0	0%
Total	45	100%
Media Aritmética	27,42	

Fuente: Data de resultados del cuestionario sobre Calidad de la Supervisión Pedagógica.

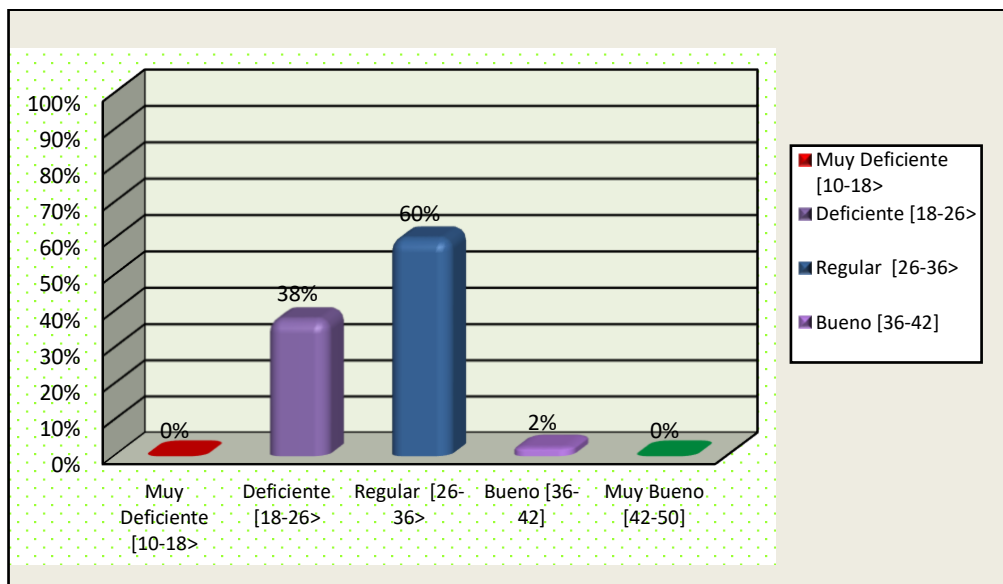


Figura 14: Función de Monitoreo en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 23 y figura 14 se presentan los resultados obtenidos del cuestionario sobre Calidad de la Supervisión Pedagógica dirigido a docentes en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.

Se observa en la tabla que 17 docentes, que representan el 38% de la muestra de estudio, manifestaron la Función de Monitoreo es deficiente; 27 docentes que representan el 60% de la muestra de estudio opinaron que la función de monitoreo se realiza de manera regular; y 1 docente que representa el 2% de la muestra de estudio señaló la función de monitoreo es buena.

A partir de estos resultados se ha obtenido una media aritmética de 27,42 puntos lo cual indica que la Función de Monitoreo se ubica en la categoría regular.

TABLA 24
FUNCIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL DISTRITO DE SALAS - GUADALUPE

Categoría	f(i)	h(i)%
Muy Deficiente [16-29>	0	0%
Deficiente [29-42>	17	38%
Regular [42-55>	23	51%
Bueno [55-68]	5	11%
Muy Bueno [68-80]	0	0%
Total	45	100%
Media Aritmética	43,18	

Fuente: Data de resultados del cuestionario sobre Calidad de la Supervisión Pedagógica.

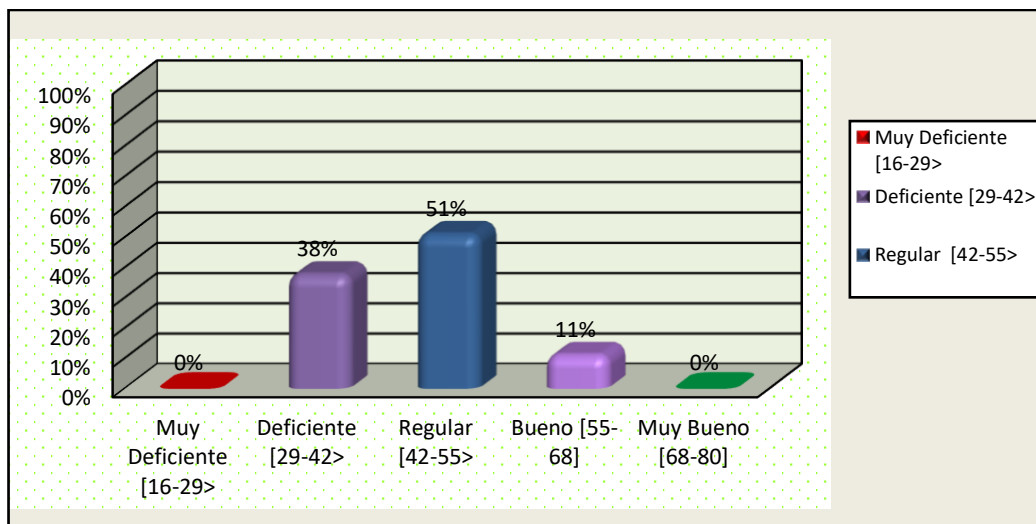


Figura 15: Función de Acompañamiento en instituciones educativas del distrito de Salas.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 24 y figura 15 se presentan los resultados obtenidos del cuestionario sobre Calidad de la Supervisión Pedagógica dirigido a docentes en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.

Se observa en la tabla que 17 docentes, que representan el 38% de la muestra de estudio, manifestaron que la Función de Acompañamiento es deficiente; 23 docentes (51% de la muestra de estudio) opinaron la Función de Acompañamiento que se realiza es regular; y 5 docentes que representan el 11% de la muestra de estudio señalaron que se realiza una buena Función de Acompañamiento.

A partir de estos resultados se ha obtenido una media aritmética de 43,18 puntos lo cual nos indica que la Función de Acompañamiento se ubica en la categoría regular.

TABLA 25

FUNCIÓN DE CONTROL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SALAS - ICA

Categoría	f(i)	h(i)%
Muy Deficiente [4-7>	0	0%
Deficiente [7-10>	13	29%
Regular [10-13>	20	44%
Bueno [13-16>	12	27%
Muy Bueno [16-20]	0	0%
Total	45	100%
Media Aritmética	10.76	

Fuente: Data de resultados del cuestionario sobre Calidad de la Supervisión Pedagógica.

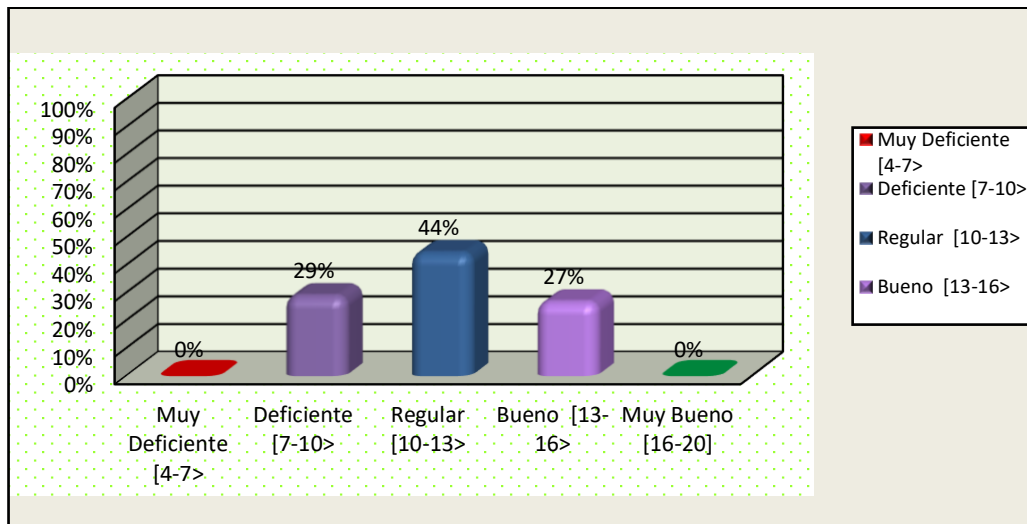


Figura 16: Función de Control en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 25 y figura 16 se presentan los resultados obtenidos del cuestionario sobre Calidad de la Supervisión Pedagógica dirigido a docentes en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.

Se observa en la tabla que 13 docentes que representan el 29% de la muestra de estudio, manifestaron que la Función de Control es deficiente; 20 docentes que representan el 44% de la muestra de estudio opinaron que la Función de Control se realiza de manera regular; y 12 docentes que representan el 27% de la muestra de estudio señalaron que se realiza una buena Función de Control. Estos resultados permitieron obtener una media aritmética de 43,18 puntos lo cual indica que la Función de Control se ubica en la categoría regular.

6.2 Descripción de los resultados del cuestionario sobre Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente.

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente dirigido a docentes.

El instrumento que se aplicó estuvo conformado por 20 ítems elaborados en función de las dimensiones de la variable Y: Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente.

A cada respuesta de los ítems del cuestionario se le asignó una valoración como se presenta a continuación:

Respuestas	Valoración
No lo hace	1
Insatisfactorio	2
Medianamente satisfactorio	3
Satisfactorio	4
Muy satisfactorio	5

Para evaluar la variable Y (**Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente**) se categorizó con los siguientes rangos como se muestra a continuación en el siguiente cuadro:

NIVEL MOTIVACIONAL EN EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DOCENTE
Muy Deficiente [20-36>
Deficiente [36-52>
Regular [52-68>
Bueno [68-84>
Muy Bueno [84-100]

Los resultados se presentan en tablas estadísticas y figuras con sus respectivas interpretaciones.

TABLA 26

NIVEL MOTIVACIONAL EN EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SALAS

Categoría	f(i)	h(i)%
Muy Deficiente [20-36>	1	2%
Deficiente [36-52>	16	36%
Regular [52-68>	22	49%
Bueno [68-84>	6	13%
Muy Bueno [84-100]	0	0%
Total	45	100%
Media Aritmética	54.58	

Fuente: Data de resultados del cuestionario sobre Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente.

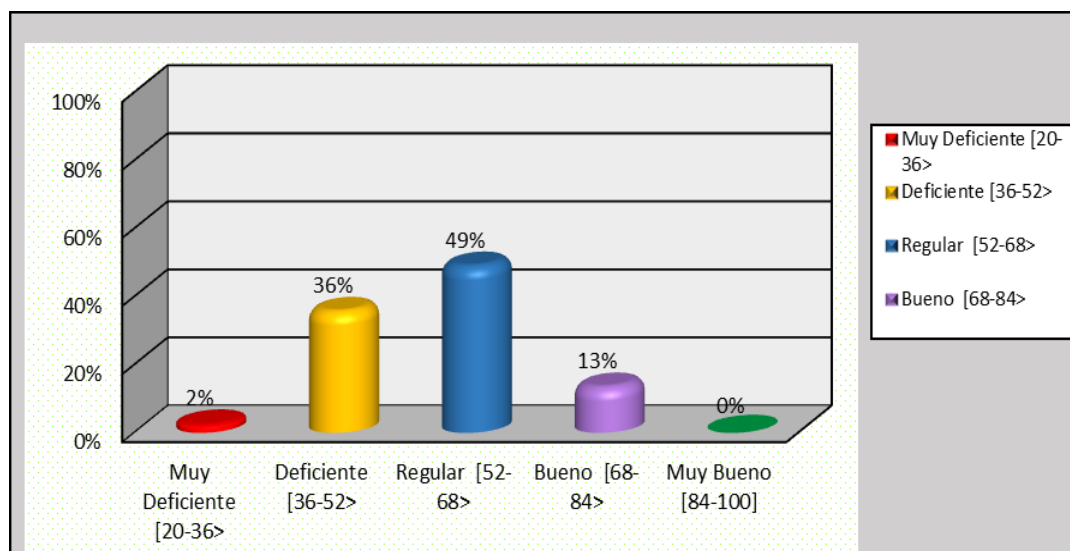


Figura 17: Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 26 y figura 17 se presentan los resultados obtenidos del cuestionario sobre Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente dirigido a docentes en instituciones educativas del distrito de Salas - Ica.

Se observa en la tabla que 01 docente que representa el 2% de la muestra de estudio, manifestó que hay un muy deficiente nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente, 16 docentes que representan el 36% de la muestra de estudio manifestaron que hay un deficiente nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente; 22 docentes que representan el 49% de la muestra de estudio opinaron que hay un regular nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente; y 6 docentes que representan el 13% de la muestra de estudio señalaron que hay un buen nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente.

Estos resultados permitieron obtener una media aritmética de 54,58 puntos lo cual nos indica que el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente a se ubica en la categoría regular.

TABLA 27

COEFICIENTES DE CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LA CALIDAD DE LA SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA Y NIVEL MOTIVACIONAL EN EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DOCENTE

VARIABLE Y: NIVEL MOTIVACIONAL EN EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DOCENTE	
D1: Función de Monitoreo	Coeficiente de correlación Pearson r= 0,889
D2: Función de Acompañamiento	Coeficiente de correlación Pearson r= 0,928
D3: Función de Control	Coeficiente de correlación Pearson r= 0,857
VARIABLE X: CALIDAD DE LA SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA	Coeficiente de correlación Pearson r= 0,947

INTERPRETACIÓN

En la tabla 27 los coeficientes de correlación Pearson entre las dimensiones de la calidad de la supervisión pedagógica y el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente.

Existe una correlación positiva entre la Función de Monitoreo y nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente; esto se refleja en un coeficiente de correlación de Pearson de 0,889.

Existe una correlación positiva entre la Función de Acompañamiento y nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente; esto se refleja en un coeficiente de correlación de Pearson de 0,928.

Existe una correlación positiva entre la Función de Control y nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente; esto se refleja en un coeficiente de correlación de Pearson de 0,857.

Los resultados obtenidos en la correlación reflejan que existe una relación positiva de 0,947 entre calidad de la supervisión pedagógica y nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente; es decir a una buena calidad de la supervisión pedagógica le corresponde un buen nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la comprobación de las hipótesis de investigación se utiliza la fórmula de T-Student de correlación.

TABLA 28
PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson			
		VX: calidad de la supervisión pedagógica	VY: nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente
VX: calidad de la supervisión pedagógica	Correlación de Pearson	1	,947**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
VY: nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente	Correlación de Pearson	,947**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

***.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis general: Existe una relación significativa entre la calidad de la supervisión pedagógica y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.

Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación significativa entre la calidad de la supervisión pedagógica y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación significativa entre la calidad de la supervisión pedagógica y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
19,38	2,02	0,05	Rechazo la Ho
Estadístico de Prueba: T Student Correlación $t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = \frac{0,947 - 0}{\sqrt{\frac{1-0,947^2}{45-2}}} = 19,38$			
<p>Se concluye rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, es decir existe una relación significativa entre la calidad de la supervisión pedagógica y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.</p>			

TABLA 29

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson			
		D1:Función de monitoreo	VY: Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente
D1: Función de Monitoreo	Correlación de Pearson	1	,889**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Vy: Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente	Correlación de Pearson	,889**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre la función de monitoreo y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas Guadalupe.

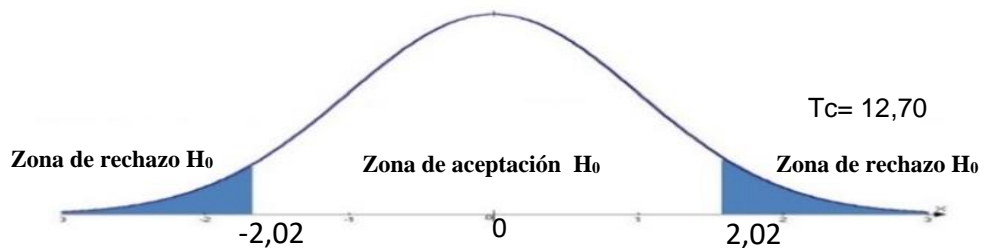
Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación significativa entre la función de monitoreo y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación significativa entre la función de monitoreo y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
12,70	2,02	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = \frac{0,889 - 0}{\sqrt{\frac{1-0,889^2}{45-2}}} = 12,70$$



Se concluye señalando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe una relación significativa entre la función de monitoreo y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.

TABLA 30
PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson			
		D2: Función de acompañamiento	Vy: Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente
D2: Función de Acompañamiento	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 45	,928** ,000 45
Vy: Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,928** ,000 45	1 45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre la función de acompañamiento y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.

Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación significativa entre la función de acompañamiento y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación significativa entre la función de acompañamiento y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
16,30	2,02	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = \frac{0,928 - 0}{\sqrt{\frac{1-0,928^2}{45-2}}} = 16,30$$



Se concluye señalando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe una relación significativa entre ambas variables.

TABLA 31
PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson			
		D3: Función de Control	VY: Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente
D3: Función de Control	Correlación de Pearson	1	,859**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Vy: Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente	Correlación de Pearson	,859**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 3: Existe una relación significativa entre la función de control y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.

Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación significativa entre la función de control y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación significativa entre la función de control y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
11,00	2,02	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = \frac{0,859 - 0}{\sqrt{\frac{1-0,859^2}{45-2}}} = 11,00$$



Se concluye señalando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: existe una relación significativa entre la función de control y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica.

6.3 Discusión de resultados

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una relación significativa directa entre las variables: calidad de la supervisión pedagógica y nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0,947 que indica que a una buena calidad de la supervisión pedagógica le corresponde un mayor nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente, también se puede señalar que a una deficiente calidad de la supervisión pedagógica le corresponde un menor nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente

Por otro lado en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica 1; se señala que: **Existe una relación significativa entre la función de monitoreo y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas de Ica**; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,889$ (Cuadro 2). Es decir que a una buena Función de Monitoreo, le corresponde un buen nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente o a una deficiente Función de Monitoreo, le corresponde un deficiente nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente.

En la hipótesis específica 2; se señala que: **Existe una relación significativa entre la función de acompañamiento y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas de Ica**; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,928$ (Cuadro 3). Es decir que a una buena función de acompañamiento, le corresponde un buen nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente o a una deficiente Función de Acompañamiento le corresponde un deficiente nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente.

En la hipótesis específica 3; se señala que: **Existe una relación significativa entre la función de control y el nivel de motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas de Ica;** ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,859$ (Cuadro 4). Es decir que a una buena Función de Control, le corresponde un buen nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente o a una deficiente Función de Control le corresponde un deficiente nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente.

Se puede concluir señalando que la calidad de la supervisión pedagógica se relaciona significativamente con el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas de Ica.

CONCLUSIONES

1. En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe una relación significativa entre la calidad de la supervisión pedagógica y el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del cercado de Ica. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,947 (Cuadro 1). Es decir que a una buena calidad de la supervisión pedagógica, le corresponde un mayor nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente o a una deficiente calidad de la supervisión pedagógica le corresponde un menor nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente.
2. En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe una relación significativa entre la función de monitoreo y el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del cercado de Ica. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,889 (Cuadro 2). Es decir que a una buena Función de Monitoreo, le corresponde un mayor nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente o a una deficiente Función de Monitoreo, le corresponde un menor nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente.
3. En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe una relación significativa entre la Función de Acompañamiento y el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del cercado de Ica. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,928 (Cuadro 3). Es decir que a una buena Función de Acompañamiento, le corresponde un mayor nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente o a una deficiente Función de Acompañamiento le corresponde un menor nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente.

4. En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe una relación significativa entre la Función de Control y el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del cercado de Ica. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,859 (Cuadro 4). Es decir que a una buena Función de Control, le corresponde un buen nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente o a una deficiente Función de Control le corresponde un menor nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente.

SUGERENCIAS O RECOMENDACIONES

1. Difundir los resultados de la presente investigación en la comunidad educativa regional a fin de que tenga conocimiento acerca de la relación que existe entre la calidad de la supervisión pedagógica y el nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente en instituciones educativas del distrito de Salas, Ica. De manera que los directos de las diversas instituciones educativas interioricen a una buena calidad de la supervisión pedagógica, le corresponde un mayor nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente. Consiguientemente, a una deficiente calidad de la supervisión pedagógica le corresponde un menor nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente.
2. Desarrollar jornadas de capacitación entre los directivos y plana jerárquica de las instituciones educativas de la región, para que puedan estar en condiciones de ejercitar adecuadamente las acciones de monitoreo, acompañamiento y control como componentes de la supervisión pedagógica, y puedan también interiorizar las diferencias que existen entre estos componentes.
3. Instituir en todas las instituciones educativas de la región la ejecución de talleres motivacionales para que los docentes puedan desarrollar este aspecto y comprender que es uno de los factores que entraña vital importancia para el ejercicio de la profesión docente.
4. Ejecutar de manera permanente y continua jornadas de socialización entre directivos, personal jerárquico, docentes, personal administrativo, padres de familia y alumnos, para llegar al entendimiento de que la supervisión pedagógica es un servicio más que un acto fiscalizador y represivo.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Ameyda, O. (2007). *Supervisión educativa*. Lima, Perú: Nuevo Milenio
- Altez, A. (2008). *Motivación profesional y liderazgo en docentes de Educación Primaria de la ciudad de Huancayo*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestría en Educación Superior mención: docencia en educación superior. Universidad Peruana Los Andes, Huancayo-Perú.
- Alvarado, O. (2002). *Supervisión Educativa orientada al control de calidad*. Lima: Derrama Magisterial.
- Angulo, A. (2003). *La tutoría en educación primaria*. Barcelona, España: Praxis.
- Angulo, J. (2008). *Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM*. Lima: Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación.
- Arteaga, J. (2012). *Supervisión escolar en la RIEB y sus efectos en el logro educativo*. Tesis doctoral – Universidad de Durango, Chihuahua, México.
- Balzán, Y. (2008). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en la III etapa de Educación Básica*. Universidad Rafael Urdaneta - Vicerrectorado Académico, Decanato de Postgrado e Investigación. Tesis de Maestría en Supervisión Educativa.
- Bess, T. (1997). *Variables psicológicas del profesor y su rol docente*. Documento de trabajo presentado en Congreso Iberoamericano, Chile.
- Callomamani, R. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores-Lima*, Tesis de Maestría en Gestión de la Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Bogotá, Colombia: Thomson Editores.
- Calvo, B. (2012). *La supervisión escolar de la educación primaria en México*. Documento de trabajo. París: UNESCO.
- García, J. (2008). *La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la*

- Facultad de Educación de la UNMSM*, Tesis para optar el Grado de Doctor.
Lima.
- Haddad, J. et al. (1998). *Aportes conceptuales para la construcción de mecanismos para el monitoreo de los procesos educativos*. Revista vol. 011.
- Julián, J. y Narváez, G. (2010). *Motivación y ejercicio docente en la educación superior: una aproximación conceptual*. Universidad del Desarrollo. Barros Arana – Concepción. Chile.
- Lastarria, J. (2008). *Supervisión y monitoría educativa*. Lima: CESED - Centro de Servicios Educativos.
- Lemus, L. (1998). *Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas*. Buenos Aires-Argentina: Kapelusz.
- Orozco, R. (2011). *Motivación profesional en docentes de Educación Física de América Central*. Tesis para Grado Académico de Maestría. Universidad de Costa Rica.
- Romero, G. (2009). *La motivación del profesor: un gran recurso educativo*. Revista Innovación y Experiencias Educativas. Julio 2009.
- Siguas, J. (2014). *Ejecución curricular y calidad de la formación profesional de los estudiantes de la mención Ciencias Matemáticas e Informática de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica*. Tesis para Grado Académico de Maestría. Ica, Perú.
- Simon, P. (2009). *Las relaciones interpersonales*. Colombia: Herder.
- Sovero, F. (2012). *Monitoreo y Supervisión*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

TABLA N° 1

CUESTIONARIO DE ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA MUESTRA

Equivalencia:

- | | |
|-------------------------------|----------------------|
| 1. No lo hace | 4. Satisfactorio |
| 2. Insatisfactorio | 5. Muy satisfactorio |
| 3. Medianamente satisfactorio | |

Docente 1:

Institución Educativa:

Variable X: Calidad de la supervisión pedagógica							
Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala de valoración				
		La Supervisión Pedagógica a la que usted se somete:	1	2	3	4	5
Función de Monitoreo	Verifica el proceso de construcción del aprendizaje	Verifica si la sesión de aprendizaje motiva el interés de los niños					
		Constata que la sesión de aprendizaje desarrolla contenidos significativos para el estud					
		Toma en cuenta si el docente usa adecuadamente los conocimientos previos para construir aprendizaje					
		Toma en cuenta si el docente prevé y organiza el desarrollo de actividades propuestas en los cuadernos de trabajo del MED para afianzar aprendizajes.					
		Considera si el docente tiene dominio y conocimiento de las Áreas que desarrolla					
	Constata la conducción del proceso enseñanza aprendizaje	Verifica el adecuado uso de materiales educativos durante la sesión de aprendizaje					
		Verifica la Calendarización y horarios de clase planificada por la IE					
		Se evidencia la gestión de clima institucional					
		Toma en cuenta si el docente aplica estrategias basadas en las Rutas de aprendizaje					
		Constata si el docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje					
SUB TOTALES 1							
TOTAL 1							

Función de Acompañamiento	Propicia la adecuada planificación curricular	Orienta en la elaboración de la Programación curricular					
		Ayuda y asesora a contextualizar las unidades didácticas					
		Orienta en la formulación de indicadores acordes a las capacidades seleccionadas					
		Orienta en la elaboración de proyectos de innovación en la programación curricular					
	Fortalece el desempeño técnico pedagógico del docente	Propicia el interaprendizaje pedagógico entre docentes					
		Orienta el recojo y utilización de los saberes previos del alumno					
		Guía en la incorporación de los procesos pedagógicos en la sesión de aprendizaje					
		Orienta la transferencia de los nuevos saberes a otras situaciones					
	Orienta en la aplicación de estrategias y materiales educativos	Asesora en la aplicación de estrategias metodológicas durante las sesiones de aprend.					
		Orienta en la combinación de diversas estrategias metodológicas en sesión de aprend.					
		Orienta la inserción de contenidos de los textos del MED en las Unidades de Aprend.					
		Orienta en la utilización de materiales educativos durante las sesiones de aprendizaje					
Consolida la práctica de la evaluación del aprendizaje	Orienta en la aplicación eficiente de los tipos de evaluación del aprendizaje						
	Asesora en el registro de las evaluaciones cualitativas y cuantitativas						
	Guía en el diseño de matrices de evaluación en relación con los indicadores de evaluac.						
	Asesora en la gradación de indicadores de acuerdo a las sesiones de aprendizaje						
SUB TOTALES 2							
TOTAL 2							
Función de Control	Procesa la información recogida	Comunica al docente los aspectos positivos y negativos de su desempeño					
		Compara los propósitos de la sesión de aprendizaje con los resultados obtenidos					
	Toma decisiones a partir de lo recogido	Identifica las debilidades en el desempeño docente					
		Estimula la reorientación del desempeño docente a partir de las dificultades halladas					
SUB TOTALES 3							
TOTAL 3							

Variable Y: Nivel motivacional en el ejercicio de la profesión docente						
Indicadores	ITEMS	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Motivación de afiliación	La Supervisión Pedagógica propicia en usted:					
	El mantenimiento de relaciones adecuadas con compañeros, directivos y alumnos					
	Su preocupación por la manera cómo lo perciben otros					
	El interés por forjar y mantener un ambiente de cercanía y apoyo					
	Que sienta seguridad y permanencia en el desempeño de su trabajo					
Motivación de logro	El interés de alcanzar oportunidades de ascenso y promoción					
	El interés permanente de alcanzar sus objetivos propuestos					
	El interés por superar errores y deficiencias en su práctica docente					
	La búsqueda de oportunidades de aprender y desarrollar nuevas capacidades					
	El interés en emprender proyectos creativos					
Motivación de cumplimiento de expectativas	La necesidad de asistir constante a cursos de actualización					
	La búsqueda de lograr la satisfacción o preferencia de los estudiantes					
	La búsqueda persistente de desarrollar capacidades en los estudiantes					
	El interés en encontrar relación entre esfuerzo y resultado					
	El interés por lograr el aprendizaje significativo de los estudiantes					
Motivación para proceso	El interés por ejecutar acciones de orientación y de labor tutorial					
	El deseo de sentir satisfacción en el desempeño de su labor docente					
	Interés de centrarse en la actividad misma más que en ver resultados					
	La utilización y elaboración de materiales y recursos educativos pertinentes					
	La convicción de motivar y despertar interés por el estudio en los estudiantes					
	La necesidad de colaborar con la gestión de la Institución Educativa					
SUB TOTALES 3						
TOTAL 3						

