



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Sistema de supervisión del desempeño docente en el
mejoramiento de las buenas prácticas pedagógicas de
los docentes de una Escuela de Oficiales de las Fuerzas
Armadas del Perú, 2022**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la
Educación

AUTOR

Aldo AGUAYO MELENDEZ

ASESOR

Dr. Elías Jesús MEJÍA MEJÍA

Lima, Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Aguayo, A. (2024). *Sistema de supervisión del desempeño docente en el mejoramiento de las buenas prácticas pedagógicas de los docentes de una Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú*, 2022. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Aldo Aguayo Melendez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	24006365
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1357-5503
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Elías Jesús Mejía Mejía
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08765345
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9969-7175
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Abelardo Rodolfo Campana Concha
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10372562
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Ofelia Carmen Santos Jiménez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	25454259
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Francis Diaz Flores
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	040675304
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.1.7. Gestión educativa

Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Santiago de Surco Latitud: -12.125105 Longitud: -76.98216
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2020 - Diciembre 2022
URL de disciplinas OCDE	Educación general https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América
Facultad de Educación
Vicedecanato de Investigación y Posgrado – Unidad de Posgrado

Acta de Sustentación de Tesis para Optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación.

Siendo las 15:00 horas del día 18 de junio del dos mil veinticuatro, en la sala grados, el Jurado de Tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha
Miembro : Dra. Ofelia Carmen Santos Jiménez
Miembro : Dra. Francis Díaz Flores
Asesor(a) : Dr. Elías Jesús Mejía Mejía

Se reunieron para la sustentación de la tesis titulada **SISTEMA DE SUPERVISIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL MEJORAMIENTO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DE LOS DOCENTES DE UNA ESCUELA DE OFICIALES DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL PERÚ, 2022**, presentada por el bachiller **ALDO AGUAYO MELENDEZ** egresado del programa de posgrado, Maestría en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación.

Concluida la sustentación, los miembros del Jurado de Tesis procedieron a formular sus preguntas las que fueron absueltas por el graduando; acto seguido se procedió con la evaluación correspondiente. En forma colegiada, el jurado asignó el calificativo:

Diecisiete (17), Aprobado por logro.

Aprobada la sustentación de la tesis, el jurado evaluador recomienda al Consejo de Facultad que se apruebe el otorgamiento de Grado Académico de Magister en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación a don **ALDO AGUAYO MELENDEZ**.

Siendo las 15.35 Horas, se levantó la sesión.

Se deja constancia del acto mediante las firmas del jurado de sustentación y asesor de la tesis en la presente acta:



Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha
Presidente



Dra. Ofelia Carmen Santos Jiménez
Jurado Informante



Dra. Francis Díaz Flores
Jurado Informante



Dr. Elías Jesús Mejía Mejía
Asesor



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Vicerrectorado de Investigación y Posgrado



CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo Elías Jesús Mejía Mejía en mi condición de asesor acreditado con la Resolución Decanal N°001801-2024-D-FE/UNMSM. de la tesis, cuyo título es SISTEMA DE SUPERVISIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL MEJORAMIENTO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DE LOS DOCENTES DE UNA ESCUELA DE OFICIALES DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL PERÚ, 2022, presentado por el bachiller ALDO AGUAYO MELENDEZ para optar de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de 12.% de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado correspondiente.

Lima, 15 de mayo de 2024

Firma del Asesor

DNI: 08765345

Nombres y apellidos del asesor: Elías Jesús Mejía Mejía



SISTEMA DE SUPERVISIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL
MEJORAMIENTO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DE LOS
DOCENTES DE LA ESCUELA DE OFICIALES DE LAS FUERZAS ARMADAS
DEL PERÚ, 2018

	Págs.
Esquema del contenido	02
Resumen	06
Abstract	07
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	
1.1 Fundamentación del problema de investigación	08
1.2 Planteamiento del problema	13
1.3 Objetivos	13
1.4 Justificación o significatividad	14
1.5 Formulación de las hipótesis	15
1.6 Identificación de las variables	16
1.7 Metodología de la investigación	19
1.8 Glosario	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación	24
2.2 Bases teóricas	
2.2.1 Sistema de supervisión del desempeño docente	31
a. Supervisión pedagógica: Monitoreo Pedagógico y Acompañamiento pedagógico	31
b. Supervisión de desempeño docente en aula	33
c. Aspectos que se deben tomar en cuenta en la Supervisión de desempeño docente en aula.	34
d. La Autoevaluación docente	
e. Aspectos que se deben tomar en cuenta en la autoevaluación docente	36
f. El portafolio docente	38
2.2.2 Buenas prácticas pedagógicas	39
	41
CAPÍTULO III: ESTUDIO EMPÍRICO	
3.1 Presentación, análisis e interpretación de los datos	45
3.2 Proceso de prueba de hipótesis	53
a. Método de análisis de datos	53
b. Descripción de los resultados	54
c. Tablas de Contingencia	56

d. Prueba de Normalidad	59
e. Contrastación de Resultados	59
3.3 Discusión de los resultados	65
Conclusiones	
Recomendaciones	
Referencias bibliográficas	
Apéndices	69
A. Matriz de consistencia	72
B. Ficha de Supervisión docente (FISUD)	73
C. Ficha de Autoevaluación de desempeño (FAD)	
D. Ficha de Encuesta de los Cadetes (FEC)	
E. Rúbrica para evaluar el portafolio docente (REP)	

Tablas		Págs.
Tabla 1	Operacionalización de VI	17
Tabla 2	Operacionalización de VD	18
Tabla 3	Descripción de la muestra docente	20
Tabla 4	Codificación de la muestra docente por año de estudios según la Escuela de oficiales	20
Tabla 5	Codificación de la muestra docente por su régimen	21
Tabla 6	Descripción de la muestra de cadetes	22
Tabla 7	Descripción de los docentes evaluados por los cadetes	22
Tabla 8	Descripción de la muestra de coordinadores	22
Tabla 9	Descripción de los objetivos específicos, resultados y actividades	45
Tabla 10	Comparación en los instrumentos de evaluación del desempeño docente por el coordinador	46
Tabla 11	Comparación en los instrumentos de evaluación del desempeño docente por los cadetes	47
Tabla 12	Comparación en los instrumentos de evaluación del desempeño docente por el jefe de área académica o coordinador	48
Tabla 13	Propuesta de evaluación del desempeño docente por parte del mismo docente	49
Tabla 14	Cronograma de actividades	49
Tabla 15	Variable, muestra e instrumento asociado	51
Tabla 16	Medición de la V.I. Sistema de supervisión del desempeño docente	52
Tabla 17	Medición de la V.D. Mejoramiento de las Buenas Prácticas pedagógicas	53
Tabla 18	Validación de la FAD (Ficha de Autoevaluación de desempeño)	54
Tabla 19	Validación de la FISUD (Ficha de Supervisión docente)	54
Tabla 20	Validación de la FEC (Ficha de Encuesta de los Cadetes)	54
Tabla 21	Validación de la REP (Rúbrica para evaluar el portafolio docente)	55
Tabla 22	Estadísticos de resumen de los elementos de la FAD y FISUD	56
Tabla 23	Confiabilidad por el método de alfa Cronbach de la FAD y FISUD	56
Tabla 24	Datos de la muestra para la FAD y FISUD	56
Tabla 25	Estadísticos de resumen de los elementos de la FEC y REP	57
Tabla 26	Confiabilidad por el método de alfa Cronbach de la FEC y REP	57
Tabla 27	Datos de la muestra para la FEC y REP	58
Tabla 28	Descripción y baremos de las dimensiones	60
Tabla 29	Resultados del Pretest	61
Tabla 30	Resultados del Postest	62
Tabla 31	Supervisión de Desempeño Docente vs Buenas Prácticas Pedagógicas	62

Tabla 32	Sistema de Desempeño Docente vs Buenas Prácticas Pedagógicas	63
Tabla 33	Sistema de Desempeño Docente vs Actividades Innovadoras	63
Tabla 34	Sistema de Desempeño Docente vs Actividades Pertinentes	63
Tabla 35	Sistema de Desempeño Docente vs Actividades Sostenibles y transferibles	64
Tabla 36	Sistema de Desempeño Docente vs Actividades Replicables	64
Tabla 37	Prueba de Normalidad	65
Tabla 38	Prueba T de diferencia de medias para muestras independientes	66
Tabla 39	Correlaciones no paramétricas	66
Tabla 40	Correlaciones no paramétricas de la hipótesis general	67
Tabla 41	Correlaciones no paramétricas de la hipótesis específica 1	68
Tabla 42	Correlaciones no paramétricas de la hipótesis específica 2	69
Tabla 43	Correlaciones no paramétricas de la hipótesis específica 3	70
Tabla 44	Correlaciones no paramétricas de la hipótesis específica 4	71

Resumen

Este trabajo explica la influencia de un sistema para supervisar el desempeño docente en la mejora de las buenas prácticas pedagógicas, desde un enfoque cuantitativo y diseño cuasi experimental se elaboró y aplicó dos instrumentos validados relacionado a las dimensiones: contextual, de transmisión de datos y evaluativa (metacognitivo) del docente a través de la Ficha de Autoevaluación Docente (FAD) y la Ficha de Supervisión Docente en aula (FISUD). Además, se validó y aplicó la Ficha de Encuesta del Cadete (FEC) y la Rúbrica para evaluar el Portafolio Docente (por coordinadores) relacionado a las dimensiones de nivel de las actividades: innovadoras, pertinentes, sostenibles y transferibles (viables) y replicables.

En relación a la población, mediante el muestreo no probabilístico, se seleccionó 14 docentes civiles y 10 militares distribuidos en las tres secciones del primer año y tres del quinto año de cadetes. Asimismo, participaron 66 cadetes de las tres secciones del primer año y 52 de quinto año. Y en relación a los coordinadores, se consideró a todos.

Asimismo, el grupo de control estuvo conformado por los desempeños del docente del primer semestre anual y el grupo experimental, el segundo semestre anual, por ello se consideró como medición del pretest (resultados del primer semestre) y el posttest (obtenida de la aplicación de la propuesta en el segundo semestre). Se logró demostrar que dicho sistema de supervisión contribuye a la mejora de las Buenas Prácticas Pedagógicas y el compromiso de fortalecer sus actividades y capacidades de los docentes del grupo experimental. Por tanto, se puede concluir que este sistema de supervisión es un factor que contribuye a la mejora de las buenas prácticas de los docentes de una Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas.

Palabras claves: Asesoramiento, desempeño docente, supervisión, práctica pedagógica

Abstract

This work explains the influence of a system to supervise teaching performance in the improvement of good pedagogical practices, from a quantitative approach and quasi-experimental design, two validated instruments were developed and applied related to the dimensions: contextual, data transmission and evaluative. (metacognitive) of the teacher through the Teacher Self-Assessment Sheet (FAD) and the Teacher Supervision Sheet in the classroom (FISUD). In addition, the Cadet Survey Form (FEC) and the Rubric were validated and applied to evaluate the Teaching Portfolio (by coordinators) related to the level dimensions of the activities: innovative, relevant, sustainable and transferable (viable) and replicable

In relation to the population, through non-probabilistic sampling, 14 civilian teachers and 10 military teachers were selected distributed in the three sections of the first year and three of the fifth year of cadets. Likewise, 66 cadets from the three sections of the first year and 52 of the fifth year participated. And in relation to the coordinators, everyone was considered.

Likewise, the control group was made up of the teacher's performances from the first semester of the year and the experimental group, the second semester of the year, which is why it was considered a measurement of the pretest (results of the first semester) and the posttest (obtained from the application of the proposal in the second semester). It was demonstrated that this supervision system contributes to the improvement of Good Pedagogical Practices and the commitment to strengthen their activities and capacities of the teachers in the experimental group. Therefore, it can be concluded that this supervision system is a factor that contributes to the improvement of good practices of teachers at an Armed Forces Officer School

Keywords: Counseling, teacher performance, supervision, pedagogical practice

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Fundamentación del problema de investigación

Actualmente, la calidad de las instituciones educativas de educación superior se caracteriza por la eficiencia de sus procesos y la eficacia de sus resultados a través del desempeño estudiantil, lo que radica la importancia del rol docente, especialmente en su capacidad cognitiva y lingüística, en sus actividades pedagógicas. Asimismo, las instituciones son más exigentes requieren acciones o medidas ante las múltiples situaciones influenciados en lo político educativo y económico, entre otros. Por ello, las condiciones institucionales conducen al docente a decidir sobre su acción pedagógica, que le permita ser capaz de adaptarse a diversos cambios que influyen en el proceso de enseñanza, ya que no es suficiente dominar el contenido de la asignatura; sino gestionar y mediar la información que permita dinamizar aprendizajes. En consecuencia, el docente debe poseer aptitudes indispensables para la formación idónea de futuros profesionales, con un personal directivo capacitado que le permita mejorar su práctica docente (Ocando, 2018). Asimismo, se deduce que la institución para busca lograr éxito debe apoyar a su personal y demás actores, por ello, la importancia del rol y el desempeño que ejercen en el espacio de formación académica (Peña et al., 2017).

A nivel internacional, la ONU conjuntamente con la UNESCO buscan promover una educación de calidad basado en la ciencia y cultura que incremente el perfil de docentes calificados, por ello, toda práctica es evaluable y como todo profesional será medido sus capacidades con el objeto de fortalecer su desempeño. Ante ello, la evaluación docente es un proceso relevante y, a veces, conflictivo en algunos países de Latinoamérica. Por esta razón, debe ser un sistema dinámico que motive al docente actualizarse continuamente que le permita enfrentar las nuevas demandas del sistema educativo (Montenegro, 2020). Por ello, la evaluación docente es un proceso dinámico, que motiva en la actualización del docente y mejore su práctica docente, cuyos resultados permitan optimizar su desempeño y promover su valoración (De Paula y Przybylowicz 2020).

En este contexto, para muchos, la autorregulación es fundamental en el proceso de aprendizaje, ya que cada uno construye o reconstruye su estilo de aprender para mejorarlo progresivamente, por tanto, los docentes deben reconocer sus habilidades y limitaciones, por ello, este compromiso implícito se sustenta en la autoevaluación que es un proceso reflexivo y, para muchos, metacognitivo. ¿Cuántos docentes se autoevalúan? Para esto, el docente debe asumir la responsabilidad de plantearse valoraciones sobre su propio quehacer académico basado en sus aciertos y errores en busca de lograr un objetivo, no solo conocer a sus estudiantes, sino también uno mismo. Asimismo, se considera que los docentes culminan su formación académica y profesional con un nivel intermedio en la búsqueda de datos e información y reconocen dificultades para seleccionar información que sea confiable y vigente (Rodríguez-García, Fuentes y Moreno, 2019).

Ante ello, la supervisión docente con carácter técnico y pedagógico, considera las condiciones para monitorear y acompañar adecuadamente, por tal motivo, surge la relevancia de un modelo de supervisión pedagógica que permita articular de manera integrada esta acción con la autorregulación del docente. En este sentido, se reconoce la importancia de la supervisión del directivo en el quehacer diario de los docentes considerando la evolución de la sociedad, especialmente en los espacios escolares (Ocando, 2018; Mendoza, 2018). Por ello, la necesidad de comprender estos nuevos escenarios que mantenga el seguimiento responsable y contextual, que permita reajustar el trabajo con los resultados y mejorar el desempeño docente. Ante ello, la supervisión pedagógica es un acto enriquecedor que permita un trato adecuado, basado en la colaboración y acompañamiento a los docentes (Ocando, 2018).

A nivel nacional, muchas instituciones han tendido a reestructurar su filosofía para evidenciar cambios de las buenas prácticas docente que combine la experiencia y el “saber hacer” y refleje en la organización institucional para fomentar la innovación (Díaz-Iso et al., 2020; Gutiérrez-Díez et al., 2020). Por este motivo, la población de este estudio viene aplicando actividades como las buenas prácticas que según Pablos y González (citado en la Guía de Buenas Prácticas Docente, 2012) son consideradas como un proceso de innovación y sirva como modelo o norma.

Asimismo, las buenas prácticas docentes (BPD) refleja la combinación del saber hacer y su experiencia mediante un tiempo que permita impulsar cambios

institucionales, ya que son “capaces de producir nuevo conocimiento e innovaciones mediante el aprendizaje continuo y la experiencia” (Hopkins, 2006, p.22). Además, los profesores, basado en estas prácticas, mejoran sus aprendizajes relacionados a la innovación. Además, se relacionan con los criterios óptimos de actuación para alcanzar unos determinados resultados basados en principios, objetivos y procedimientos adecuados a estándares. Por este motivo, se les relaciona a los estándares de acreditación de la calidad de la educación peruana, especialmente a la Dimensión 2: Gestión institucional y el Factor 7: Gestión docente basado en la normativa del Sineace que tiene como objetivo brindar instrumentos e información sobre cómo medir la gestión docente en relación a la supervisión y monitoreo de su desempeño con sus estudiantes. Además, el Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP, 2013) y Pérez (2013) consideraron como criterios de una buena práctica docente a: la transferibilidad para adaptarse a diversos contextos, la sostenibilidad para producir efectos duraderos, la replicabilidad de iniciativas en otros contextos y la innovación.

Por tanto, un sistema integral de supervisión en el contexto de las buenas prácticas pedagógicas se sustenta en la autoevaluación, la supervisión y el portafolio docente que son implementadas para identificar los aspectos a mejorar en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Por ello, es necesario reflexionar ¿Qué características debe cumplir un proceso de supervisión docente en aula?, ¿Qué factores se deben tener en cuenta para realizar una autoevaluación docente? ¿Es posible contrastar los resultados de la supervisión de desempeño y la autoevaluación docente con los resultados de la encuesta a cadetes? Asimismo, es necesario que los responsables implementen talleres o cursos de actualización en el manejo de los TICs para la labor docente, ya que se evidenció que no existe relación significativa entre las competencias digitales y el desempeño de los docentes (Llatas, 2019).

Por motivo de confidencialidad de información y basado en la Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública así como su respectivo Reglamento (D. S. N° 033-2005-PCM) relacionado a la información privilegiada por su contenido relevante, y que por tanto sea susceptible de emplearse en beneficio propio o de terceros, directa o indirectamente (Art. 3) se determina a la Escuela de oficiales de las Fuerzas Armadas como la población de estudio. Dicha institución, a pesar de contar en su plana docente con profesionales de grado maestros y doctores, deben reflexionar las ventajas de la innovación educativa así como la importancia de los procesos de evaluación. A veces,

los profesores no se dan cuenta de sus capacidades metacognitivas, ya que tienden a creer que su desempeño es mejor de lo que en realidad es, por tanto, no les permite reconocer sus limitaciones y la calidad de su trabajo.

En la Escuela de Oficiales, la implementación de un sistema de supervisión docente, mediante nuevas fichas de autoevaluación y supervisión de desempeño contrastados con los resultados de la encuesta a cadetes (estudiantes) basados en los criterios de las Buenas Prácticas Docente permitirá valorar la pertinencia de los resultados obtenidos, para contribuir en el desarrollo institucional. Por tanto, revisando los cuestionarios de evaluación docente vigentes de la Escuela de Oficiales, se evidencian algunos vacíos u observaciones. Por ejemplo, en el Cuestionario vigente relacionado al Desempeño docente desde la apreciación del Supervisor, en el cuarto ítem, se espera que el supervisor evaluador defina en el instrumento, si es adecuado el manejo de los procesos planificados señalados en el silabo, lo que probablemente encasillaría o limitaría a la creatividad e innovación del docente más aún que el silabo debe ser flexible. En otro ítem, se debería desagregar en dos indicadores, ya que podría desarrollar actividades secuencialmente, pero no asegura lograr las diversas capacidades. Además, otros dos ítems, se refieren a lo mismo, ya que el aprendizaje cooperativo se relaciona al interaprendizaje, salvo que precisen cuales son y según qué autor son las técnicas adecuadas para organizar grupos. Entre otras observaciones. Por tanto, en la propuesta de la Ficha de Supervisión docente (FISUD), se propone las dimensiones: contextual, capacidad de transmitir datos y evaluativa relacionados a las Buenas Prácticas del Docente (actividades innovadoras, pertinentes, sostenibles y transferibles y replicables)

Además, en el Cuestionario vigente de la institución relacionada al Desempeño docente desde la apreciación del cadete, no están redactados con claridad algunos ítems. En uno de los ítems, se le pregunta al cadete, si el docente es líder “pedagógico, lo que preocupa es que si los participantes podrán diferenciar a este tipo de líder. Ciertamente, el liderazgo pedagógico busca influir y articular esfuerzos para unir y fortalecer el trabajo colaborativo entre directivos y docentes. Por ello, en la propuesta de la Ficha de Encuesta de los Cadetes (FEC), el liderazgo pedagógico se relacionaría a las Buenas Prácticas del Docente: Actividades innovadoras, pertinentes, sostenibles y transferibles (viables) y replicables.

En relación al Cuestionario: Desempeño docente desde la apreciación del Jefe del área académica podría ser complementado por el apoyo de los coordinadores de asignaturas a través del seguimiento y evaluación del Portafolio, ya que la institución no cuentan con algún instrumento a través de esta direccionalidad. Por tanto, es necesario proponer la implementación del sistema de supervisión docente, mediante la nueva ficha de autoevaluación (FAD) y la actualización de las fichas relacionadas a la Supervisión de desempeño (FISUD) y Encuesta de los cadetes (FEC), basados en los criterios de las Buenas Prácticas Docente, permitiendo contribuir en el desarrollo institucional de la Escuela de Oficiales. Además que los Lineamientos para el ejercicio de la docencia efectiva en las instituciones educativas Superior del Sector Defensa señalada en la Resolución Ministerial N° 1452-2016DE/VRD (02 de diciembre de 2016), especificados en el punto 3. Categorías de docentes en el Sector Defensa señalaron que: “Los docentes tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección y la gestión educativa (...)”

Por lo tanto, el problema a investigar es ¿Qué efectos produce la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente en el mejoramiento de las buenas prácticas pedagógicas de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú? Y el objetivo a alcanzar es: Demostrar que la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente es un factor que contribuye en el mejoramiento de las buenas prácticas pedagógicas de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú. En este contexto, se debe promover el compromiso docente para ser consciente en sus limitaciones, por ello, resalta el aporte del informe McKinsey y Company (2008, p.15) que indicó “La calidad de un sistema educativo se basa en la calidad de sus docentes”.

1.2 Planteamiento del problema

¿Qué efectos produce la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente en el mejoramiento de las buenas prácticas pedagógicas de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú?

Problemas específicos:

- ¿Qué efectos produce la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente en el mejoramiento de las actividades innovadoras de los docentes de una escuela militar?
- ¿Qué efectos produce la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente para el mejoramiento de las actividades pertinentes de los docentes de una escuela militar?
- ¿Qué efectos produce la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente para el mejoramiento de las actividades sostenibles y transferibles de los docentes de una escuela militar?
- ¿Qué efectos produce la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente para el mejoramiento de las actividades replicables de los docentes de una escuela militar?

1.3 Objetivos

Objetivo general:

Demostrar que la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente es un factor que contribuye en el mejoramiento de las buenas prácticas pedagógicas de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú.

Objetivos específicos:

- Demostrar que la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con el mejoramiento de las actividades innovadoras de los docentes de una escuela militar.
- Demostrar que la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con el mejoramiento de las actividades pertinentes de los docentes de una escuela militar.
- Demostrar que la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con el mejoramiento de las actividades sostenibles y transferibles de los docentes de una escuela militar.
- Demostrar que la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con el mejoramiento de las actividades replicables de los docentes de una escuela militar.

1.4 Justificación o significatividad

Este estudio resalta la necesidad de un sistema integral de supervisión docente y las buenas prácticas docente que incluye la autoevaluación, la supervisión del desempeño docente con su respectivo portafolio, pues de acuerdo a los estudios bibliográficos existe información empírica relativa sobre los mencionados, ya que realizar este sistema integral de supervisión docente en la Escuela de Oficiales permitirá recolectar información para valorar la condición del docente. De esta manera, la institución militar fomentará una cultura de calidad de los estándares relacionados al proceso de monitoreo docente y jornadas de capacitación o actualización docente e involucramiento docente y cadetes.

En lo teórico, este estudio permite sistematizar información relevante y actualizada a un sistema integral de supervisión docente y las buenas prácticas docentes que permita comprobar la influencia entre ellas, por ello, se busca brindar a la comunidad información pertinente que permita la discusión de la autoevaluación docente que permita concientizar sobre los procesos de aprendizaje. Asimismo, en lo práctico, se requiere implementar sistemas de supervisión docente basada en buenas prácticas, especialmente la autoevaluación docente, a partir de la supervisión de desempeño y del portafolio docente buscando evidencias, que permita diagnosticar la práctica docente y sus condiciones de trabajo. La investigación aporta datos importantes para reestructurar mecanismos de evaluación que permitan acercarse a la calidad educativa, por ello, el sistema integral de supervisión docente favorecerá a las buenas prácticas docentes.

1.5 Formulación de las hipótesis

Se determinó como hipótesis general: La aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente es un factor que contribuye con el mejoramiento de las buenas prácticas pedagógicas de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú. Y se tiene como hipótesis nula: La aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente es un factor que no contribuye con el mejoramiento de las buenas prácticas pedagógicas de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú.

Hipótesis específicas:

- La aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con el mejoramiento de las actividades innovadoras de los docentes de una escuela militar.
- La aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con el mejoramiento de las actividades pertinentes de los docentes de una escuela militar.
- La aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con el mejoramiento de las actividades sostenibles y transferibles de los docentes de una escuela militar.
- La aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con el mejoramiento de las actividades replicables de los docentes de una escuela militar.
- Existe una diferencia significativa entre el sistema de supervisión docente antes de aplicar la propuesta de mejoramiento de las buenas prácticas.
- Existe una diferencia significativa entre el sistema de supervisión docente después de aplicar la propuesta de mejoramiento de las buenas prácticas.

1.6 Identificación de las variables

Variable I: Sistema de Supervisión docente

- **Definición conceptual:**
Conjunto de elementos, procesos e instrumentos que buscan verificar el cumplimiento de las funciones y normas institucionales relacionados al ejercicio de la docencia. Dicho monitoreo recopila información para decidir en el seguimiento sistemático de los indicadores que permitan comprobar la calidad, especialmente en el contexto de la enseñanza.
- **Definición operacional:** Proceso de implementación de instrumentos de medición que fueron contextualizados, validados y confiables en la institución militar. Y sus dimensiones se basan en las capacidades: contextual, de transmisión de datos y evaluativa (metacognitivo) del docente a través de la Ficha de autoevaluación docente (FAD) y la Ficha de Supervisión docente en aula (FISUD)

Variable D: Mejoramiento de las Buenas Prácticas

- **Definición conceptual:**

Las Buenas Prácticas Docentes (BPD) combinan el saber hacer con la experiencia docente durante un tiempo prolongado que impulsen cambios institucionales que permita “producir nuevo conocimiento e innovaciones mediante el aprendizaje continuo y la experiencia” (Hopkins, 2006, p.22), ante ello, las BPD contribuyen mejores aprendizajes.

- **Definición operacional:** Proceso de implementación de instrumentos contextualizados, validados y confiables que serán aplicados en la institución militar donde sus dimensiones se basan en las actividades: innovadoras, pertinentes, sostenibles y transferibles (viables) y replicables a través de la Ficha de encuesta del cadete (FEC) y la Rúbrica para evaluar el Portafolio Docente (por coordinadores)

Operacionalización de variables

Variable I: Sistema de supervisión del desempeño docente

Tabla 1

Operacionalización de VI

Dimensiones	Indicadores	Ítems de la FISUD	Ítems de la FAD	Índice	Valores
Contextual	Recupera saberes	Del 1 a 4	Del 1 a 4	8 puntos	16 puntos
	Problematiza el tema	Del 5 a 7	Del 5 a 9	8 puntos	
Capacidad de transmitir datos	Planifica el procesamiento de información	Del 8 a 9	Del 10 a 12	5 puntos	16 puntos
	Adecua los recursos y materiales	Del 10 a 14	Del 13 a 18	11 puntos	
Capacidad evaluativa	Asume compromiso participativa	Del 15 a 16	Del 19 a 20	4 puntos	18 puntos
	Controla la evaluación - Retroalimenta	Del 17 a 20	Del 21 a 30	14 puntos	
		20	30		50 puntos

Variable D: Mejoramiento de las Buenas Prácticas pedagógicas

Tabla 2
Operacionalización de VD

Dimensiones	Indicadores	Ítems de la FEC	Ítems de la REP	Índice	Valores
Actividades innovadoras	Materiales	Del 1 a 2	Ítem 1	(2+2.5) 4.5 puntos	8 puntos
	Estrategias	Ítem 3	Ítem 2	(1+2.5) 3.5 puntos	
Actividades pertinentes	Estrategias	Del 4 a 8	Ítem 3	(5+2.5) 7.5 puntos	15 puntos
	Evaluación	Del 9 a 13	Ítem 4	(5+2.5) 7.5 puntos	
Actividades sostenibles y transferibles (viables)	Coherencia de materiales	Ítem 14	Ítem 5	(1+2.5) 3.5 puntos	7 puntos
	Confiabilidad y vigencia	Ítem 15	Ítem 6	(1+2.5) 3.5 puntos	
Actividades replicables	Metacognición	Del 16 a 17	Ítem 7	(2+2.5) 4.5 puntos	10 puntos
	Compromiso participativo	Del 18 a 20	Ítem 8	(3+2.5) 5.5 puntos	
		20	08		40 puntos

Variables de control:

- Edad y sexo
- Años de experiencia
- Cantidad de estudiantes por aula
- Masculino y femenino
- Contratado y nombrado

1.7 Metodología de la investigación

El trabajo se basa en el enfoque cuantitativo porque recoge información relacionada al Sistema Integral de Supervisión del Desempeño Docente y la mejora de las buenas prácticas de los docentes mediante el trabajo de campo y estadístico, por ello, se aplicó y evaluó de manera objetiva los resultados de los instrumentos planteados, además, no

se desconoce la influencia de otras variables. Por ende, el estudio es de tipo aplicado porque está dirigido a determinar mediante la literatura seleccionada alguna propuesta: metodologías o protocolos que permita responder a una necesidad o expectativa demandada y específica (CONCYTEC, 2020).

Asimismo, el trabajo se caracteriza por ser experimental, ya que pretendió analizar y explicar el problema existente de las buenas prácticas, por esta razón, se evaluó la influencia de la propuesta del estudio: sistema integral de supervisión del desempeño sometido durante la investigación. Y el diseño es cuasi experimental desarrollado a partir de la estrategia del grupo control con un pretest y un posttest (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) ya que se pretende con las estrategias planteadas contrastar las hipótesis, especialmente las estrategias experimentales que según Mejía (2017, p. 132) el investigador trabaje, por lo menos, con dos grupos que sean iguales entre sí y que hayan sido formados por el mismo investigador. Por tanto se cuenta con un “Experimento clásico o estrategia de grupo de control pretest, posttest” siendo el esquema correspondiente:

<u>G.E - G1</u>	<u>O1</u>	<u>X</u>	<u>O2</u>
G.C - G2	O3		O4

Asimismo, ante un diseño cuasi experimental se requiere cumplir condiciones como los grupos formados y por la naturaleza de las variables, no siempre es posible formas más de un grupo (Mejía, 2017, p. 136) donde:

G.E.: son los desempeños del docente, del segundo semestre anual

G.C.: son los desempeños del docente, del primer semestre anual

La población estuvo conformada por 171 actores involucrados y se subdividieron en tres estratos: 48 docentes, 118 estudiantes y 5 coordinadores. Ante ello, se fragmentó cuatro muestras: la muestra A se determinó de manera intencional, considerando como criterios de inclusión: ser docente civil o militar, enseñar en las tres secciones del primer y quinto año de los cadetes, derivando un total de 24 docentes (8 femeninos y 16 masculinos) y estableciendo un Grupo Experimental (GE) asociado a los docentes del segundo semestre así como un Grupo de Control (GC) correspondiente al primer semestre. De igual manera, la muestra B se estableció en 24 docentes evaluados por el supervisor, la muestra C por 118 estudiantes divididos en cadetes del

primer año (66) y del quinto año (52) y, por último, la muestra D conformado por cinco coordinadores de la Escuela de Oficiales.

Tabla 3

Descripción de la muestra docente

	Grado militar / académico	Género		Total
		Femenino	Masculino	
Docentes	General en retiro		2	2
	Coronel en retiro		1	1
	Comandante en retiro		2	2
	Comandante	2	2	4
	Capitán		1	1
	Doctor	1	3	4
	Magister	5	4	9
	Licenciado		1	1
	Total	8	16	24

Tabla 4

Codificación de la muestra docente por año de estudios según la Escuela de Oficiales

Años de estudios	N°	Codificación docente	Grado militar / académico	Edad	Género (F. / M.)
Primer año	1.	G.R.62.M.	General en retiro	62	M.
	2.	C.R.64.M.	Comandante en retiro	64	M.
	3.	C.55.M.	Comandante	55	M.
	4.	C.49.F.	Comandante	49	F.
	5.	CAP.44.M.	Capitán	44	M.
	6.	D.37.M.	Doctor	37	M.
	7.	M.43.M.	Magister	43	M.
	8.	M.38.M.	Magister	38	M.
	9.	M.45.F.	Magister	45	F.
	10.	M.38.F.	Magister	38	F.
	11.	M.33.F.	Magister	33	F.
	12.	M.30.F.	Magister	30	F.
	13.	L.45.M.	Licenciado	45	M.
	14.	G.R.63.M.	General en retiro	63	M.
Quinto año	15.	C.R.58.M.	Coronel en retiro	58	M.
	16.	C.R.60.M.	Comandante en retiro	60	M.
	17.	C.55.M.	Comandante	55	M.
	18.	C.54.F.	Comandante	54	F.
	19.	D.53.M.	Doctor	53	M.
	20.	D.44.M.	Doctor	44	M.
	21.	D.42.F.	Doctor	42	F.
	22.	M.44.F.	Magister	44	F.
	23.	M.37.M.	Magister	37	M.
	24.	M.35.M.	Magister	35	M.

Tabla 5

Codificación de la muestra docente por su régimen

Régimen	N°	Codificación docente	Grado militar / académico	Edad	Género (F. / M.)
Docente militar	1.	<i>G.R.62M.</i>	General en retiro	62	M.
	2.	<i>C.R.64.M.</i>	Comandante en retiro	64	M.
	3.	<i>C.55.M.</i>	Comandante	55	M.
	4.	<i>C.49.F.</i>	Comandante	49	F.
	5.	<i>CAP.44.M.</i>	Capitán	44	M.
	6.	<i>G.R.63.M.</i>	General en retiro	63	M.
	7.	<i>C.R.58.M.</i>	Coronel en retiro	58	M.
	8.	<i>C.R.60.M.</i>	Comandante en retiro	60	M.
	9.	<i>C.55.M.</i>	Comandante	55	M.
	10.	<i>C.54.F.</i>	Comandante	54	F.
	11.	<i>D.37.M.</i>	Doctor	37	M.
Docente civil	12.	<i>M.43.M.</i>	Magister	43	M.
	13.	<i>M.38.M.</i>	Magister	38	M.
	14.	<i>M.45.F.</i>	Magister	45	F.
	15.	<i>M.38.F.</i>	Magister	38	F.
	16.	<i>M.33.F.</i>	Magister	33	F.
	17.	<i>M.30.F.</i>	Magister	30	F.
	18.	<i>L.45.M.</i>	Licenciado	45	M.
	19.	<i>D.53.M.</i>	Doctor	53	M.
	20.	<i>D.44.M.</i>	Doctor	44	M.
	21.	<i>D.42.F.</i>	Doctor	42	F.
	22.	<i>M.44.F.</i>	Magister	44	F.
	23.	<i>M.37.M.</i>	Magister	37	M.
	24.	<i>M.35.M.</i>	Magister	35	M.

En relación a la muestra C, los estudiantes que participarán en la aplicación de la Ficha de Encuesta (**FEC**), se determinó 118 participantes:

Tabla 6

Descripción de la muestra de cadetes

Cadetes	Primer año			Quinto año			Total
	1ra. sección	2da. Sección	3ra. sección	1ra. sección	2da. sección	3ra. sección	
	25	25	16	16	18	18	
Total	66			52			118

De los cuales, siete docentes son evaluados por dos secciones del primer año, y seis profesores por la tercera sección. En cambio, los cadetes de dos secciones de quinto año evalúan a cinco docentes y los de la tercera sección, a los seis restantes.

Tabla 7

Descripción de los docentes evaluados por los cadetes

Cadetes	Primer año	Quinto año	Total
---------	------------	------------	-------

	1ra. sección	2da. Sección	3ra. sección	1ra. sección	2da. sección	3ra. sección	
	25	25	16	16	18	18	118
Docentes evaluados	07		06		05	06	24

En relación a los coordinadores que aplicaron la Rúbrica para evaluar el Portafolio docente **(REP)**, se determinó:

Tabla 8

Descripción de la muestra de coordinadores

Coordinadores	05
Total	05

1.8 Glosario

- Acompañamiento. Asesoría continua mediante acciones de asistencia por lo que una persona asesora permanentemente al docente.
- Autoevaluación. Tipo de evaluación caracterizada en que uno mismo asume basado en su actuación docente.
- Estrategias. Proceso para alcanzar un objetivo basado en la selección de medios y materiales.
- Evaluación cualitativa donde predominan apreciaciones, factores sociales y peculiaridades propias.
- Monitoreo. Recojo de información de indicadores que permita corroborar la calidad de procesos y productos esperados.
- Proceso. Conjunto de actividades relacionados que interactúan y permiten transformar elementos de entrada.
- Supervisión. Verificación del cumplimiento de la normatividad que rige para las instituciones educativas y las funciones de directores y docentes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

La evaluación docente tiene repercusiones países que permitieron iniciar cambios estructurales en Chile (2003), especialmente en la creación de un sistema de evaluación docente, basado en un acuerdo tripartito: Colegio de Profesores, el Ministerio de Educación y la Asociación Chilena de Municipalidades. Iniciaron con un sistema de calificación que fue reemplazado por la Ley 19933 y se comenzó con el “uso creciente de la evaluación del sistema” (UNESCO, 2006). Asimismo busco “fortalecer la profesión docente, favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades de los docentes, con el fin de lograr mejores aprendizajes en sus alumnos y alumnas” (MINEDUC, 2004). Por otro lado, en el Perú se aplicó en el 2008, una “evaluación docente” de conocimientos, donde el 90% de los postulantes resultó desaprobado para ocupar una plaza de nombramiento para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial.

Entre los antecedentes internacionales que sirven como referencias, se consideraron:

Heredia et al. (2022) determinaron la influencia del trabajo colaborativo con los logros de aprendizaje en los estudiantes de una universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, basado en un enfoque mixto y diseño correlacional y una muestra de 43 estudiantes considerando un grupo experimental y otro como grupo control. En el grupo experimental, se realizó un taller motivacional a través de seis grupos de trabajo por afinidad y la identificación de su líder. Además, aplicaron un cuestionario inicial, tipo Likert, de 18 preguntas, y al finalizar la aplicación de la técnica didáctica (talleres) aplicaron la segunda encuesta de 27 preguntas en escala de Likert. Los resultados demostraron que el trabajo colaborativo permitió mejorar el desempeño de los roles, del estudiante y docente, que permitió logros de aprendizaje. Asimismo, la diferencia de 46 puntos a favor del grupo experimental en la forma de comunicarse, evidencia líderes, más aún si la docente comunica de manera efectiva, los líderes tomen acciones similares, siendo consecuentes.

Quintanilla-Ayala et al. (2022) establecieron la influencia del clima organizacional percibido por los docentes de una universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE en el desempeño laboral, basado en un enfoque mixto, descriptivo y correlacional, con una población de 84 docentes. Además, aplicaron una entrevista y una encuesta de 14 ítems relacionados al clima laboral y 11 de desempeño docente. Los resultados mostraron que en la Escuela de Educación General de la ESPE existe una postura positiva sobre el clima laboral, especialmente en el trabajo colaborativo y la comunicación asertiva. Asimismo, evidenció una influencia positiva del clima laboral sobre el desempeño docente, aportando nuevas ideas que inciden en la percepción y compromiso colectivo.

Mendoza (2018) determinó la gestión supervisora del directivo para la mejora del desempeño docente en una universidad ecuatoriana, basado en una metodología cuantitativa, descriptiva y no experimental – transeccional. Aplicó un instrumento validado, por tres expertos y con un coeficiente de 0,929 de confiabilidad, a una muestra constituida por cuatro directivos y 35 docentes. Los resultados demostraron deficiencias en la gestión supervisora considerando autoritarismo y tecnocratizados que no inspiran confianza. Por ello, se permitió recomendar a los supervisores, esbozar inquietudes y requerimientos del docente, por ello se requiere que el supervisor debe educarse para luego poder educar, preponderando la oxigenación del pensamiento mediante las actualizaciones. Dicha investigación permitió valorar la convivencia que permite adquirir información y desarrollar habilidades en el entorno de la institución.

Chenet et al. (2017) relacionaron la identidad cultural con el desempeño del docente andahuaylino, basado en un estudio cuantitativo con diseño descriptivo-correlacional, prospectivo y transversal. Aplicaron dos cuestionarios, que fueron validados por su confiabilidad, a 138 docentes de secundaria de una población de 1600 docentes. Al finalizar, los resultados demostraron una relación positiva y significativa ($\rho = 0,847$) entre las variables ($p - \text{valor} = 0.000 < 0.05$) demostrando que la identidad cultural del docente es inadecuada y su desempeño no articulan otros aspectos la realidad. Dicha investigación permitió reflexionar sobre la necesidad de involucramiento de las autoridades y agentes del proceso educativo ante estas limitaciones y dificultades.

Fernandes, Sotolongo y Martínez (2016) diseñaron un procedimiento para evaluar a docentes universitarios angolanas, basado en un diagnóstico de percepciones ante un programa de formación continua y sistema de evaluación que busca potenciar perfil de desempeño académico e investigativo, a través de un proceso sistemático y participativo. Esta contribución procedimental aplicada permitió obtener un perfil de competencias adecuado al contexto universitario, y su relación con las estrategias y recursos humanos como vía para potenciar competencias laborales. Dicha investigación permitió identificar y reflexionar sobre las limitaciones del docente para tomar medidas preventivas y de mejora.

Loureiro, Míguez y Otegui (2016) buscaron la mejora continua de la enseñanza en la facultad de Ingeniería de la Universidad de la República, en Uruguay, basado en mejorar las asignaturas, ayudar en una evaluación objetiva y contextual del docente. Se basó en un análisis comparativo de las percepciones del estudiantado sobre el desempeño de sus docentes en clase. Por ello, desarrollaron un Sistema de Evaluación Docente basado en instrumentos relacionados a la autoevaluación, la evaluación del coordinador, la valoración del curso y la encuesta estudiantil, por ello, los datos recogidos orientaron la dinámica de las actividades educativas. Los resultados evidenciaron diferencias según el tramo de las carreras, siendo los estudiantes del último ciclo valores positivos en la actuación de sus docentes. Y en relación al “Juicio global sobre el docente” resultó ser un indicador relevante para evidenciar acciones y recomendaciones. Dicha investigación permitió diversos análisis que brinde información para la orientación de la acción didáctica y la toma de decisiones institucionales que impulse a la evaluación docente como un proceso reflexivo y permanente.

Durán y Estay-Niculcar (2016) exploraron el potencial de las buenas prácticas del docente virtual y medir su adaptación, basado en un estudio de caso con once maestros panameños. Asimismo, aplicaron tres instrumentos validados por cinco expertos, un cuestionario para seleccionar buenas prácticas de diez preguntas, la evaluación de una estrategia de cinco preguntas y como tercero, la tabulación de las evaluaciones. Los resultados mostraron que el 72% adoptarían la estrategia en el largo plazo (dos o más años), mientras que el 50% adoptaría la estrategia en el largo plazo, lo que evidencia una disposición a las estrategias de planificación y diseños virtuales. Sin embargo, por

tratarse de un caso de $n = 11$, no se pretende generalizar las conclusiones, por ello, concluyeron que la adopción de las buenas prácticas ha sido favorable.

Castillo (2015) identificó indicadores de buenas prácticas educativas en la organización, funcionamiento y docencia, basado en método cualitativo para identificar aspectos relevantes según la apreciación del profesor español mediante ATLAS.ti 6.0. basado en dos tipos de muestras, no probabilístico e intencional o deliberado, en función del análisis de las Buenas Prácticas en las diversas áreas temáticas, a quienes se aplicó una ficha denominada “Ficha de recogida de información sobre BBPP en los centros educativos” validado por juicio de expertos. Entre sus conclusiones, consideró que las BBPP en las nuevas tecnologías y colaborativas entre el profesorado y alumnado, en determinadas circunstancias la “inversión del roles”.

Y entre los antecedentes nacionales se seleccionaron a lo de León (2019) relacionó el desempeño docente y el proceso de la calidad educativa, basado en un descriptivo de diseño correlacional simple. Sus participantes fueron 168 estudiantes de secundaria. Además, para el análisis se utilizó como instrumento dos inventarios valorativos, desempeño docente con 32 ítems y calidad educativa con 27 ítems. Al finalizar, concluyó que existe una relación significativa entre las dos variables, desde la postura del alumno, por ello, promovió en el docente una cultura de calidad desde la participación del estudiante, especialmente en la mejora del aprendizaje.

Casas (2019) demostró la relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente en una institución pública del Rímac. Asimismo, se basó en una metodología cuantitativa con diseño transeccional y de tipo correlacional donde aplicó una encuesta validada, con un resultado de 92%, y con un 0,916 de fiabilidad que representa una tendencia muy alta, mediante la prueba de Alfa de Cronbach. Por tanto, se aplicó un instrumento de 25 ítems para cada grupo: 44 docentes y 3 directivos y otros 23 ítems a los 280 estudiantes. Además, concluyó que el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente evidenciaron una relación positiva y alta, por ello, a mayor liderazgo pedagógico del director, será mayor los niveles de desempeño. Asimismo, una actitud de liderazgo gestionará la calidad de los procesos pedagógicos y mejores desempeños de los docentes a su cargo. Dicha investigación permitió la relevancia de la

función y compromiso del liderazgo de las autoridades con sus docentes, que se centra en la mejora del aprendizaje de los estudiantes a través la mediación de docentes.

Tapia y Tipula (2017) evaluó la consecuencia de las creencias pedagógicas del docente universitario del oriente peruano, basado en un método mixto, de tipo descriptivo-explicativo y diseño correlacional causal. Elaboraron un cuestionario relacionado a las diez competencias y una guía de entrevista estructurada sobre las creencias pedagógicas basado en cinco preguntas abiertas. Dichos instrumentos fueron aplicados a los 1232 estudiantes y 83 docentes, de ambos sexos, entre edades de 30 a 50 años de las cuatro carreras, respectivamente. Por ello, los resultados demostraron una correlación causal entre las dos variables detallando que el uso del espacio es relevante para los docentes no pedagogos según el 67% de los estudiantes, las creencias cognitivas del docente. Por ello, consideraron que las creencias pedagógicas del desempeño docente universitario permite reflexionar sobre la importancia de las creencias pedagógicas especialmente desde el enfoque conductista basado en la enseñanza, aprendizaje, metodología y evaluación; y desde lo cognitivo, la motivación que más predominan en los docentes universitarios.

Castillo (2017) determinó la efectividad de un plan de supervisión docente universitario en la modalidad semipresencial para fortalecer el desempeño docente, basado en un enfoque cuantitativo y con diseño cuasi experimental, con una muestra no probabilística de 60 estudiantes, durante el 2016, divididos en dos grupos: control y experimental, a quienes se les aplicó un cuestionario de desempeño docente. Por tanto, concluyó que este plan de supervisión fortaleció positivamente el desempeño docente ya que identificó diferencias significativas entre los dos grupos, especialmente en la medición posttest. Asimismo, dicho plan fortaleció positivamente las capacidades didácticas, su emocionalidad en las relaciones interpersonales del docente por las diferencias significativas entre los dos grupos.

1.2 Bases teóricas

1.2.A Sistema de supervisión del desempeño docente

a. Supervisión pedagógica: Monitoreo Pedagógico y Acompañamiento pedagógico

La diversidad es el principio didáctico del constructivismo, ya que permite al involucrado, sea estudiante o docente, construir sus experiencias de aprendizajes. Cabe rescatar que esta labor docente innovadora debe fomentar nuevas experiencias y articulaciones entre lo intelectual y la construcción del conocimiento. La disposición para el aprendizaje se basa en el equilibrio y asumir retos, entre otros, para desarrollar el auto conocimiento y sociocognitivo del maestro quien debe valorar los rasgos y procesos hacia la reconstrucción del conocimiento.

La visión del supervisor relacionado al hombre social, a los valores, a la educación determina su personalidad que orientará sus normas de convivencia. Un supervisor axiológico se basa en la perfectibilidad de la naturaleza, buscando la cooperación y participación de todos. Por ello, Almeyda (2007, p. 192) supervisión significa un proceso educativo donde una persona actualizado y con experiencia que capacita a los demás de menos recursos. Asimismo, Fermenía (2015) indicó que la supervisión lo realiza un especialista en educación o inspectores que tengan experiencia en la evaluación, asesoramiento y gestión de recursos y elementos de un sistema educativo. Asimismo, el desempeño se evalúa para evidenciar la calidad y cualificar desempeños.

La supervisión pedagógica es un proceso que busca verificar la optimización de las actividades pedagógicas y la mejora continua de los procesos de aprendizaje y el desempeño docente, y como consecuencia, acertada decisiones. Por ello, un buen supervisor se proyecta a niveles óptimos de desempeño mediante la estrategia de coaching y la motivación que contribuya al desarrollo docente (Mendoza, 2018).

La supervisión educativa verifica la implementación de instrumentos y procedimientos basados en la normativa para monitorear y evaluar la gestión educativa, por tal motivo, Chacón (citado por Sovero, 2007, p. 43) precisó que la supervisión docente es una actividad permanente que describe la función educativa del docente, para orientarlos y estimularlos con las experiencias de los demás, para comprender y aceptar las decisiones de sus superiores y adaptar su comportamiento a las dinámicas del entorno.

Por tanto, la supervisión pedagógica busca valorar la creatividad y criticidad. Esto exige estructurar el proceso a través del monitoreo pedagógico y el acompañamiento pedagógico como estrategias de seguimiento destinado a identificar de manera sistemática la calidad de desempeño e introducir cambios pertinentes y oportunos para el logro de resultados, sin olvidar que se debe ofrecer asesoría continua.

Al respecto, el desempeño del docente debe centrarse en la investigación continua de su propia actuación para reflexionar y considerar su autoevaluación, motivado por la estrategia del director supervisor (Mendoza, 2018). Por tal motivo, muchos esperan la capacidad sensibilizadora del supervisor para la respectiva orientación que conduzca al logro de objetivos.

El monitoreo pedagógico busca corroborar la efectividad y eficiencia de los procesos buscando identificar logros y debilidades para tomar medidas preventivas con el objeto de optimizar resultados deseados a través del análisis de información de estos procesos. Por tanto, la evaluación debe ser un proceso continuo y sistemático basado en datos cuantitativos y cualitativos mediante instrumentos contextualizados que permita sustentar decisiones y efectos al evaluado (Ferrerres, 2006).

Además, el acompañamiento pedagógico se basa en el intercambio de experiencias, sin distinción ni jerarquía, ya que se basa en el diálogo y observación evaluativa del desempeño en aula. Además, implica el compromiso con la comunidad institucional porque se requiere que la gestión del supervisor diferencie la manera cómo son y cómo deben de ser las cosas, como un elemento que aporte a las universidades para generar actitudes positivas ante los cambios socioculturales (Mendoza, 2018).

b. Supervisión de desempeño docente en aula

En el proceso de evaluación del docente, no solo es relevante identificar las deficiencias del quehacer del docente, ya que esta evaluación debe brindar oportunidades para reflexionar sobre la práctica y el perfil del docente y permita mejorar la evaluación formativa, ya que los alumnos que cuentan con profesores de alto desempeño tienen más posibilidades de lograr mayores avances (Marina, 2015). Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente debe fomentar la evolución y el perfeccionamiento del docente para generar políticas educativas donde se considere evaluar el desempeño como un sistema de apreciación basado en el potencial de desarrollo docente (Chiavenato, 2009).

Desde una perspectiva profesional, los docentes asumen el papel de transformar, lo que implica definir la tarea investigativa del docente. Avolio (2008, p. 92) manifestó que el desempeño docente consiste en actividades de planificación, análisis de resultados y propuestas, de manera colaborativa. Además, Stronge y Tucker (citados en Isoré, 2010)

el objeto de mejora del desempeño se basa en el desarrollo personal que permita reflexionar a los docentes sobre su práctica y función formativa - continua. Asimismo, la evaluación docente se evidencia con solo la aplicación de una ficha de observación que luego los resultados se archivan, tal como se evidenció en escuelas iberoamericanas menos eficaces, donde el director se caracterizaba por su burocracia (Hernández, Murillo y Martínez, 2011, citado en Casas, 2019).

c. Aspectos en la Supervisión de desempeño docente en aula

Los dominios agrupan capacidades e indicadores del desempeño docente, por ello, se desataca el aporte de Vallés (1998 citado por Fermenía, 2015) relacionado a las funciones de un supervisor que se basa en: la de control para corroborar el seguimiento y cumplimiento de la normativa institucional, la de asesoramiento que orienta en el uso correcto de recursos y materiales, la función de evaluación de las diversas áreas de desempeño docente, la de coordinación entre los aspectos técnico-pedagógico y los objetivos de la práctica educativa, y la función de supervisión que permite monitorear las funciones de todo personal docente. Además, Salgado (2013) consideró que el desempeño docente universitario no solo se manifiesta en actividades, especialmente organizativas y de planificación, sino por las expectativas hacia su función asumido por la enseñanza. Por ello, se propone clasificar en tres capacidades: la Capacidad contextual, la Capacidad de construcción y la evaluativa o reconstrucción.

- Capacidad contextual y motivación. El proceso del aprendizaje debe integrar la nueva información con lo que posee que incluye una serie de explicaciones implícitas y científicas que permitan fácilmente darle sentido y armonía con la experiencia previa. El contexto social debe ser motivador para la interacción estudiante y docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Las estrategias de aprendizaje deben basarse en la identificación del conocimiento previo como recurso, así como los maestros ayudan a desarrollar ese hábito, lo cual servirá como un medio de motivación o logro. El conocimiento previo se sustenta en formas de pensar lo que marca su contexto social, por tal razón, los maestros deben adaptar sus estrategias de motivación para identificar e implementar los saberes previos del estudiantado.
- Capacidad de construcción. El proceso de enseñanza y aprendizaje en aula debe permitir las progresiones del aprendizaje para monitorear y respaldar la calidad

de dicho proceso, a lo largo del tiempo, procesos para crear continuos aprendizajes, no solo en la investigación, sino en un juicio crítico y procedimental. Por otro lado, el docente construye el ambiente de aprendizaje que involucre al estudiantado para reflexionar sobre su propio accionar y de los demás. Asimismo, un ambiente de aprendizaje podría basarse en concepciones diferentes, pero inclusivas, concebidas como problema mediante los conocimientos relacionados a la investigación, evaluación y acción propia del estudiante.

- Capacidad evaluativa o de reconstrucción requiere que ambos: maestro y estudiante tengan el interés de lograr los objetivos, definidos explícitamente y evidenciables, lo cual mejorará su desempeño y desarrollan sus expectativas. En la actualidad, se valora el aprendizaje del estudiante, en el proceso y en el producto. Asimismo, es importante que los estudiantes se autoevalúen de manera cognitiva lo que permite desarrollar capacidades metacognitivas de los estudiantes y la autocrítica ante su propio aprendizaje.

d. La Autoevaluación docente

La formación docente debe fomentar pensamientos críticos y poseer una autonomía, siendo necesaria para diagnosticar y proponer alternativas pedagógicas a partir de los requerimientos del entorno laboral. Ante ello, la reflexión filosófica de la evaluación debe ser entendida por el docente, más aún cuando se busca experimentar la autoevaluación, que le permita intercambiar con la coevaluación y la heteroevaluación. Además, Pacheco et al. (2018) consideraron cuatro modelos de evaluación docente en el nivel superior mediante la percepción de estudiantado, la evaluación entre pares, las evidencias del portafolio y la autoevaluación docente.

La autoevaluación tiene como objeto la estimulación de autoanalizar y ser autocrítico, donde la estrategia de autoevaluación permite la capacidad reflexiva, dinámica y constante, de su función pedagógica y toma de decisiones pertinentes que le permita mejorar su desempeño (Altet, citado en Martínez et al. 2018). Además, la autoevaluación es un método de sinceramiento de sus características y concientización sobre la transparencia y objetividad del proceso evaluativo (Pacheco et al., 2018). Asimismo, esta autoevaluación basada en la investigación se sustenta constantemente

entre lo reflexivo y la acción, siendo un modelo de desarrollo que permita construir conocimientos didácticos y necesarios (Buitrago-Bonilla, 2018).

Asimismo, la sociedad requiere docentes competentes, por ello, los docentes críticos con su rol social, cumplen un papel participativo en las dinámicas de cambio en el contexto social de la educación. Por tanto, la autoevaluación como actitud reflexiva permite resaltar el cómo trabajar con los estudiantes con el objeto de facilitar el proceso Enseñanza-Aprendizaje.

e. Aspectos que se deben tomar en cuenta en la autoevaluación docente

La práctica docente debe cohesionar diversos elementos, orientados a la acción que agrupen capacidades e indicadores sustentado en la capacidad contextual, la Capacidad de transmisión de datos y por último, la evaluativa o metacognitiva.

- Capacidad contextual basado en el contexto social y la interacción alumno - docente, por ello, Camacaro de Suárez (2008, p. 190) señaló que "el aula de clases da cuenta de los valores compartidos por los grupos sociales" lo que el contexto social y el ambiente académico. En ese sentido, el surgimiento social "consiste sola y exclusivamente en la probabilidad de que una forma determinada de conducta social, de carácter recíproco por su sentido, haya existido, exista o pueda existir" (Mejía y Ávila, 2009, p. 490). Por tal motivo, esta relación es recíproca.
- Capacidad de transmisión de datos en el proceso de enseñanza y aprendizaje en aula basado en tres elementos que interactúan de manera integral: los estudiantes, el contenido y el docente. Asimismo, Goldrine y Rojas (2007, p. 178) consideraron que el estudiante junto al docente y compañeros, construyen significados y coherencia en los contenidos y tareas, donde el docente enlaza para concretizar la apropiación de esos contenidos. Además, se integra los conocimientos actualizados con la de su especialidad, capaz de asimilar cambios como producto del crecimiento científico, tecnológico y humanístico. La búsqueda constante de información y el desarrollo de destrezas para investigación es la función que debe buscar siempre el docente.
- Capacidad evaluativa o metacognitiva. En la actualidad, se valora el aprendizaje del estudiante en el proceso y en el producto. Por tal razón, la metacognición del

docente es relevante ya que dentro de este proceso, se puede aprender cuando se enseña y se practica a través de contenidos y contextos sociales de forma explícita. Desde la evaluación, se debe estimular las habilidades para que el docente sea consciente de su desempeño, avances y limitaciones para autorregular sus capacidades basado en los criterios de evaluación para valorar sus acciones.

f. El portafolio docente

En el ámbito educativo, la carpeta docente aparece a mediados de los años ochenta, como un instrumento innovador de evaluación para evidenciar los trabajos realizados por el estudiantado para promover habilidades cognitivas, de análisis, aplicación, evaluación y sistematización creativa de contenidos (Cano, 2005). En consecuencia, muchos se preguntan ¿De qué manera la carpeta docente permite un aprendizaje adecuado? ¿Qué aspectos se puede mejorar? Por ello, en la actualidad, se requieren nuevas estrategias e instrumentos para evaluar a docentes (Darling-Hammond, 2005).

El portafolio es una forma de evaluación basado en demostrar la evolución de los involucrados durante un tiempo, que permita identificar el compromiso y reflexión de todos, caso contrario, el portafolio será una recopilación que no contribuye (Pérez, 2013, p.165). Esta estrategia debe motivar a la reflexión pedagógica, ya que fortalece la capacidad participativa y autónoma en su aprendizaje (Bozu, 2012).

Asimismo, Menéndez (2013) afirmó que el portafolio docente puede ser un recurso relevante si permite explorar y documentar el ejercicio docente, su espacio y perspectiva. Ciertamente, el portafolio debe evidenciar elementos coherentes entre sí, que permita verificar el perfil del docente con lo que hace y aporta, lo que inspira y provoca a su estudiantado. Además, Bozu (2012, p. 16) consideraba que los docentes perciben a los portafolios como espacios reflexivos que garantice una adecuada autoevaluación. Asimismo, Cano (2005) señaló que para elaborar un portafolio se debe considerar tres aspectos: el modelo práctico reflexivo, el modelo de aprendizaje constructivista, ya que los portafolios permiten el desarrollo de actividades prácticas significativas.

2.2. Buenas prácticas pedagógicas

La teoría educativa debe ser plasmada en la práctica, por qué y cómo actuar, buscando incidir positivamente sobre la mejora educativa, donde se aprenda de la experiencia de los demás, y construir su estilo significativo de aprendizaje. Por ello, el docente debe actualizar sus conocimientos, reafirmarse o transformarse en profesionales productivos a través de la investigación, reflexionando sobre su práctica educativa y realizando una autocrítica que les conduzca a averiguar la eficiencia de sus procesos. Cuando se habla de las Buenas Prácticas se extiende a diversos contextos reconociendo su origen empresarial específicamente *bestpractices* (mejores prácticas) desarrollados en los procesos industriales, referido a una actividad innovadora, que se ha experimentado y verificado su éxito (Cid-Sabucedo, PérezAbellás, & Zabalza, 2009)

También, se considera a la Buena Práctica como una actividad simple y creativa, siendo metódico y responsable de las consecuencias, ya que todo es replicable, por tanto, se tiene la obligación de evidenciar la efectividad de los resultados para su respectiva implementación. Por ello, el Minedu, a través de la Dirección de Innovación Docente (2013) señaló que una “buena práctica”, en el contexto pedagógico, se basa en acciones que busca resultados que contribuya al logro de aprendizajes basado en la investigación-reflexión docente para ser replicada.

Imbernón (2013) señaló que las Buenas Prácticas del docente se evidencian cuando interactúan con el estudiantado, explicar con un ritmo adecuado y resaltar las ideas claves en la pizarra de manera clara, estando de pie durante el desarrollo de la sesión, especialmente en el momento de la explicación. Ciertamente, se debe confiar en el criterio del docente más aun cuando elabora sus materiales, tal como se espera de los estudiantes, las diapositivas deben resaltar ideas principales que se complementen con un tamaño adecuado de letra y colores que permita su lectura. Asimismo, las malas prácticas se reflejan en el dar la espalda al estudiantado en el momento de explicar y escribiendo en la pizarra a la vez, solo leer sus diapositivas y vestirse de manera desaliñada (Díaz et al. 2015).

La buena práctica en una universidad debe evidenciarse en un programa y proyecto que fomente el desarrollo y la pertinencia social de las instituciones ya que se busca una sociedad que sea justa y sostenible de manera ambiental y económica (Red Telescopi, 2014). Por ello, las Buenas Prácticas Docente complementan la experiencia y el procedimiento del saber hacer, que se evidencie durante el tiempo y en la contribución de la innovación en los aprendizajes. Según el Grupo DIM (2007, citado en la Guía de Práctica de la Junta de Andalucía, 2012, p. 9) estas prácticas son intervenciones que

promueven el desarrollo de aprendizajes que alcanzan eficientemente los objetivos formativos y de alto valor educativo.

Las buenas prácticas generan aprendizajes colaborativos así como estrategias de aprendizaje autónomo basado en el pensamiento divergente, ya que interviene la interdisciplinariedad y transversalidad que permita aprovechar las TIC y una evaluación continua (Rodríguez, 2012). Asimismo, la buena práctica docente evidencia intervenciones educativas que desarrollan actividades de aprendizaje (Grupo DIM, 2014). Por ello, las prácticas pedagógicas son consideradas como un compromiso con el aprendizaje continuo es parte constitutiva del desempeño profesional cotidiano. Además, los conocimientos y competencias básicas que tiene un buen profesor, para su respectiva evaluación son el **conocimiento especializado, capacidad evaluativa y compromiso institucional** (Scriven, 1998 citado por Murillo, 2007, p. 96).

La mejora de las buenas prácticas de aprendizaje y metodológicas depende del compromiso del docente. Por ello, Coffield y Edward (2009) basado en este modelo resaltaron la relevancia del contexto curricular, evaluativa y seguimiento del estudiante y docente, y la reflexión de vincular con lo social. Por tanto, se destaca los principios de Coffield y Edward (2009 citado en Durán y Estay-Niculcar, 2016) en que se fundamentan las buenas prácticas, basado en el contexto que es la organización de una propuesta educativa, el conocimiento basado en antecedentes y valores cognitivos, el currículo mediante contenidos y aprendizajes, la pedagogía metodológica, la evaluación donde se evidencia los efectos de los aprendizajes, la gestión de la práctica docente, su aprendizaje y valores, y por último, la sociedad, influenciada por las relaciones y el mercado laboral.

El análisis de la calidad del desempeño docente debe ser relevante donde se incluya el desarrollo y empoderamiento de capacidades del aprendiz en mejorar su condición de vida, más aun cuando los estudiantes graduados tengan mayores oportunidades de acceder al mercado laboral (Akareem y Hossain, 2012). Por ello, la labor del docente se sustenta en las acciones orientadas al proceso de enseñar e interactuar con los alumnos (García, Loredó y Carranza, 2008).

Según el Fondo nacional de Desarrollo de la Educación Peruana - FONDEP (2013) se sintetizó en: la transferibilidad donde una BPD exporta conocimientos para adaptarse a nuevos contextos, la sostenibilidad de mantenerse en el tiempo, la replicabilidad que

permita desarrollar iniciativas en otros contextos, la efectividad e innovación que provoque cambios sociales y la viabilidad que ofrezca seguridad y fiabilidad. Por ello, el carácter innovador de estas prácticas se sustentan en la efectividad y sostenibilidad en diversos contextos, donde una buena práctica puede ser repetible en las sesiones de clases y ser documentadas para transferir a otros entornos.

2.3 Programa de supervisión del desempeño docente

Este programa de supervisión busca mejorar la calidad educativa de las instituciones de formación militar mediante estrategias y el perfeccionamiento de los docentes. Asimismo, el programa responde a la intención de sistematizar e integrar el aporte de todos mediante la mediación por cuatro instrumentos propuestos. Además, servirá como orientación para la implementación de programas de este tipo y por ser genérico facilita su aplicación en diversas instituciones educativas.

Asimismo, los objetivos del programa se detallan:

Tabla 9

Descripción de los objetivos específicos, resultados y actividades

Objetivos	Resultados	Actividades
Analizar la normativa de la evaluación vigente del docente en la Escuela de Oficiales	Instrumentos de recolección de datos	Elaboración y validación de instrumentos
Elaborar el programa de supervisión y acompañamiento de la práctica pedagógica.	Programa efectivo de supervisión y acompañamiento de la práctica pedagógica.	Elaboración del programa de supervisión y acompañamiento. Sensibilización mediante el programa de supervisión.
Ejecutar el programa de supervisión y acompañamiento.	Efectividad y productividad del programa de supervisión y acompañamiento.	Seleccionar las fichas apropiadas, de acuerdo a los criterios establecidos. Aplicar periódicamente las fichas con feedback de los resultados (supervisor/docente).

Evaluar el programa de supervisión y acompañamiento.	Resultados positivos	Reflexionar sobre los resultados del programa.
--	----------------------	--

Por tanto, siendo autocrítico, los cuestionarios vigentes de evaluación docente de la Escuela de Oficiales evidencian algunas limitaciones que se podría actualizar. Por ejemplo, en el cuestionario relacionado al desempeño docente desde la apreciación del supervisor en el ítem, el supervisor debe identificar y definir si es adecuado el manejo de los procesos planificados señalados en el silabo por el docente, lo que probablemente encasillaría o limitaría a la creatividad e innovación del docente, ya que el silabo debe ser flexible ante un imprevisto cognitivo del estudiantado o la suspensión de clases, entre otros. Además, en el ítem 7, se debería dividir ya que puede desarrollar las actividades secuencialmente, pero no me asegura lograr las diversas capacidades. Asimismo, los indicadores 9 y 10 se refieren a lo mismo: el aprendizaje cooperativo e interaprendizaje, salvo que precisen cuáles son y según qué autor son las técnicas adecuadas para organizar grupos. Además, el ítem 11 es difícil concluir de manera literal si el docente domina el tema, más aún si el supervisor no cuenta con la experiencia didáctica de la asignatura. Por esto, se sugiere precisar otras actividades para interpretar o inferir si domina la explicación o sustentación del tema tratado.

Los indicadores 15, 16 y 17 hacen referencia a los instrumentos y técnicas de la heteroevaluación del docente hacia sus discentes, se sugiere precisar quién valida dichos instrumentos, más aún si se busca evaluar competencias, por ello se debe incluir la capacidad actitudinal para co y autoevaluar con el objeto de fomentar la metacognición y la participación de todos. Ante ello, en la propuesta de la Ficha de Supervisión docente (FISUD), se cuenta con las dimensiones: contextual, capacidad de transmitir datos y evaluativa relacionados a las Buenas Prácticas del Docente (actividades innovadoras, pertinentes, sostenibles y transferibles y replicables).

Tabla 10

Comparación en los instrumentos de evaluación del desempeño docente por el coordinador

Vigente en la Escuela de Oficiales	Propuesta basado en las BPD:
Cuestionario: Desempeño docente desde la apreciación del Supervisor docente	Ficha de Supervisión docente (FISUD)

Dimensiones	Cantidad ítems	Dimensiones	Cantidad ítems
1. persona, social –	3		
profesional	4	1. Contextual	7
2. planificación	7	2. Capacidad de	7
	6	transmitir datos	
3. metodología		3. Capacidad evaluativa	6
4. evaluación			
TOTAL	20		20

Además, el cuestionario relacionado al desempeño docente desde la apreciación del cadete no está redactado con claridad y precisión, especialmente en los ítems 6, 8 y 9. Asimismo, el ítem 2 es ambiguo por la expresión: “el trato adecuado”. En el ítem 6, se debe precisar lo que debe lograr el discente, sea una habilidad o capacidad y en el ítem 10, se pregunta al discente si el docente es líder pedagógico ¿sabrá el cadete qué es el liderazgo pedagógico? Según Leithwood (2009, citado en el Programa Directivos EDUCAN del MINEDU, 2016) definió al liderazgo pedagógico como “la labor de movilizar, de influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela”, por tanto, busca fortalecer las capacidades de los directivos y docentes de manera colaborativa. En la propuesta de la Ficha de Encuesta de los Cadetes (FEC), el liderazgo pedagógico se relacionaría a las Buenas Prácticas del Docente: Actividades innovadoras, pertinentes, sostenibles y transferibles (viables) y replicables.

Tabla 11

Comparación en los instrumentos de evaluación del desempeño docente por los cadetes

Vigente en la Escuela de Oficiales	Propuesta basado en las BPD:
Cuestionario: Desempeño docente desde la apreciación del discente	Ficha de Encuesta de los Cadetes (FEC)

Dimensiones		Cantidad ítems	Dimensiones		Cantidad ítems
1.	dirección y orientación del aprendizaje	I 3	1.	Actividades innovadoras	5
2.	planificación ejecución, fijación, evaluación y realimentación del aprendizaje	I 4	2.	Actividades pertinentes	13
3.	relación docente – discentes (habilidades comunicativas)	I 3	3.	Actividades sostenibles y transferibles (viabiles)	2
			4.	Actividades replicables	5
TOTAL		10			26

En relación al cuestionario relacionado al desempeño docente desde la apreciación del jefe del área académica podría ser complementado por el apoyo de los coordinadores de asignaturas a través del seguimiento y evaluación del Portafolio, ya que no cuentan con algún instrumento de evaluación. Por tanto, es necesario proponer mediante el sistema de supervisión docente, una ficha de autoevaluación (FAD) y la actualización de las fichas relacionadas a la Supervisión de desempeño (FISUD) y Encuesta de los cadetes (FEC), basados en los criterios de las Buenas Prácticas Docente y permitiendo el desarrollo institucional. Además que los Lineamientos para el ejercicio de la docencia efectiva en las instituciones educativas Superior del Sector Defensa señalada en la Resolución Ministerial N° 1452-2016DE/VRD (02 de diciembre de 2016), especificados en el punto 3. Categorías de docentes en el Sector Defensa señalaron que: “Los docentes tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección y la gestión educativa (...)”

En consecuencia, después de analizar la normativa, así como el avance de las investigaciones relacionadas a la evaluación docente, se presenta otras tablas de comparación relacionado a las dimensiones de los instrumentos de evaluación vigente de la Escuela de Oficiales y los instrumentos propuestos:

Tabla 12

Comparación en los instrumentos de evaluación del desempeño docente por el jefe de área académica o coordinador

Vigente en la Escuela de Oficiales		Propuesta basado en las BPD:	
Cuestionario: Desempeño docente desde la apreciación del Jefe del área académica		Rúbrica para evaluar el portafolio docente (REP)	
Dimensiones	Cantidad ítems	Dimensiones	Cantidad ítems
1. Planificación ejecución, fijación, evaluación y realimentación del aprendizaje	3	1. Actividades innovadoras	2
2. Dirección y orientación del aprendizaje	4	2. Actividades pertinentes	2
3. Relación docente – discentes (habilidades comunicativas)	3	3. Actividades sostenibles y transferibles (viables)	2
TOTAL	10	4. Actividades replicables	2
			08

Tabla 13

Propuesta de evaluación del desempeño docente por parte del mismo docente

Propuesta basado en las BPD:		
Ficha de Autoevaluación de desempeño (FAD)		
No cuenta con esta modalidad de evaluación	Dimensiones	Cantidad ítems
1. Contextual		9
2. Capacidad de transmitir datos		9
3. Capacidad evaluativa		12
	Total	30

Por tanto, la implementación de este sistema de supervisión busca inducir a las Buenas Prácticas en los docentes, iniciado con la autoevaluación docente, la supervisión del desempeño en el aula y el cumplimiento del Portafolio docente para identificar los aspectos a mejorar en el proceso de enseñanza – aprendizaje y por ende, en la formación de los cadetes. Dicha implementación se basa en la aplicación de los siguientes instrumentos validados por algunos doctores y psicólogos, especialistas en evaluación docente:

CAPÍTULO III

ESTUDIO EMPÍRICO

1.1 Presentación, análisis e interpretación de los datos

Los instrumentos considerados para cada muestra se describen:

Tabla 15
Variable, muestra e instrumento asociado

Variable	Muestra	Instrumento	Estructura
VI: Sistema de Supervisión Docente	Muestra A	Ficha de autoevaluación docente (FAD)	30 ítems
	Muestra B	Ficha de supervisión docente en aula (FISUD)	20 enunciados
VD: Mejoramiento de las Buenas Prácticas	Muestra C	Ficha de encuesta del cadete (FEC)	20 ítems
	Muestra D	Rúbrica para evaluar el portafolio docente (REP)	8 enunciados

Ante ello, se han seleccionado y validado los instrumentos siguientes:

a. Fichas y rúbrica de evaluación

Los instrumentos propuestos responden a los indicadores de las dos variables. Estos instrumentos están constituidos por tres fichas y una rúbrica.

En relación a la variable independiente: Sistema integral de supervisión del desempeño docente, sus dimensiones hacen referencia al nivel de las capacidades: contextual, de transmisión de datos y evaluativa (metacognitivo) del docente, los cuales serán medidos a través de: la Ficha de Autoevaluación Docente (FAD) que consta de 30 ítems y la Ficha de Supervisión Docente en aula (FISUD), de 20 enunciados. Por tanto, esta variable se categoriza a través de la calificación de todos los ítems de los dos

instrumentos: se aplica (entre 30 a 50 puntos) y no aplica (menos de 30 puntos). La calificación se basa en las escalas de medición por cada ítem:

Siempre (S) : 1 punto

Casi siempre (CS) : 0.70

A veces (AV) : 0.35

Nunca (N) : 00

Tabla 16

Medición de la V.I. Sistema de supervisión del desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	ESCALAS				Ítems de la FISUD	Ítems de la FAD	Índice	Valores
		S	CS	AV	N				
Contextual	Recupera saberes	1	0.70	0.35	0	Del 1 a 4	Del 1 a 4	8 puntos	16 puntos
	Problematiza el tema	1	0.70	0.35	0	Del 5 a 7	Del 5 a 9	8 puntos	
Capacidad de transmitir datos	Planifica el procesamiento de información	1	0.70	0.35	0	Del 8 a 9	Del 10 a 12	5 puntos	16 puntos
	Adecua los recursos y materiales	1	0.70	0.35	0	Del 10 a 14	Del 13 a 18	11 puntos	
Capacidad evaluativa	Asume compromiso participativa	1	0.70	0.35	0	Del 15 a 16	Del 19 a 20	4 puntos	18 puntos
	Controla la evaluación - Retroalimenta	1	0.70	0.35	0	Del 17 a 20	Del 21 a 30	14 puntos	
						20	30		50 puntos

En relación a la variable dependiente: Mejoramiento de las buenas prácticas pedagógicas, sus dimensiones hacen referencia a las actividades: innovadoras, pertinentes, sostenibles y transferibles así como las replicables del docente, los cuales serán medidos a través de: la Ficha de Encuesta de los Cadetes (FEC) que consta de 20 ítems y la Rúbrica para evaluar el portafolio docente (REP), de ocho enunciados con sus respectivos cuatro niveles. Por tanto, esta variable se categoriza a través de la calificación de todos los ítems de los dos instrumentos: Bueno (entre 30 a 40 puntos), regular (entre

16 a 29 puntos), y malo (menos de 15 puntos). La calificación de la FEC se basa en las escalas de medición por cada ítem:

Siempre (S) : 1 punto

Casi siempre (CS) : 0.70

A veces (AV) : 0.35

Nunca (N) : 00

Y la calificación de la REP, se basa en los niveles de medición por cada enunciado de la rúbrica:

Excelente (E) : 2.5 puntos

Satisfactorio (S) : 2 puntos

Regular (R) : 1 punto

Debe mejorar (DM): 00

Tabla 17

Medición de la V.D. Mejoramiento de las Buenas Prácticas pedagógicas

Dimensiones	Indicadores	Escalas				Ítems de la FEC	Niveles				Ítems de la REP	Índice	Valores
		S	CS	AV	N		E	S	R	DM			
Actividades innovadoras	Materiales	1	0.70	0.35	0	Del 1 a 2	2.5	2	1	0	Ítem 1	(2+2.5) 4.5 puntos	8 puntos
	Estrategias	1	0.70	0.35	0	Ítem 3	2.5	2	1	0	Ítem 2	(1+2.5) 3.5 puntos	
Actividades pertinentes	Estrategias	1	0.70	0.35	0	Del 4 a 8	2.5	2	1	0	Ítem 3	(5+2.5) 7.5 puntos	15 puntos
	Evaluación	1	0.70	0.35	0	Del 9 a 13	2.5	2	1	0	Ítem 4	(5+2.5) 7.5 puntos	
Actividades sostenibles y transferibles (viables)	Coherencia de materiales	1	0.70	0.35	0	Ítem 14	2.5	2	1	0	Ítem 5	(1+2.5) 3.5 puntos	7 puntos
	Confiable y vigencia	1	0.70	0.35	0	Ítem 15	2.5	2	1	0	Ítem 6	(1+2.5) 3.5 puntos	
Actividades replicables	Metacognición	1	0.70	0.35	0	Del 16 a 17	2.5	2	1	0	Ítem 7	(2+2.5) 4.5 puntos	10 puntos
	Compromiso participativo	1	0.70	0.35	0	Del 18 a 20	2.5	2	1	0	Ítem 8	(3+2.5) 5.5 puntos	
						20					08		40 puntos

Una vez realizada la aplicación, se obtuvo las hojas de respuesta de toda la muestra:

- Se recolectó información, registrando las respuestas sean correctas como incorrectas en base a las escalas de las tres fichas y niveles de la rúbrica.
- Posteriormente, se consolidó un puntaje final, estandarizando los promedios de los resultados de los cuatro instrumentos. En la tabulación de las notas se utilizó cuadros estadísticos, basados en las dimensiones de las dos variables de estudio.

a. Validez

La validez del contenido se sustenta en el análisis lógico de los ítems verificando su coherencia con el propósito del estudio en función a la operacionalización de los constructos e indicadores. Por ello, se aplicó el juicio de expertos donde se seleccionó tres doctores y un maestro psicólogo, cuyos informes emitidos resultó:

Tabla 18

Validación de la FAD (Ficha de Autoevaluación de desempeño)

Nº	EXPERTOS	GRADO	PUNTAJE	TEST NIVEL	%
1.	Mercy Páliza Champi	Doctora	1000	Excelente	100.00
2.	Alicia Chávez Somoza	Doctora	900	Excelente	90.00
3.	Yanina Rojas Anaya	Doctora	900	Excelente	90.00
4.	Christián Ungaro Gutiérrez	Magister	1000	Excelente	100.00
PROMEDIO			950	Excelente	95.00

Tabla 19

Validación de la FISUD (Ficha de Supervisión docente)

Nº	EXPERTOS	GRADO	PUNTAJE	TEST NIVEL	%
1.	Mercy Páliza Champi	Doctora	1000	Excelente	100.00
2.	Alicia Chávez Somoza	Doctora	920	Excelente	92.00
3.	Yanina Rojas Anaya	Doctora	920	Excelente	92.00
4.	Christián Ungaro Gutiérrez	Magister	1000	Excelente	100.00
PROMEDIO			960	Excelente	96.00

Tabla 20

Validación de la FEC (Ficha de Encuesta de los Cadetes)

Nº	EXPERTOS	GRADO	PUNTAJE	TEST NIVEL	%
1.	Mercy Páliza Champi	Doctora	1000	Excelente	100.00
2.	Alicia Chávez Somoza	Doctora	950	Excelente	95.00
3.	Yanina Rojas Anaya	Doctora	850	Excelente	85.00
4.	Christián Ungaro Gutiérrez	Magister	1000	Excelente	100.00
PROMEDIO			950	Excelente	95.00

Tabla 21

Validación de la REP (Rúbrica para evaluar el portafolio docente)

Nº	EXPERTOS	GRADO	PUNTAJE	TEST NIVEL	%
1.	Mercy Páliza Champi	Doctora	980	Excelente	98.00
2.	Alicia Chávez Somoza	Doctora	940	Excelente	94.00
3.	Yanina Rojas Anaya	Doctora	900	Excelente	90.00
4.	Christián Ungaro Gutiérrez	Magister	1000	Excelente	100.00
PROMEDIO			955	Excelente	95.50

Por tanto, los resultados oscilan entre 81 a 100 puntos y según la valoración de los coeficientes de validez es excelente, considerando muy alta su aplicabilidad.

b. Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento (FAD y FISUD) y sus tres dimensiones

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.885	.898	50

Tabla 22

Estadísticos de resumen de los elementos de la FAD y FISUD

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo, mínimo.	Varianza	Nº de elementos
Medias	3.545	2.700	4.900	2.200	1.815	.285	50

Tabla 23*Confiabilidad por el método de alfa Cronbach de la FAD y FISUD*

Variable independiente	Instrumentos	Dimensiones	Confiabilidad
Sistema integral de supervisión del desempeño docente	1. Ficha de autoevaluación docente (FAD)	Capacidad contextual	0.81
	2. Ficha de Supervisión docente en aula (FISUD)	Capacidad de transmitir datos	0.73
		Capacidad evaluativa (metacognitivo)	0.67
	TOTAL		0.89

Dado que en la aplicación de la FAD se realizó con ocho docentes y la FISUD fue implementada por un coordinador al supervisarlos en aula, se obtuvo el valor de 0.89, por ello, se puede deducir que la prueba tiene una excelente confiabilidad basado en una prueba piloto de ocho docentes de ambos géneros y edades promedio de 33 a 45 años, concernientes a los primeros ciclos.

Tabla 24*Datos de la muestra para la FAD y FISUD*

	Número de docentes	%
Institución privada del cono norte de Lima	08	100.00

Confiabilidad del instrumento (FEC y REP) y sus cuatro

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.860	.871	28

dimensiones

Tabla 25*Estadísticos de resumen de los elementos de la FEC y REP*

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo, mínimo.	Varianza	Nº de elementos
Medias	3.380	2.800	3.900	1.700	1.512	.212	28

Tabla 26*Confiabilidad por el método de alfa Cronbach de la FEC y REP*

Variable dependiente	Instrumentos	Dimensiones	Confiabilidad
Mejoramiento de las buenas prácticas pedagógicas	1. Ficha de encuesta del cadete (FEC)	Actividades innovadoras	0.81
	2. Rúbrica para evaluar el Portafolio Docente (REP).	Actividades pertinentes	0.83
		Actividades sostenibles y transferibles (viables)	0.77
		Actividades replicables	0.71
	TOTAL		0.87

Dado que en la aplicación de la FEC se realizó con ocho estudiantes y la REP fue implementada por un coordinador al supervisar ocho portafolios docente, se obtuvo el valor de 0.87. Por tanto, se puede deducir que la prueba tiene una excelente confiabilidad.

La muestra está constituida por ocho docentes de ambos sexos, con edades promedio de 33 a 45 años, concernientes a los primeros ciclos.

Tabla 27*Datos de la muestra para la FEC y REP*

	Número de estudiantes	%
Institución privada del cono norte de Lima	08	100.00
	08 portafolios docente	100.00

Descripción de técnicas de recolección de datos

En la recolección de datos fueron necesarias algunas técnicas, previa planificación y explicación a la muestra con el fin de no recoger información sesgada:

- Revisión bibliográfica y documental de estudios previos y programas con el objeto de consolidar el corpus y la literatura del marco teórico.
- Además, la clasificación de la variable independiente se sustentó mediante la calificación de los dos instrumentos: a) si aplica con valores entre 30 a 50 puntos y b) no aplica con menos de 30 puntos. Asimismo, para la variable dependiente se definió a través de la calificación de todos los ítems para ambos instrumentos: Bueno entre 30 a 40 puntos; regular entre 16 a 29 puntos, y deficiente menos de 15 puntos. La calificación de la FEC se basa en las escalas de medición por cada ítem: Siempre (S) = 1 punto; Casi siempre (CS) = 0.70; A veces (AV) = 0.35; Nunca (N) = 00. Con relación a la calificación de la REP, se basa en los niveles de medición por cada enunciado de la rúbrica: Excelente (E) = 2.5 puntos; Satisfactorio (S) = 2 puntos; Regular (R) = 1 punto; Debe mejorar (DM) = 00.
- También se destaca la validez de los instrumentos mediante el juicio de tres expertos, donde la ficha de la FAD evidencia un nivel excelente ubicado en 95%, la ficha FISUD un nivel de excelente con 96 %, la ficha FEC un nivel excelente en 95 %, y la rúbrica REP en 95.50 % siendo un nivel excelente, lo que se concluye un nivel muy alto de validez.
- Igualmente, la confiabilidad fue mediado empleando el Alfa de Cronbach por variables, por ello, para la variable independiente se aplicó la estadística a los instrumentos FAD y FISUD generando un 0.90 de fiabilidad con nivel “excelente”; y en el caso de los instrumentos FEC y REP se derivó un valor de 0.89 categorizándolo como nivel “bueno” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

1.2 Proceso de prueba de hipótesis

a. Método de análisis de datos:

Después de recolectar los datos, se procedió:

1er paso: Se organizó la base de datos mediante las dimensiones con sus respectivos puntajes según los instrumentos.

2do paso: Se procedió a codificar:

- Grupo de Control: VICcod (Suma de puntos de la variable propuesta codificada) y VDCcod (Suma de puntos de la variable dependiente).
- Grupo Experimental: VIEcod (Suma de puntos de la variable propuesta), VDEcod (Suma de puntos de la variable dependiente), VDE1cod (Suma de puntos de la dimensión 1 de la variable dependiente), VDE2cod (Suma de puntos de la dimensión 2 de la V.D.), VDE3cod (Suma de puntos de la dimensión 3 de la V.D.) y VDE4cod (Suma de puntos de la dimensión 4 de la V.D.).

3er paso: Después de la estadística descriptiva, se estableció el puntaje total por cada muestra; clasificándolas según el siguiente Baremo:

Grupo de Control de la Variable:

Sistema de Supervisión de Desempeño docente: No Aplica: [14 – 15] y Aplica: [16 - 18].

Mejoramiento de las buenas prácticas docentes: Deficiente: [14.5 – 15.3]; Regular: [15.4 -16.2]; Bueno: [16.3 -17].

Grupo Experimental:

Sistema de Supervisión del Desempeño Docente: No Aplica: [37.9 – 42.69]; Aplica: [42.7 – 47.39].

Mejoramiento de las buenas prácticas docentes: Deficiente: [31.8 – 33.2]; Regular: [33.3 -34.7]; Bueno: [34.8 – 36.1]. A continuación, se presenta los baremos por dimensiones:

Tabla 28

Descripción y baremos de las dimensiones

Dimensiones	Descripción	Baremo
Actividades innovadoras	Ítems 1 – 3 del FEC	Deficiente: [6.4 – 6.76]
	Ítems 1 – 2 del REP	Regular: [6.77 – 7.13]
		Bueno: [7.14 – 7.5]
Actividades pertinentes	Ítems 4 – 13 del FEC	Deficiente: [12.95 – 13.33]
	Ítems 3 – 4 del REP	Regular: [13.34 – 13.72]
		Bueno: [13.73 – 14.10]

Actividades sostenibles y transferibles	Ítems 14 – 15 del FEC Ítems 5 – 6 del REP	Deficiente: [4.35 – 4.96] Regular: [4.97 – 5.58] Bueno: [5.59 – 6.20]
Actividades Replicables	Ítems 16 – 20 del FEC Ítems 7 – 8 del REP	Deficiente: [7.25 – 7.46] Regular: [7.47 – 7.68] Bueno: [7.69 – 7.90]

4to paso: Se integra y se compara los datos mediante el programa estadístico SPSS 26 y por ser variables cualitativas y ordinales se elaboró tablas de contingencia para su análisis descriptivo y contraste de hipótesis que permite determinar correlaciones.

b. Descripción de los resultados:

Basado en los procesos mediante el software estadístico SPSS 26, se derivó a los siguientes resultados de Pre Test: La interpretación de los datos conlleva a consolidar que en la variable: supervisión de desempeño docente el 88.73 % del G.C. no lo aplica y el 81.69 % del G.E. igualmente, no lo aplica. Asimismo, en relación a la variable: mejoramiento de las prácticas pedagógicas el 67.61 % del G.C. lo percibe como deficiente y el 84.1 % del G.E. coincide. Ante ello, es necesario aplicar un correctivo de forma inmediata ante la problemática evidenciada.

Tabla 29
Resultados del Pretest

Variable	Descripción	Porcentaje	Estado
Supervisión de desempeño docente (GC)	No aplica	88.73	Válido
	Aplica	11.27	
	Total	100	
Supervisión de desempeño docente (GE)	No aplica	81.69	Válido
	Aplica	18.31	
	Total	100	
Mejoramiento de las Prácticas Pedagógicas (GC)	Bueno	2.82	Válido
	Regular	29.58	
	Deficiente	67.61	
	Total	100	
Mejoramiento de Prácticas Pedagógicas (GE)	Bueno	1.41	Válido
	Regular	14.08	
	Deficiente	84.51	
	Total	100	

Después de la aplicación del programa de supervisión, se aplicó nuevamente los instrumentos y se consolidaron los resultados de la tabla 30 donde la variable: supervisión de desempeño docente en el Grupo de Control se evidenció un cambio significativo al obtener un 91.55 % de “aplica”, asimismo, en el grupo experimental se observó un cambio radical con un 95.77 % de aplicación.

Además, en la variable: mejoramiento de las Prácticas Pedagógicas, en el Grupo de Control, el 81.69% seleccionó la escala “bueno” y en el grupo experimental el 84.51% seleccionó la escala “bueno”. Por tanto, ambos grupos modificaron su percepción luego de aplicado el tratamiento experimental.

Tabla 30
Resultados del Postest

Variable	Descripción	Porcentaje	Estado
Supervisión de desempeño docente (GC)	No aplica	8.45	Válido
	Aplica	91.55	
	Total	100	
Supervisión de desempeño docente (GE)	No aplica	4.23	Válido
	Aplica	95.77	
	Total	100	
Mejoramiento de las Prácticas Pedagógicas (GC)	Bueno	81.69	Válido
	Regular	7.04	
	Deficiente	11.27	
	Total	100	
Mejoramiento de Prácticas Pedagógicas (GE)	Bueno	84.51	Válido
	Regular	14.08	
	Deficiente	1.41	
	Total	100	

c. Tablas de Contingencia

Del Grupo CONTROL

Tabla 31
Supervisión de Desempeño Docente vs Buenas Prácticas Pedagógicas

	Buenas Prácticas Pedagógicas			Total %
	Deficiente	Regular	Bueno	

Supervisión de Desempeño Docente	No Aplica	% del total	20.80	25.0	25.0	8.45
	Aplica	% del total	4.2	8.3	16.7	91.55
Total		% del total	25.0	33.3	41.7	100.00

Interpretación: Se observa que no aplican el 8.45% de las unidades de análisis, pese a ello, lo califican como bueno las prácticas docentes el 25%, mientras que aplican y califican como bueno en prácticas docentes son solo el 16.7%.

Del Grupo EXPERIMENTAL

Tabla 32

Sistema de Desempeño Docente vs Buenas Prácticas Pedagógicas

			Buenas Prácticas Pedagógicas			Total %
			Deficiente	Regular	Bueno	
Sistema de Desempeño Docente	No Aplica	% del total	16.7	0.0	0.0	4.23
	Aplica	% del total	16.7	12.5	54.2	95.77
Total		% del total	33.3	12.5	54.2	100.00

Interpretación: Se observa que aplican el 95.77% de las unidades de análisis y lo califican como bueno en prácticas docentes el 54.2%, mientras que lo aplican y lo califican como deficiente en prácticas docentes solo el 16.7%.

Tabla 33

Sistema de Desempeño Docente vs Actividades Innovadoras

			Actividades Innovadoras			Total %
			Deficiente	Regular	Bueno	
Sistema de Desempeño Docente	No Aplica	% del total	16.7	0.0	0.0	16.7
	Aplica	% del total	33.3	45.8	4.2	83.3
Total		% del total	50.0	45.8	4.2	100.00

Interpretación: Se observa que el 83.3% de las unidades de análisis lo aplican y el 45.8% lo califican como regular las actividades innovadoras de las prácticas docentes, mientras el 33.3% lo califican como deficiente.

Tabla 34

Sistema de Desempeño Docente vs Actividades Pertinentes

			Actividades Pertinentes			Total %
			Deficiente	Regular	Bueno	
Sistema de Desempeño Docente	No Aplica	% del total	12.5	4.2	0.0	16.7
	Aplica	% del total	20.8	16.7	45.8	83.3
Total		% del total	33.3	20.8	45.8	100.00

Interpretación: Se observa que el 83.3% de las unidades de análisis lo aplican y el 45.8% lo califican como bueno las actividades pertinentes de las prácticas docentes, mientras que el 20.8% lo califican como deficiente.

Tabla 35

Sistema de Desempeño Docente vs Actividades Sostenibles y transferibles

			Actividades Sostenibles y transferibles			Total %
			Deficiente	Regular	Bueno	
Sistema de Desempeño Docente	No Aplica	% del total	16.7	0.0	0.0	16.7
	Aplica	% del total	16.7	8.3	58.3	83.3
Total		% del total	33.3	8.3	58.3	100.00

Interpretación: Se observa que el 83.3% de las unidades de análisis lo aplican y el 58.3% lo califican como bueno las actividades *sostenibles y transferibles* de las prácticas docentes, mientras que el 16.7% lo califican como deficiente.

Tabla 36

Sistema de Desempeño Docente vs Actividades Replicables

			Actividades Replicables			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Sistema de Desempeño Docente	No Aplica	% del total	0.0	4.2	12.5	16.7
	Aplica	% del total	8.3	8.3	66.7	83.3
Total		% del total	8.3	12.5	79.2	100.00

Interpretación: Se observa que el 83.3% de las unidades de análisis lo aplican y el 66.7% lo califican como bueno las actividades *replicables* de las prácticas docentes, mientras que el 8.3% lo califican como deficiente.

d. Prueba de Normalidad

Además, se ejecutó la prueba de normalidad en ambos casos con la finalidad de determinar si el conjunto de datos poseía una tendencia donde las cifras se ajustaban a la curva normal, ya que el p-valor (sig.) es mayor al nivel de significancia del 1% asumido en el estudio, por ello, se aplicó las pruebas de Shapiro- Wilk y la prueba de Levene de homogeneidad de varianzas, avalando aplicar pruebas T de diferencias de medias para muestras independientes. Por tanto, se describen los resultados:

Tabla 37
Prueba de Normalidad

Prueba	Tipo de grupo	Estadístico	gl	Sig.	Prueba de Levene	
					F	Sig.
Pretest: Shapiro – Wilk	Grupo de control	0.916	71	0.021	6.78	0.12
	Grupo experimental	0.904	71	0.011		
Posttest: Shapiro - Wilk	Grupo de control	0.905	71	0.011	5.89	0.01
	Grupo experimental	0.918	71	0.023		

e. Contrastación de Resultados

Con el fin de consolidar la investigación se establecieron dos hipótesis, una para el pretest y otra para el posttest, que a continuación, se detalla:

Se tuvo como hipótesis para el pretest, H1: Existe una diferencia significativa entre el sistema de supervisión docente antes de aplicar la propuesta de mejoramiento de las buenas prácticas. Y como Ho: No existe diferencia significativa entre el sistema de supervisión docente antes de aplicar la propuesta de mejoramiento de las buenas prácticas. Asimismo, las hipótesis para el posttest, H1: Existe una diferencia significativa entre el sistema de supervisión docente después de aplicar la propuesta de mejoramiento de las buenas prácticas. Y como Ho: No existe diferencia significativa entre el sistema de supervisión docente después de aplicar la propuesta de mejoramiento de las buenas prácticas.

En la tabla 32, se observa los resultados de las pruebas, denotando una diferencia de medias significativa positiva de 1. 208 en el posttest, con una significancia de 0.002; menor al nivel de sig. definido en 1%, lo cual implica que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis investigativa (H_1): Existe una diferencia significativa entre el sistema de supervisión docente después de aplicar la propuesta de mejoramiento de las buenas prácticas, ratificándose con el intervalo de confianza.

Y en el pretest se observa una diferencia de medias de -0.808 con una significancia de 0.041, derivando en una aceptación de la hipótesis nula: No existe diferencia significativa entre el sistema de supervisión docente antes de aplicar la propuesta de mejoramiento de las buenas prácticas.

Tabla 38

Prueba T de diferencia de medias para muestras independientes

	T	gl	Sig	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
Pretest GE - GC	-2.001	71	0.041	-0.808	-1.615	0.002
Posttest GE - GC	3.301	71	0.002	1.208	0.476	1.941

Asimismo, se detalla los resultados de las demás hipótesis planteadas en el estudio:

En el Grupo CONTROL

Prueba de Hipótesis

$$H_0 : r = 0$$

$$H_1 : r \neq 0$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$

Tabla 39*Correlaciones no paramétricas*

			Supervisión de Desempeño Docente	Buenas Prácticas Pedagógicas
Rho de Spearm an	Supervisión de Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,212
		Sig. (bilateral)	.	,320
	Buenas Prácticas Pedagógicas	N	24	24
		Coeficiente de correlación	,212	1,000
		Sig. (bilateral)	,320	.
		N	24	24

Interpretación:

De acuerdo con los resultados, se observa que el p -valor $=0,320$ es mayor que el nivel de significancia $(0,05)$ es decir $0,320 > 0,05$; por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por ello, con un nivel de confianza del 95% no existen suficientes evidencias estadísticas para afirmar que la Supervisión del Desempeño Docente contribuye con el Mejoramiento de las Buenas Prácticas Docentes.

Además, el $r=0,212$ indicó que hay una correlación positiva muy débil tendiente a cero, razón por lo que se acepta la hipótesis nula.

En el Grupo EXPERIMENTAL

Prueba de Hipótesis general

$$H_0 : r = 0$$

$$H_1 : r \neq 0$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$

Tabla 40

Correlaciones no paramétricas de la hipótesis general

			Sistema de Desempeño Docente	Buenas Prácticas Pedagógicas
Rho de Spearman	Sistema de Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	24	24
	Buenas Prácticas Pedagógicas	Coeficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	24	24
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).				

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el p -valor $=0,003$ es menor que el nivel de significancia $(0,05)$ es decir $0,003 < 0,05$; por tanto, se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que se aprueba la hipótesis alterna. Por ello, con un nivel de confianza del 95% existen suficientes evidencias estadísticas para afirmar que el Sistema de Supervisión

del Desempeño Docente contribuye con el mejoramiento de las Buenas Prácticas Docentes.

Además, el $r=0,577$ mostró que hay una correlación positiva moderada, es decir a una mejor Supervisión del Desempeño Docente se tendrá la mejora de las Buenas Prácticas Docentes.

Prueba de Hipótesis específica 1

$$H_0 : r = 0$$

$$H_1 : r \neq 0$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$

Tabla 41

Correlaciones no paramétricas de la hipótesis específica 1

			Sistema de Desempeño Docente	Actividades Innovadoras
Relación de Spearman	Sistema de Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,439*
		Sig. (bilateral)	.	,032
	Actividades Innovadoras	N	24	24
		Coeficiente de correlación	,439*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	24	24

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación:

De acuerdo con los resultados, se observa que el p-valor =0,032 es menor que el nivel de significancia (0,05) es decir $0,032 < 0,05$; por tanto, se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que se aprueba la hipótesis alterna. Por ello, con un nivel de confianza del 95% existen suficientes evidencias estadísticas para afirmar que el Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con las Actividades Innovadoras de los docentes.

Además, el $r=0,439$ evidenció que hay una correlación positiva moderada, es decir a una mejor Supervisión del Desempeño Docente se tendrá mejores Actividades Innovadoras.

Prueba de Hipótesis específica 2

$$H_0 : r = 0$$

$$H_1 : r \neq 0$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$

Tabla 42

Correlaciones no paramétricas de la hipótesis específica 2

			Sistema de Desempeño Docente	Actividades Pertinentes
Rho de Spearman	Sistema de Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,444*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	24	24
	Actividades Pertinentes	Coeficiente de correlación	,444*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	24	24

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación:

De acuerdo con los resultados, se observa que el p-valor =0,030 es menor que el nivel de significancia (0,05) *es decir* $0,030 < 0,05$; por tanto, se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que se aprueba la hipótesis alterna. Por ello, con un nivel de confianza del 95% existen suficientes evidencias estadísticas para afirmar que el Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con las Actividades Pertinentes de los docentes.

Además, el $r=0,444$ mostró que hay una correlación positiva moderada, es decir a una mejor Supervisión del Desempeño Docente se tendrá mejores Actividades Pertinentes.

Prueba de Hipótesis específica 3

$$H_0 : r = 0$$

$$H_1 : r \neq 0$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$

Tabla 43

Correlaciones no paramétricas de la hipótesis específica 3

			Sistema de Desempeño Docente	Actividades Sostenibles y transferibles
Rho de Spearman	Sistema de Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	24	24
	Actividades Sostenibles y transferibles	Coeficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	24	24

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

Interpretación:

De acuerdo con los resultados, se observa que el p-valor =0,002 es menor que el nivel de significancia (0,05) *es decir* $0,002 < 0,05$; por tanto, se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que se aprueba la hipótesis alterna. Por ello, con un nivel de confianza del 95% existen suficientes evidencias estadísticas para afirmar que el Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con las Actividades Sostenibles y transferibles de los docentes.

Además, el $r=0,591$ evidenció que hay una correlación positiva moderada, es decir a una mejor Supervisión del Desempeño Docente se tendrá mejores Actividades Sostenibles y transferibles.

Prueba de Hipótesis específica 4

$$H_0 : r = 0$$

$$H_1 : r \neq 0$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$

Tabla 44

Correlaciones no paramétricas de la hipótesis específica 4

Rho de Spearman			Sistema de Desempeño Docente	Actividades Replicables
	Sistema de Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,023
		Sig. (bilateral)	.	,916
		N	24	24
	Actividades Replicables	Coeficiente de correlación	,023	1,000
		Sig. (bilateral)	,916	.
		N	24	24

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el p-valor =0,916 es mayor que el nivel de significancia (0,05) *es decir* $0,916 > 0,05$; por tanto, se acepta la hipótesis nula, lo que significa que se rechaza la hipótesis alterna. Por ello, con un nivel de confianza del 95% no existen suficientes evidencias estadísticas para afirmar que el Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con las Actividades Replicables de los docentes.

Además, el $r=0,023$ evidenció que hay una correlación positiva muy débil tendiente a cero, razón por lo que se acepta la hipótesis nula.

1.3 Discusión de los resultados

Al contrastar los resultados de la investigación con estudios similares, se observa coincidencias en la relación de las dos variables: el sistema de supervisión docente y la mejora de las buenas prácticas pedagógicas en una Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas (Quintanilla-Ayala et al., 2022; Heredia et al., 2022). Por ello, los resultados de la investigación han comprobado que la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente, es un factor que contribuye al mejoramiento de las buenas prácticas mediante la aplicación de pruebas o fichas basadas en la autoevaluación, supervisión en aula y portafolio así como la apreciación de los cadetes, con el objeto de analizar y fomentar las actividades innovadoras, pertinentes, sostenibles y replicables que requiere las prácticas docentes. Específicamente, en el ámbito de la escuela de cadetes es notorio el empleo de instrumentos enfocados en la evaluación y autoevaluación de las actividades, por ello, entre los criterios de las buenas prácticas del docente como parte de la propuesta de la FAO (2013) y FONDEP (2013) se sintetiza en la modificación pertinente de una situación que evidencie resultados esperados y mejoren los aprendizajes. La transferibilidad de una BPD que permite exportar conocimientos y su adaptación a otros contextos así como la sostenibilidad en el tiempo, así como la replicabilidad para desarrollar iniciativas en otros contextos. Dicho sistema permitió observar la evolución del desempeño docente relacionado a sus buenas prácticas pedagógicas, así como el nivel de sus capacidades: contextual, de transmisión de datos y evaluativa (metacognitivo) del docente a través de la FAD y la FISUD. Por tanto, en base a la comparación de los resultados, se consolidaron los resultados de la supervisión de desempeño docente en el grupo experimental se observó un cambio radical con un 95.77 % de aplicación. Además, en la variable: mejoramiento de las Prácticas Pedagógicas, en el grupo experimental el 84.51% seleccionó la escala “bueno”. Por tanto, se identificó un cambio en la percepción luego de aplicar el tratamiento experimental (Tabla 24).

Según Villa (2001, p. 88) la autoevaluación docente permite el desarrollo de la capacidad de ser autocrítico y autocontrole sus procesos y resultados, aunque la discusión radica si ellos son capaces de identificar sus limitaciones, aciertos y desaciertos en su desempeño docente. Ante ello, es necesario que el compromiso

docente promueva percepciones o creencias positivas que permitan la autoregulación y reflexión mediante la ficha de autoevaluación docente de la Escuela de Oficiales.

Asimismo, la Supervisión pedagógica busca verificar y mejorar la optimización de las actividades en aula y verificar la efectividad del proceso, pese a que un estudio demostró deficiencias en la gestión supervisora del directivo considerando autoritarismo y tecnocratizados que no inspiran confianza en los docentes universitarios en Ecuador, por ello recomendaron a los supervisores, adecuar sus funciones en base a las limitaciones y expectativas del docente y la comunidad educativa (Mendoza, 2018). Por tanto, se precisa que el monitoreo del quehacer pedagógico busca fortalecer capacidades y su reflexión. Asimismo, el portafolio docente debe motivar a la reflexión pedagógica, ya que es un recurso para evidenciar y documentar el desempeño docente en su espacio y perspectiva siempre que se establezcan claramente las pautas y evitar que sea un mero contenedor de evidencias que no permita reflexionar al docente (Menéndez, 2013, p. 94). Ciertamente, el portafolio debe evidenciar elementos coherentes entre sí, que permita verificar el perfil del docente con lo que hace y aporta, lo que inspira y provoca a su estudiantado.

Además, el desarrollo de las Buenas Prácticas Pedagógicas debe permitir al docente, ser metódico y responsable de sus actos, ya que todo es replicable, por ello, se debe evidenciar la efectividad de los resultados de sus actividades. Por esto, el Minedu (2013) señaló que una “buena práctica” pedagógico se sustenta en acciones realizadas por docentes que buscan más allá de lo esperado y contribuya al logro de aprendizajes basado en la investigación-reflexión docente, y dispuesto a ser replicable. En este enfoque, los docentes se involucran y se comprometen con el desarrollo y la reconstrucción de sus acciones (Leiva-Guerrero & Vásquez, 2019).

Por tanto, se evidenció la relevancia de este sistema de supervisión docente en la mejora de las buenas prácticas pedagógicas de los docentes, ya que depende de su compromiso. Por ello, las buenas prácticas se basan en la experiencia cognitiva acumulada y la capacidad procedimental que influye en las posteriores actividades y decisiones. Ante ello, se destaca la propuesta de supervisión de Castillo (2017) que fortaleció positivamente el desempeño docente en la Escuela Profesional de Educación de una universidad peruana, donde demostró diferencias entre los dos grupos (control y

experimental), especialmente en el posttest con un nivel de significancia de 0.05 y $p = 0.000 < 0.05$ lo que evidenció el fortalecimiento positivo de las capacidades pedagógicas, emocionales e interpersonales del docente.

También se destaca la evolución del desempeño docente relacionado a sus buenas prácticas pedagógicas relacionado al nivel de sus actividades: innovadoras, pertinentes, sostenibles y transferibles (viables) así como las replicables del docente, los cuales fueron medidos a través de la FEC y la REP donde el 83,3% de docentes asumieron la aplicabilidad del Sistema, aunque solo el 4,2% se ubican en el nivel bueno en sus actividades innovadoras (Tabla 27). Por ello, es necesario resaltar que las BPD impulsen los cambios en la institución basado en la producción de conocimientos innovadores mediante el aprendizaje experiencial (Hopkins, 2006, p.22), más aun los profesores evidencian sus buenas prácticas para mejorar sus aprendizajes relacionados a la innovación. Asimismo, en base al 83,3% de docentes, el 45,8% se ubican en el nivel bueno en sus actividades pertinentes (Tabla 28) que debe basarse en la originalidad y creatividad que le permita transferir a diversos entornos. Además, el 58,3% de docentes se ubican en el nivel bueno en sus actividades sostenibles y transferibles (Tabla 29) y en relación a las actividades replicables, el 66,7% se ubican en el nivel Bueno (Tabla 30). Por tanto, una buena práctica es sencilla, aunque se destaca por ser repetible y viable, ya que garantice la transferencia a otros contextos (Ramos y Castillo, 2013).

Asimismo, es necesario resaltar que existe muy poca información en fuentes indexadas de alto impacto que involucre el objeto de estudio en el ámbito de las escuelas de oficiales de las Fuerzas Armadas, considerándolo como oportunidad para propiciar la investigación y generar artículos científicos que avalen, guíen y motiven a los docentes a seguir superando las adversidades, asumir los cambios y ser resilientes ante la nueva propuesta educativa que debe cambiar consecuentemente con los avances tecnológicos, los contenidos y todo aspecto involucrado en el contexto educativo y entorno.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La supervisión educativa es un proceso y acción necesaria que facilite un trato empático con los actores basado en la colaboración, asesoramiento y acompañamiento al docente y su práctica pedagógica. Por ello, se concluye que este sistema de supervisión contribuye al mejoramiento de las Buenas Prácticas Pedagógicas y el compromiso de fortalecer sus actividades: innovadoras, pertinentes, sostenibles y transferibles (viables) así como las replicables del docente, como parte de su quehacer académico basado en sus capacidades: contextual, de transmisión de datos y evaluativa (metacognitivo).

SEGUNDA.- Los resultados mostraron una diferencias significativas positiva de 1. 208 en el postest, con una significancia de 0.002; menor al nivel de sig. definido en 1%, lo cual implica el rechazo de la hipótesis nula (H_0) y se acepta que: Existe una diferencia significativa entre el sistema de supervisión docente después de aplicar la propuesta de mejoramiento de las buenas prácticas, ratificándose con el intervalo de confianza. Y en el pretest se observa una diferencia de medias de -0.808 con una significancia de 0.041, derivando en una aceptación de la hipótesis nula, que no existen diferencias significativas entre el sistema de supervisión docente antes de aplicar la propuesta de mejoramiento de las buenas prácticas (Tabla 32). Por tanto, este estudio permitió evidenciar la relación entre las variables en estudio, detectando ciertas limitaciones en las prácticas pedagógicas, no obstante, se puede modificar contextualmente.

TERCERA.- Los resultados estadísticos de la aplicación del Sistema de Supervisión determinaron que $p\text{-valor} = 0,003$ es menor que el nivel de significancia, es decir $0,003 < 0,05$ y en base a un nivel de confianza del 95%, existen suficientes evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula y afirmar que el Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con el mejoramiento de las Buenas Prácticas Docentes en la Escuela de Oficiales. Además, el $r = 0,577$ evidenció una correlación positiva moderada, es decir a una mejor Supervisión del Desempeño Docente se tendrá el Mejoramiento de las Buenas Prácticas Docentes (Tabla 34).

CUARTA.- Los resultados estadísticos del sistema de supervisión como factor que contribuye al mejoramiento de las Actividades Innovadoras de los docentes, mostraron que $p\text{-valor} = 0,032$ es menor que el nivel de significancia, es decir $0,032 < 0,05$ con un nivel de confianza del 95%, existen evidencias para rechazar la hipótesis nula y afirmar

que este Sistema de Supervisión contribuye en la mejora de las Actividades Innovadoras de los docentes de la Escuela de Oficiales. Además, el $r = 0,439$ evidenció una correlación positiva moderada, es decir a una mejor Supervisión del Desempeño Docente se tendrá mejores Actividades Innovadoras (Tabla 35).

QUINTA.- Los resultados estadísticos de la aplicación del sistema como factor que contribuye al mejoramiento de las Actividades Pertinentes de los docentes, demostraron que $p\text{-valor} = 0,030$ es menor que el nivel de significancia, es decir $0,030 < 0,05$; existen evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula y afirmar que este Sistema de Supervisión contribuye con la mejora de las Actividades Pertinentes de los docentes de la Escuela de Oficiales. Además, el $r = 0,444$ evidenció una correlación positiva moderada, es decir a una mejor Supervisión del Desempeño Docente se tendrá mejores Actividades Pertinentes (Tabla 36).

SEXTA.- Los resultados estadísticos de este sistema de supervisión como factor que contribuye al mejoramiento de las Actividades Sostenibles y transferibles de los docentes, se llegó a determinar que $p\text{-valor} = 0,002$ es menor que el nivel de significancia, es decir $0,002 < 0,05$; existen evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula y afirmar que este Sistema de Supervisión contribuye con la mejora de las Actividades Sostenibles y transferibles de los docentes de la Escuela de Oficiales. Además, el $r = 0,591$ indicó que hay una correlación positiva moderada, es decir a una mejor Supervisión del Desempeño Docente se tendrá mejores Actividades Sostenibles y transferibles (Tabla 37).

SÉTIMA.- En relación a los resultados estadísticos de este Sistema de Supervisión como factor que contribuye al mejoramiento de las Actividades Replicables de los docentes, se llegó a determinar que $p\text{-valor} = 0,916$ es mayor que el nivel de significancia, es decir $0,916 > 0,05$; no existen evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula. Por tanto, se afirma que este Sistema de Supervisión no contribuye con la mejora de las Actividades Replicables de los docentes. Además, el $r = 0,023$ mostró que hay una correlación positiva muy débil tendiente a cero, razón por lo que se acepta la hipótesis nula (Tabla 38).

OCTAVA.- En cuanto a la prueba de normalidad, los datos fueron analizados en el programa estadístico SPSS 26 y por ser variables cualitativas y ordinales, se elaboraron tablas de contingencia para su análisis descriptivo y contraste de las hipótesis donde se aplicó las pruebas de Shapiro-Wilk y la prueba de Levene de homogeneidad de varianzas con pruebas T de diferencias de medias para muestras independientes y con un nivel de confianza del 95%. Asimismo, este estudio presentó algunas limitaciones, en consecuencia, estos resultados no pueden generalizarse a las instituciones similares, por ende, se recomienda ampliar la muestra para futuras investigaciones

RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Concientizar a los docentes para que regulen y autoevalúen su quehacer laboral y profesional, promoviendo una cultura de evaluación permanente, orientado a

mejorar sus buenas prácticas a través de sus actividades pedagógicas para desarrollar su capacidad docente.

SEGUNDA.- Debido a su validez, confiabilidad y resultados, los instrumentos aplicados pueden ser utilizados por los especialistas en educación, a través de un sistema de supervisión docente, para identificar la capacidad docente y determinar el nivel de sus buenas prácticas a través de sus actividades pedagógicas.

TERCERA.- Se sugiere realizar investigaciones con otras estrategias metodológicas para identificar nuevos contextos en el desarrollo de las buenas prácticas, en las instituciones y personas relacionadas al campo educativo.

CUARTA.- Si uno desea lograr buenas prácticas pedagógicas, también se debe cambiar y mejorar las condiciones laborales, así como la estabilidad emocional, la infraestructura y la facilidad de materiales, así como la capacitación adecuada y contextual al personal docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abdoulaye, A. (2003) Conceptualización y difusión de “buenas prácticas” en educación: ensayo de un enfoque internacional basado en lecciones aprendidas de un proyecto. Oficina Internacional de Educación. Ginebra: BIE.

www.ibe.unesco.org

- Airasian, P. y Gullickson, A. (2000) *Herramientas de autoevaluación del profesorado*. Mensajero
- Artavia, J. M. (2005) Interacciones personales entre docentes y estudiantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, Costa Rica, 5(2): 1-19
- Almeyda, O. (2007) *Supervisión educativa*. Nuevo Milenio
- Akareem, H. y Hossain, S. (2012) Percepción de la calidad de la educación en las universidades privadas de Bangladesh: un estudio desde la perspectiva de los estudiantes. *Journal of Marketing for Higher Education*, 22 (1), 11-33.
<https://goo.gl/AHzdbW>
- Bozu, Z. (2012) *Cómo elaborar un portafolio para mejorar la docencia Universitaria. Una experiencia de formación Del profesorado novel*. Octaedro
- Buitrago-Bonilla, R. (2018). Transformaciones sociales educativas desde procesos investigativos. *Praxis & Saber*, 9(21), 9-20.
<https://doi.org/10.19053/22160159.v9.n21.2018.8922>
- Camacaro de Suárez, Z. (2008) La interacción verbal alumno docente en el aula de clase (Un estudio de caso). *Revista de Educación Laurus*, 14 (26), 189-206
- Camilloni, A.; Celman, S.; Litwin, E. y Paloude Maté, M. (1998). *La evaluación de los aprendizajes en el debate didáctico contemporáneo*. Paidós
- Cano, E. (2005) *El portafolio del profesorado universitario. Un instrumento para la evaluación y para el desarrollo profesional*. Octaedro
- Casas, A. C. (2019) Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13 (1), 51-60
<https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Chenet, M. E.; Arévalo, J. C. y Palma, F. (2017) Identidad cultural y desempeño docente en instituciones educativas. *Opción*, 33 (84) 292-322.
<https://www.redalyc.org/pdf/310/31054991011.pdf>
- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Ed. McGraw Hill
- Chickering, A. y Gamson, Z. (2007) *Siete principios de buenas prácticas en educación universitaria*. LASPAU
- Cid-Sabucedo, A., Pérez-Abellás, A., & Zabalza, M. (2009) Las prácticas de enseñanza declaradas de los “mejores profesores” de la universidad de Vigo. *RELIEVE*, 15 (2), 1-29. http://www.uv.es/RELIEVE/v15n2/RELIEVEv15n2_7.htm

- Coffield, F., y Edward, S. H. (2009). Rolling out “good”, “best” and “excellent” practice. What next? Perfect practice? *British Educational Research Journal*, 35 (3), 371-390
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2020) *Guía Práctica para la Formulación y Ejecución de Proyectos de Investigación y Desarrollo (I+D)*
- Darling-Hammond, L. (2005) estándares y evaluaciones: dónde estamos y qué necesitamos. Registro del Colegio de Maestros. La Voz de la Beca en Educacion. <http://www.tcrecord.org/PrintContent.asp?ContentID=11109>
- De Paula, N., & Przybylowicz, B. (2020). Faculty sensitization and development to enhance responsible management education. *The International Journal of Management Education*, 18(1), 1-9. doi:10.1016/j.ijme.2019.100359
- Díaz-Iso, A., Eizaguirre, A., & García-Olalla, A. (2020). Una revisión sistemática del concepto de actividad extracurricular en Educación Superior. *Educación XX1*, 23(2). 10.5944/educxx1.25765
- Díaz, M. C.; Borges del Rosal, M.; Valadez, M. y Zambrano, R. (2015) Valoración de buenas prácticas docentes a través de observación sistemática. *Universitas Psychologica*, 14 (3), pp. 913-922. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-3.vbpd>
- Dimaté, C.; Tapiero, O.; González, C. I.; Rodríguez, R. y Arcila, M. A. (2017) La evaluación del desempeño docente. *Revista Folios*, 46, pp. 83-95 <http://www.scielo.org.co/pdf/folios/n46/0123-4870-folios-46-00083.pdf>
- Durán Rodríguez, R., y Estay-Niculcar, C. (2016) Formación en buenas prácticas docentes para la educación virtual. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 19 (1), 209-232. <http://dx.doi.org/10.5944/ried.19.1.13845>
- Fermenía, O. (2015) *Inspección, supervisión, evaluación y calidad en un centro educativo*. Díaz de Santos
- Fernandes, D. J.; Sotolongo, M. y Martínez, C. C. (2016) Procedimiento para la evaluación del desempeño del personal docente en las universidades públicas angolanas. *Ingeniería Industrial*, XXXVII (2), 178-189. ISSN electrónico 1815-5936. <https://www.redalyc.org/revista.oa?id=3604>
- Ferreres Pavía, V. G. (2006) *Evaluación para la mejora de los centros docentes*. Las Rozas

- García, B., Loredó, J. y Carranza, G. (2008) Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1-15.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15511127006>
- Granja, C. (Julio-diciembre, 2013). *Caracterización de la comunicación pedagógica en la interacción docente-alumno*, *Investigación, Enfermería: Imagen y Desarrollo*. 15 (1): 65-93
- Goldrine, T. y Rojas, S. (2007) Descripción de la práctica docente a través de la interactividad profesor –alumno. *Revista Estudios Pedagógicos*. México, 2 (33), 177-197
- Guía de Buenas Prácticas Docente (2012) Agencia Andaluza de Evaluación Educativa Junta de Andalucía. Consejería de Educación
- Grupo DIM – Universidad Autónoma de Barcelona (2014). Grupo DIMEDU: Didáctica, Innovación, Multimedia. Grupo DIM.
<http://dim.pangea.org/dimnewinvestigaciones.htm>
- Heredia, M., Silva, A., & Castillo, S. (2022). ¿Tiene el trabajo colaborativo incidencia en la concesión de los logros de aprendizaje? *Revista Ecuatoriana de Investigación Educativa*, 1(1), 41-45. <https://doi.org/10.24133/reie.v1i1.1742>
- Hopkins, J. (2006). *Hacia un Modelo de Gestión del Conocimiento en el Colegio Peruano Británico: Diseño General y Estrategia de implantación*. (Tesis de Maestría) PUCP.
- Imbernón (2013) Estrategias de participación en el aula. Curso impartido en la Universidad de La Laguna, España
- Isoré, M. (marzo, 2010) *Evaluación docente: prácticas vigentes en los países de la OCDE y una revisión a la literatura*. Documentos. 46. Preal
- Leiva-Guerrero, M., & Vásquez, C. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad en la Educación*, (51), 225-251.
<https://doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y certificación de la Calidad Educativa. N° 28740. (Mayo, 2006)
- Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815 (Agosto, 2002)
<https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/CET/ley27815.pdf>
- Llatas, S. E. (2019) Competencias digitales y desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2019 (Tesis de maestría) Universidad César

Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39071/llatas_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Loureiro, S.; Míguez, M. y Otegui, X. (2016) Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles. Cuadernos de Investigación Educativa, 7 (1), 55-67. <https://doi.org/10.18861/cied.2016.7.1.2576>
- Lyons, N. (1999) *El uso de portafolios. Propuestas para un nuevo profesionalismo docente*. Amorrortu editores
- Marco de la innovación y las buenas prácticas educativas en el Perú (2013) Una propuesta de criterios de indicadores para la identificación de experiencias educativas. Minedu: Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP). <http://www.fondep.gob.pe/wp-content/uploads/2014/01/MIBPE-FONDEP.pdf>
- Marina, J. A. (2015) *Libro blanco de la profesión docente y su entorno escolar*. <http://www.funciva.org/wpcontent/uploads/2016/11/Libro-blanco-de-la-profesi%C3%B3n-docente.pdf>
- Martínez, M. Y. (2018) Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad del conocimiento. *Revista de Educación a Distancia* (56). <https://revistas.um.es/red/article/view/321621/225691>
- Mejía, A. y Ávila, L. A. (2009). Relaciones sociales e interacción en el aula en secundaria. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 14 (41): 485- 513
- Mejía, E. J. (2017) *La investigación científica en educación* (3º ed.) Apeem
- Mendoza, D. (2018). La gestión supervisora del directivo para el mejoramiento del desempeño docente. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 72-82. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6777797>
- Mendoza, D. J. (2018) La gestión supervisora del directivo para el mejoramiento del desempeño docente. *INNOVA Research Journal*, 3 (7), 17-25. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n7.2018.451>
- Menéndez, J.L. (2013) *La carpeta docente como instrumento de evaluación del profesorado universitario. ¿Es posible valorar la mejora de la calidad de la enseñanza?* En Arbesú, I., y Díaz Barriga, F. (Coords.), *Portafolio docente. Fundamentos, modelos y experiencias*, (pp. 87-110). Ediciones Díaz de Santos

- McKinsey & Company - Michael Barber y Mona (2008) *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*.
www.preal.org/publicacion.asp
- Ministerio de Educación del Perú (2013) *Las buenas prácticas docentes. Definición de criterios para la selección de buenas prácticas docentes*. Dirección de Innovación Docente: Lima
- Montenegro, J. (2020). La calidad en la docencia universitaria. Una aproximación desde la percepción de los estudiantes. *Educación*, 29(56), 116-145.
<https://doi.org/10.18800/educacion.202001.006>
- Muñoz, P. C., y González, M. (2009). *Plataformas de teleformación y herramientas telemáticas*. UOC
- Murrillo, J. (Junio, 2007) Evaluación del desempeño y carrera profesional docente un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. Unesco Santiago
- Nieto, G. (1994) *La autoevaluación del profesor, cómo puede el profesor evaluar su Propia práctica docente*. Escuelas españolas.
- Ocando, H. (2018). La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. *Omnia*, 23(3), 42-57.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/omnia/article/view/23325>
- Pacheco, I. I. (2018) La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Revista Digital Universitaria*, 19 (6), 1 - 11.
http://www.revista.unam.mx/wpcontent/uploads/v19_n6_a2_La-evaluacion-del-desempeno-docente-en-la-educacion-superior.pdf
- Peña, P., Sánchez, J., Ramírez, J., & Menjura, M. (2017). La convivencia en la escuela. Entre el deber ser y la realidad. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 13(1), 129-152.
<https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/latinoamericana/article/view/4017>
- Pérez, M. (2013) *Factores a considerar para implementar con éxito el portafolio*. En Arbesú, I., y Díaz Barriga, F. (Coords.), *Portafolio docente. Fundamentos, modelos y experiencias* (pp.151-168). Ediciones Díaz de Santos
- Quintanilla-Ayala, L., Quintanilla-Aldeán, C., y Prieto-López, Y. (2022). Incidencia de clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. *Digital Publisher CEIT*, 7(1), 116-135. Doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.987

- Red Telescopi (2014). Red de observatorios de buenas prácticas de dirección estratégica universitaria en Latinoamérica y Europa. *Red Telescopi*. <http://telescopi.upc.edu>
- Resolución Ministerial N° 1452-2016DE/VRD (02 de diciembre de 2016)
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/177169/178315_RM_201452_2016.pdf20180802-3903-1qaz55k.pdf
- Rizo, H. (2005). *La evaluación del desempeño docente*. Tensiones y tendencias. Revista PREALC, 1.
- Rodríguez-García, A. M.: Fuentes, A. y Moreno, A. J. (2019) Competencia digital docente para la búsqueda, selección, evaluación y almacenamiento de la información. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 33 (3), 235-250 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27466132014>
- Rodríguez, D. J. (2012) Buenas prácticas en el ámbito educativo y su orientación a la gestión del conocimiento. *Educación*, 17 (33), 29-48
- Salgado, C. (2013) *Aplicación del EEES a las necesidades docentes*. Visión Libros
- Scarsi, J. (2010) Buenas prácticas docentes hacia óptimos aprendizajes. Revista Signo Educativo. 190, 13-17.
- Simari, G. y Torneiro, M. (2009). *Autoevaluación docente. Un momento para reflexionar sobre nuestra práctica*. Argentina.
<http://portal.educ.ar/debates/eid/docentes hoy/evaluacion/autoevaluacion-docente-un-mome.pp>
- Sovero, F. (2007) Monitoreo y Supervisión. San Marcos
- Sovero, F. (2012) *Monitoreo y Supervisión*. San Marcos
- Tapia, V. V. y Tipula, F. M. (2017) Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, 8 (2) 72-80.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449854118001>
- Unesco (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. Oficina Regional de educación de la UNESCO para América latina y el Caribe. OREALC/UNESCO
- Villa, A. et al. (2001). *La función docente*. Madrid, España: Síntesis educación.

Apéndices

Apéndice A: Matriz de Consistencia

SISTEMA INTEGRAL DE SUPERVISIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL MEJORAMIENTO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DE LOS DOCENTES DE UNA ESCUELA DE OFICIALES DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL PERÚ, 2018

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Estrategia
¿Qué efectos produce la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente en el mejoramiento de las buenas prácticas pedagógicas de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú?	Demostrar que la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente es un factor que contribuye en el mejoramiento de las buenas prácticas pedagógicas de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú.	La aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente es un factor que contribuye con el mejoramiento de las buenas prácticas pedagógicas de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú.	V.I. Sistema de Supervisión del Desempeño Docente.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicado Diseño: Cuasi experimental G. E.: <u>O1 X O2</u> G. C. O3 O4
Problemas específicos	Objetivos específicos	Subhipótesis		Donde: G.E.: Desempeño docente 2018 - 2 G.C.: Desempeño docente 2018 – 1 Instrumentos: Para la V. I. Ficha de Autoevaluación Docente (FAD) Ficha de Supervisión Docente (FISUD) Para la V.D. Ficha de Encuesta (FEE) Rúbrica para evaluar el
- ¿Qué efectos produce la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente en el mejoramiento de las actividades innovadoras de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú? - ¿Qué efectos produce la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente para el mejoramiento de las actividades pertinentes de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú? - ¿Qué efectos produce la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño	- Demostrar que la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con el mejoramiento de las actividades innovadoras de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú. - Demostrar que la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con el mejoramiento de las actividades pertinentes de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú. - Demostrar que la aplicación	- La aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con el mejoramiento de las actividades innovadoras de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú. - La aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con el mejoramiento de las actividades pertinentes de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú. - La aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con el	V.D. Mejoramiento de las buenas prácticas pedagógicas	

Docente para el mejoramiento de las actividades sostenibles y transferibles de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú? - ¿Qué efectos produce la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente para el mejoramiento de las actividades replicables de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú?	del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con el mejoramiento de las actividades sostenibles y transferibles de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú. - Demostrar que la aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con el mejoramiento de las actividades replicables de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú.	mejoramiento de las actividades sostenibles y transferibles de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú. - La aplicación del Sistema de Supervisión del Desempeño Docente contribuye con el mejoramiento de las actividades replicables de los docentes de la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Armadas del Perú. - Existe una diferencia significativa entre el sistema de supervisión docente antes de aplicar la propuesta de mejoramiento de las buenas prácticas. - Existe una diferencia significativa entre el sistema de supervisión docente después de aplicar la propuesta de mejoramiento de las buenas prácticas.		Portafolio docente (REP) manejado por coordinadores.
---	---	--	--	--

Apéndice B: Ficha de Supervisión docente (FISUD)

Estimado Docente: Fecha:

La presente ficha tiene el objetivo de recopilar información para un adecuado seguimiento y acompañamiento pedagógico cumpliendo con los objetivos institucionales. Tenga a bien evidenciar y no deje ningún enunciado sin valorizar, marcando con una X en lo que considere. Gracias

Edad: Sexo: Grado Académico:

Observador: Tema/assignatura:

Valores: Siempre = S. Casi siempre = CS A veces = AV. Nunca = N

INDICADORES		ESCALA			
		S	C S	AV	N
Contextual:					
01	Precisa y redacta el objetivo de la sesión de clase.				
02	Fomenta respeto con su imagen personal.				
03	Emplea los conocimientos previos y experiencias de los cadetes para contextualizar el tema.				
04	Emplea una imagen o recurso didáctico para propiciar el interés y la atención en el aula.				
05	Estimula la participación a través de su liderazgo y estrategia.				
06	Promueve normas de convivencia, confianza y respeto entre todos.				
07	Demuestra entusiasmo y disponibilidad en la orientación de los cadetes.				
Capacidad de transmitir datos:					
08	Emplea diversas estrategias de aprendizaje durante la sesión.				
09	Promueve el conflicto cognitivo y debate a través de la investigación.				
10	Orienta la transferencia de nueva información a otras situaciones.				
11	Demuestra confiabilidad y vigencia de información a través de sus materiales.				
12	Demuestra claridad y creatividad al expresar información.				
13	Utiliza textos u otros materiales didácticos para evidenciar la participación de los cadetes.				
14	Utiliza materiales con ejercicios creativos.				
Capacidad evaluativa:					
15	Aplica técnicas de co y autoevaluación para fomentar la capacidad crítica.				
16	Propicia el pensamiento crítico y reflexivo para elaborar conclusiones con los cadetes.				
17	Emplea instrumentos de evaluación para controlar el progreso académico.				
18	Registra la participación de los cadetes.				
19	Establece criterios e indicadores de evaluación con los participantes.				
20	Demuestra interés en orientar y apoyar a los estudiantes en su desarrollo personal.				
T O T A L					

Observaciones del docente:	

Apéndice C: Ficha de Autoevaluación de desempeño (FAD)

Estimado Docente: Fecha:

La presente ficha tiene el objetivo de recopilar información para un adecuado seguimiento y acompañamiento pedagógico cumpliendo con los objetivos institucionales. Tenga a bien contestar y no deje ningún enunciado sin valorizar, marcando con una X en lo que considere. Gracias

Edad: Sexo: Grado Académico:

Valores: Siempre = S. Casi siempre = CS A veces = AV. Nunca = N

INDICADORES		ESCALA			
		S	CS	AV	N
Contextual:					
01	Redacto el objetivo de la sesión de clase				
02	Fomento respeto con mi imagen personal.				
03	Recolecto información y experiencias de los participantes para contextualizar el tema a desarrollar.				
04	Propicio el interés y la atención en el aula a través de una imagen o recurso didáctico.				
05	Demuestro mi capacidad de liderazgo para estimular la participación.				
06	Fomento normas de convivencia, confianza y respeto.				
07	Demuestro disponibilidad en la orientación de los cadetes.				
08	Demuestro capacidad de autocrítica para mejorar mi desempeño laboral.				
09	Tomo en cuenta la opinión de mis cadetes para mejorar las clases.				
Capacidad de transmitir datos:					
10	Empleo diversas estrategias de aprendizaje durante la sesión.				
11	Fomento en clase, el conflicto cognitivo y debates a través de la investigación.				
12	Suelo utilizar actividades de enseñanza que sean desafiantes a mis cadetes.				
13	A través de los materiales transfiero nueva información a otras situaciones.				
14	Fomento la iniciativa y creatividad de los cadetes.				
15	Evidencio materiales con información confiable y vigente.				
16	Demuestro claridad y creatividad al expresar información.				
17	Empleo materiales didácticos o medios para evidenciar la participación de los cadetes.				
18	Implemento materiales con ejercicios creativos.				
Capacidad evaluativa:					
19	Aplico técnicas de co y autoevaluación para fomentar la capacidad crítica.				
20	Participo con el pensamiento crítico y reflexivo para elaborar conclusiones con los cadetes.				
21	Controlo el progreso académico a través de instrumentos de evaluación.				
22	Entrego oportunamente las evaluaciones y trabajos con sus respectivas observaciones.				
23	Retroalimentación y estímulo la mejora del rendimiento de los cadetes.				
24	Registro la participación de los cadetes.				
25	Delibero y establezco criterios e indicadores de evaluación con mis cadetes.				
26	Las evaluaciones son coherentes con lo planificado y permiten demostrar lo aprendido.				
27	Me preocupo por orientar y apoyar a los cadetes en su desarrollo personal				
28	Evidencio la iniciativa y sugerencias de los cadetes para mejorar las clases, a través de la ficha institucional.				
29	Mi desempeño laboral satisface mis expectativas				
30	Me satisface el nivel académico de los cadetes.				

	T O T A L				
--	------------------	--	--	--	--

Observaciones del docente:	

Apéndice D: Ficha de Encuesta de los Cadetes (FEC)

Estimado Cadete

Fecha:

La presente ficha tiene el objetivo de recopilar información para un adecuado seguimiento y acompañamiento pedagógico de los docentes cumpliendo con los objetivos de la institución. Conteste y no deje ningún enunciado sin valorar, marcando con una X, lo que considere. Gracias

Edad:

Sexo:.....

Año y sección:

Docente observado:..... Asignatura:.....

Valores: Siempre = S. Casi siempre = CS A veces = AV. Nunca = N

Acciones realizadas por el docente:		ESCALA			
		S	C S	AV	N
Actividades innovadoras:					
01	Emplea una imagen o material para propiciar nuestro interés y la atención.				
02	Utiliza materiales con ejercicios creativos.				
03	Emplea diversas actividades de aprendizaje durante la sesión.				
Actividades pertinentes:					
04	Precisa el objetivo de la clase y lo relaciona con nuestros conocimientos previos y experiencias.				
05	Utiliza actividades que nos exige investigar o debatir.				
06	Demuestra claridad y creatividad al expresar información.				
07	Utiliza textos u otros materiales para hacernos participar.				
08	Nos hace pensar, criticar y reflexionar para elaborar conclusiones.				
09	Nos evalúa a menudo para controlar nuestro progreso académico.				
10	Entrega oportunamente las evaluaciones y trabajos con sus respectivas observaciones				
11	Nos retroalimenta y estimula nuestro rendimiento.				
12	Nos indica la forma que seremos evaluados.				
13	Las evaluaciones nos permiten demostrar lo aprendido.				
Actividades sostenibles y transferibles:					
14	La nueva información se relaciona con la realidad militar.				
15	Nos indica el año y la fuente de información a través de sus diapositivas o materiales.				
Actividades replicables:					
16	El docente demuestra capacidad de autocrítica.				
17	Toma en cuenta nuestra opinión para mejorar las clases.				
18	Fomenta respeto y disponibilidad en la orientación de los cadetes con su imagen personal.				
19	Fomenta nuestro compromiso a través de las fichas de autoevaluación y evaluación por pares.				
20	Su desempeño satisface nuestras expectativas				
T O T A L					

Apéndice E: Rúbrica para evaluar el portafolio docente (REP)

Dimensiones	Excelente 2.5	Satisfactorio 2	Regular 1	Debe mejorar 0
Actividades innovadoras	1. Evidencia materiales con ejercicios creativos. 2. Evidencia la aplicación de técnicas de co y autoevaluación a través de rubricas o algún instrumento de evaluación.	- Evidencia materiales con pocos ejercicios creativos. - Evidencia la aplicación de técnicas de co y autoevaluación solo a través de rubricas.	- Evidencia materiales con pocos ejercicios creativos. - Evidencia la aplicación de técnicas de co y autoevaluación solo a través de rubricas.	- No evidencia materiales. - Evidencia la aplicación de técnicas de autoevaluación.
Actividades pertinentes	3. Evidencia estrategias de investigación a través de conformación de equipos a través de las líneas y copias de algunos trabajos de los estudiantes. 4. Evidencia el progreso académico de los estudiantes a través del registro de calificaciones en cada sesión de clase.	- Evidencia estrategias de investigación a través de conformación de equipos. - Evidencia el progreso académico de los estudiantes a través del registro de calificaciones.	- Evidencia estrategias individuales de investigación. - Evidencia algunas calificaciones de los estudiantes a través del registro de notas.	- No evidencia conformación de trabajos por equipos. - No evidencia calificaciones a través del registro de notas.
Actividades sostenibles y transferibles (viables)	5. Evidencia materiales relacionadas al perfil militar de los participantes. 6. Evidencia materiales u otros textos con información confiable y vigente (fecha y autor).	- Evidencia materiales con realidad distinta a los participantes. - Evidencia materiales u otros textos solo con información confiable (con autor).	- Evidencia materiales contrarias a las realidades de los participantes. - Evidencia materiales u otros textos solo vigentes (con fecha).	- No evidencia materiales. - No evidencia materiales u otros textos.
Actividades replicables	7. Evidencia continuamente la iniciativa y sugerencia de los estudiantes para mejorar las clases, a través de la ficha institucional. 8. Evidencia el compromiso de los participantes a través de las fichas de co y autoevaluación.	- Evidencia paulatinamente la iniciativa y sugerencia de los estudiantes para mejorar las clases, a través de la ficha institucional. - Evidencia solo las fichas de autoevaluación.	- Evidencia pocas veces la iniciativa y sugerencia de los estudiantes para mejorar las clases, a través de la ficha institucional. - Evidencia fichas incompletas de co y autoevaluación de los participantes.	- No evidencia la iniciativa y sugerencia de los estudiantes para mejorar las clases. - No evidencia su autoevaluación.
TOTAL				

