



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Percepción de la evaluación del desempeño docente y su influencia en la motivación de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco – 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**AUTOR:**

Mg. Saida Villalba Quispe

**ASESOR:**

Dr. Marco Antonio Rivas Loayza

**SECCIÓN:**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

**PERÚ – 2019**

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

Dr. Rolando Martín Barraza Sánchez  
Presidente

---

Dr. Waldo Campaña Morro  
Secretario

---

Dr. Marco Antonio Rivas Loayza  
Vocal

## **DEDICATORIA**

Con mucho cariño, dedico este trabajo de investigación a mi esposo e hijos, a mi madre y hermanos.

A todos ellos por brindarme su apoyo y entusiasmo permanentemente.

La autora.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo de Trujillo, a cada uno de los docentes, por haber compartido su sapiencia y experiencias, los cuales han permitido este logro anhelado.

De manera muy especial a los docentes de Educación Básica Regular, a las maestras y directoras del nivel inicial de la provincia del Cusco, por las facilidades brindadas durante la aplicación de instrumentos, constituyendo un aporte valioso en el desarrollo del presente estudio.

A mis compañeros(as) doctorandos con quienes compartimos momentos gratos de experiencias de aprendizajes, conocimientos los cuales han fortalecido mi formación profesional y personal.

La autora.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Mg. Saida Villalba Quispe identificado con DNI N° 23957728, estudiante del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo de Trujillo, con la tesis titulada: Percepción de la evaluación del desempeño docente y su influencia en la motivación de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco – 2018.

Presentado en 120 folios para la obtención del grado académico de Doctor, es de mi autoría.

Por lo que declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 11 de agosto del 2019.



Mg. Saida Villalba Quispe

DNI N° 23957728

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado.

En cumplimiento al reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo de Trujillo, presento ante ustedes la Tesis titulada Percepción de la evaluación del desempeño docente y su influencia en la motivación de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco - 2018. Con el objetivo de obtener el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

El informe de investigación presenta un tema de actualidad enmarcadas en el Proyecto educativo nacional al 2021, Ley de reforma magisterial y el Marco del buen desempeño docente, y recoge las perspectivas de la evaluación de desempeño docente y la motivación de los profesores del nivel inicial dentro de la jurisdicción de la provincia del Cusco.

Como investigadora dejo en consideración el presente trabajo de investigación como un aporte a la gestión pública.

La autora.

## INDICE

CARATULA.....	i
PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE.....	vii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
SOMMARIO.....	xii
I. INTRODUCCION .....	13
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos.....	17
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	22
1.3.1. Marco conceptual.....	22
1.3.1.1 Teoría de la Gestalt.....	22
1.3.1.2 Teorías del procesamiento de información.....	23
1.3.1.3 Enfoques que orientan una nueva docencia.....	23
1.3.1.4 Teoría humanista de la personalidad .....	24
1.3.2 Marco teórico .....	24
1.3.2.1 La percepción.....	24
1.3.2.2 Evaluación del desempeño profesional docente.....	25
1.3.2.3 El marco del buen desempeño docente .....	25
1.3.2.4 Instrumentos de evaluación de desempeño docente.....	27
1.3.2.5 La motivación .....	29
1.3.2.6 Teoría sobre la motivación .....	30
1.3.2.7 La teoría X y Y de Mc Gregor.....	31
1.3.2.8 Teoría sobre la motivación de los dos factores de Herzberg .....	31
1.3.2.9 La teoría de las necesidades adquiridas de McClelland.....	32
1.3.2.10 Motivación intrínseca y extrínseca.....	33
1.3.3 Marco Normativo.....	33

1.3.4 Marco Filosófico .....	34
1.4. Formulación del Problema .....	35
1.4.1. Problema General .....	35
1.4.2 Problemas específicos .....	35
1.5 Justificación del estudio .....	35
1.6 Hipótesis .....	37
1.6.1 Hipótesis General.....	37
1.6.2 Hipótesis específicas.....	37
1.7 Objetivos .....	37
1.7.1 Objetivo general .....	37
1.7.2 Objetivos específicos .....	37
II. MARCO METODOLÓGICO .....	38
2.1 Diseño de investigación .....	38
2.2 Variables, Operacionalización .....	39
2.2.1 Variables de estudio.....	39
2.2.2 Operacionalización de las variables de estudio .....	41
2.2.3 Categorización de variables .....	42
2.3 Población y muestra del estudio.....	43
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	45
2.4.1 Técnicas e instrumentos .....	45
2.4.2 Validez y confiabilidad de los instrumentos .....	48
A Evaluación o juicio de expertos sobre la validez del instrumento .....	48
B. Confiabilidad o consistencia interna.....	49
2.5 Métodos de análisis de datos .....	51
III RESULTADOS .....	54
3.1 Resultados cuantitativos .....	54
3.1.1 Resultados descriptivos para la variable: Percepción de la evaluación del desempeño docente .....	54
3.1.2 Resultados descriptivos de la variable: Motivación.....	59
3.1.3 Pruebas de validación de las hipótesis de estudio .....	63
3.1.4 Validación de la hipótesis general .....	64
3.1.5 Validación de la sub hipótesis .....	66
3.1.5.1 Validación de la sub hipótesis especifica 1 .....	66

3.1.5.2 Validación de la sub hipótesis específica 2 .....	66
3.1.5.3 Validación de la sub hipótesis específica 3 .....	68
3.2 Resultados cualitativos de la investigación.....	71
3.2.1 Percepciones de la evaluación de desempeño docente de directoras del nivel inicial .....	71
Interpretación de la entrevista a directoras del nivel inicial .....	72
3.2.2 Percepciones de la evaluación de desempeño docente de profesores del nivel inicial .....	73
Interpretación de la entrevista a docentes del nivel inicial .....	74
3.2.3 Resultados sobre la motivación de los profesores del nivel inicial.....	74
IV. DISCUSIÓN.....	76
V. CONCLUSIONES .....	79
VI. RECOMENDACIONES.....	81
VII. PROPUESTA .....	81
VIII. REFERENCIAS .....	94
ANEXOS .....	98
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES .....	98
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN .....	100
MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	101
CUESTIONARIO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA MOTIVACIÓN .....	104
ENTREVISTAS.....	110
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS .....	114
VALIDACIÓN DE EXPERTOS .....	115

## RESUMEN

El trabajo titulado “Percepción de la evaluación del desempeño docente y su influencia en la motivación de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco - 2018”, recoge las percepciones y opiniones de los docentes con respecto a la evaluación de desempeño docente que se viene implementando dentro del sistema educativo como una respuesta a los proyectos y políticas públicas planteadas.

En su desarrollo se empleó una metodología descriptiva, con un diseño mixto fenomenológico, aplicándose métodos estadísticos para la sistematización de datos, información que se obtuvo a través de la aplicación de un cuestionario y una entrevista; se determinó el coeficiente de confiabilidad a partir del Alfa de Cronbach, encontrándose para cada una de las variables y sus correspondientes dimensiones, un nivel de confiabilidad de muy buena.

Después del análisis de datos, de los resultados obtenidos y las pruebas estadísticas se ha podido demostrar que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio; asimismo se ha podido determinar que la motivación docente es regular de parte de los profesores frente a la evaluación de desempeño docente, asociación que ha sido posible mediante el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-b de Kendall.

**Palabras Clave:** Evaluación de desempeño docente, motivación.

## **ABSTRACT**

The work entitled "Perception of the evaluation of teacher performance and its influence on the motivation of teachers of the initial level of the province of Cusco - 2018", collects the perceptions and opinions of teachers regarding the evaluation of teacher performance that is It has been implemented within the education system as a response to the proposed public policies and projects.

In its development a descriptive methodology was used, with a mixed phenomenological design, applying statistical methods for the systematization of data, information that was obtained through the application of a questionnaire and an interview.

After the data analysis, the results obtained and the statistical tests it has been possible to demonstrate that there is a direct and significant relationship between the study variables; It has also been possible to determine that the teaching motivation is regular on the part of the teachers compared to the evaluation of teacher performance

**Keywords:** Teacher performance evaluation, motivation.

## SOMMARIO

Il lavoro intitolato "Percezione della valutazione del rendimento degli insegnanti e la sua influenza sulla motivazione degli insegnanti del livello iniziale della provincia di Cusco - 2018", raccoglie le percezioni e le opinioni degli insegnanti riguardo alla valutazione del rendimento degli insegnanti che è stato implementato all'interno del sistema educativo come risposta alle politiche e ai progetti pubblici proposti.

Nel suo sviluppo è stata utilizzata una metodologia descrittiva, con un disegno fenomenologico misto, applicando metodi statistici per la sistematizzazione dei dati, informazioni ottenute attraverso l'applicazione di un questionario e un colloquio.

Dopo l'analisi dei dati, i risultati ottenuti e i test statistici è stato possibile dimostrare che esiste una relazione diretta e significativa tra le variabili di studio; È stato anche possibile determinare che la motivazione dell'insegnamento è regolare da parte degli insegnanti rispetto alla valutazione delle prestazioni dell'insegnante

**Parole chiave:** valutazione delle prestazioni dell'insegnante, motivazione.

## I. INTRODUCCION

### 1.1 Realidad problemática

El sistema educativo peruano busca promover la calidad educativa en nuestro país, durante este tiempo se han implementado nuevas políticas educativas, como el Proyecto Educativo Nacional al 2021 con el lema *“La educación que queremos para el Perú”*; documento que retrata las voces y pensar de docentes, redes educativas, funcionarios del ámbito local, regional así como diversos Consejos de Participación Regional de educación de nuestro país; demostrando así la necesidad de implementar un nuevo sistema que responda a estándares de calidad. Nuestro sistema educativo nacional con la Ley de la carrera pública magisterial viene implementando un sistema de evaluación a los docentes de nuestro territorio nacional y considera cuatro evaluaciones las cuales son; para el ingreso a la carrera docente, de ascenso de nivel, acceso a cargos en las áreas de desempeño laboral y la evaluación de desempeño docente, de las cuales tres de las formas son voluntarias y tienen que ver exclusivamente con conocimiento que son medidos mediante evaluaciones escritas y documentos de estudio; en cambio la cuarta evaluación es de carácter obligatorio y que a la actualidad se ha aplicado en el nivel inicial, para su sucesiva aplicación en el nivel primario y secundario.

La evaluación de desempeño docente evalúa aspectos como el trabajo del profesor en aula, su organización, la relación con las familias de los alumnos y la responsabilidad y compromiso con la comunidad e institución educativa; para esta evaluación se prevé la capacitación al docente en el conocimiento de los criterios e indicadores a evaluarse y luego el docente se somete a una, dos o tres evaluaciones de acuerdo a los resultados obtenidos; quiere decir que en una primera instancia los docentes participan de talleres para el conocimiento sobre los criterios a evaluarse, se realiza la evaluación ordinaria y en caso de que no se apruebe, en el siguiente año se hace una capacitación durante seis meses para posteriormente pasar a la evaluación extraordinaria, si los resultados no son favorables para el docente se realiza nuevamente una capacitación de seis meses y se le aplica una segunda evaluación extraordinaria al docente, ante ello la preocupación de muchos docentes es que

si no aprueban esta segunda evaluación serían retirados de la carrera pública magisterial, esta última apreciación como se manifiesta en el artículo 23, Capítulo VI de la Ley de la Carrera Pública sobre la *Permanencia y Ascenso en la Carrera Pública Magisterial*, la que ha generado mucha controversia en el sector educación y por ende en el entusiasmo de muchos docentes que el estar en el sector significa el único sustento de su hogar.

Actualmente nos enfrentamos a nuevos retos, educativos, sociales, políticos, a un creciente desarrollo tecnológico donde no existen fronteras para el conocimiento de nuevas culturas e información; cambios a los que nuestra sociedad se va adaptando. Para estas nuevas sociedades la educación, requiere de docentes más capacitados, que mediante la reflexión de sus propias prácticas le permita transitar de la enseñanza tradicional a la producción del conocimiento. Estos tránsitos que se demanda de la docencia en la actualidad se fundamentan en el Marco del buen desempeño docente. Exigiéndole al docente generar espacios de participación activa del estudiante, fomentar aprendizajes en los estudiantes partiendo y valorando las habilidades del estudiante, empleando diversos espacios o contextos donde genere aprendizajes significativos, regulando permanentemente actuaciones no favorables y direccionándolas hacia el uso de normas o reglas. Todas estas prácticas hacen que nuestros docentes no las asimilen en algunos casos, por lo que se hace difícil transitar de prácticas rutinarias a nuevas formas de enseñanza; a esta realidad se suma el descontento de los maestros por la remuneración que percibe, y por ende disposición ante iniciativas y propuestas de capacitación de maestros por el Ministerio de Educación, los cuales asumen otras labores complementarias para generar sus propios ingresos y cubrir las necesidades de sus hogares.

Queremos reducir brechas, lograr buenos resultados de aprendizaje, pero no atendemos las causas del problema educativo que sólo busca implementar nuevas formas de evaluar al docente como si fuera esa la solución al problema educativo. Entendemos que existen múltiples factores asociados a la

problemática que intervienen en el proceso educativo y no sólo es el factor docente y su buen desempeño que logrará el tan anhelado desarrollo del país.

El rechazo a la evaluación de desempeño docente, fue inminente por las manifestaciones consecutivas de los maestros; pero frente a este rechazo el Ministerio de Educación la implementó aplicando la evaluación a docentes del Nivel inicial en dos tramos, obteniéndose resultados favorables en el departamento del Cusco, con un 99% de aprobados en el primer tramo y un 94% de docentes aprobados en el segundo tramo de la evaluación; resultados que dan una respuesta a la preocupación del maestro, quienes a la actualidad se van familiarizando con este nuevo sistema evaluativo.

Hablar de evaluación docente, excepto lo planteado anteriormente se refiere netamente al uso de instrumentos como pruebas objetivas y de corte cuantitativo. En el Perú se está implementando y revalorizando la carrera docente, la cual viene siendo cuestionada por no responder a las expectativas de los docentes en su mayoría; puesto que este sistema adolece de atención a demandas especialmente de zonas rurales que a diario tienen que enfrentarse a diversas situaciones incluso de riesgo y distancia para llegar a sus centros de labor, a ello se suma la poca atención en los servicios básicos, de alimentación e infraestructura, por lo que nuestro sector requiere de implementación de nuevas reformas educativas que atiendan las verdaderas demandas educativas del país.

Las intenciones que tiene el Ministerio de Educación con respecto al cumplimiento de la Ley partieron de la iniciativa de los gobiernos anteriores que en su mayoría evitaron la implementación de las normas puesto que afectaría el bienestar de muchos maestros.

Según la Resolución Ministerial N° 630-2018-MINEDU del 16 de noviembre, la norma regula la primera evaluación de desempeño docente para profesores del nivel inicial en su primer tramo; en sus anexos considera los instrumentos que a ser aplicados durante el proceso. Con respecto a las rúbricas de

observación, este instrumento intenta describir las acciones o prácticas que desarrolla el docente en una sesión de aprendizaje y dentro de la comunidad cuyo fin es buscar mejora paulatina de la práctica pedagógica docente.

Es necesario también entender que para lograr buenos resultados existen factores no sólo extrínsecos como aquellos que vienen de parte de nuestro entorno, sino también existen factores intrínsecos que hace que la persona manifieste actitudes positivas frente a determinados hechos. La motivación es fundamental en nuestro quehacer diario, para ello se requiere que exista motivación permanente para lograr buenos resultados.

En las instituciones educativas, se despliega un sinnúmero de esfuerzos para lograr resultados, así como también se moviliza diversos factores tanto cognitivos, sociales, emocionales en los espacios que se comparte dentro de la institución educativa. En estos espacios se vive distintas realidades que requiere de la implementación de estrategias para hacer que los docentes se sientan más comprometidos con la labor a desempeñar. Aspectos como la atención a necesidades institucionales, de infraestructura, materiales, capacitación puede lograr mejores resultados en nuestros estudiantes.

En el Perú para el año 2017, la Resolución de Secretaría General N° 008-2016, considera que el acompañamiento pedagógico tendrá como instrumento fundamental la rúbrica de observación en la que se describe una serie de acciones o práctica docente, de acuerdo a los niveles de progresión van desde el nivel 1 hasta el nivel 4. Dicho instrumento permite detectar el nivel en el que se encuentra el profesor de aula que es acompañado y a partir de dicha observación proponerle una serie de estrategias de mejora continua.

Este documento no considera la caracterización de cada institución educativa, el contexto, rasgos culturales con los que llegan los estudiantes al aula; asimismo es necesario que se tome en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje.

Con el presente trabajo de investigación se quiere dar a conocer las múltiples necesidades que tienen nuestros estudiantes, docentes e instituciones educativas, necesidades que no son atendidas a la fecha. A esto se suma el

poco compromiso de las familias para cumplir con el apoyo y función que les compete frente a su responsabilidad educativa.

Se pueden conocer los resultados alentadores pero el someterse en una y otra evaluación constituye de todas maneras una preocupación para los docentes. Se entiende que la aplicación de estos instrumentos evaluativos responden a políticas de estado que en muchas ocasiones pueden tener las mejores intenciones para el profesorado; pero lo cierto es que no se consideran las expectativas y perspectivas de los docentes involucrados en la tarea diaria que es la de educar a nuestros estudiantes.

Díaz, H. (2017), en una entrevista manifiesta en línea que para evaluar el desempeño hay que tener reglas de juego muy claras y esas reglas implican que los maestros tengan los instrumentos a tiempo, que haya mucha transparencia en la evaluación y que los resultados de esa evaluación sirvan como resultado para hacer acciones de capacitación de tal manera los maestros corrijan sus debilidades, en la medida que haya una buena comunicación entre el ministerio y los maestros en la medida que los maestros participen más en la definición de estos instrumentos y de los procesos de evaluación el problema podría solucionarse.

## **1.2 Trabajos previos**

Cárdenas (2015) en su investigación: *Análisis Crítico del Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente Chileno*: Un estudio en la comunidad educativa de la ciudad de Osorio Chile de la Universidad Autónoma de Barcelona, tesis para obtener el grado de Doctor en Educación; considera que la evaluación aplicada sostiene un enfoque de rendición de cuentas y de desinformación, que la metodología, tiempos, ponderación no son los adecuados en este proceso, hace referencia a que en este proceso no se consideran las condiciones laborales en las que se desempeñan los docentes, que después de la evaluación no hay una retroalimentación de tipo formativa que permita mejorar o fortalecer la práctica docente. Asimismo; manifiesta que

la idea principal de la profesión docente es hacerla atractiva con incentivos concretos, que la evaluación debe comunicar al participante los elementos centrales del desarrollo y ejercicio profesional, con sus potencialidades, entendiendo las demandas y respondiendo a las políticas y sistema educativo del país. En la investigación el autor hace referencia al estado emocional del profesorado, que en este proceso genera tensión, temor y que tantos años de trabajo formando generaciones pareciera que valieran nada; de tan sólo recibir el resultado obtenido en un sobre cerrado les genera una tensión emocional difícil de describir, y es como lo manifiestan los entrevistados del presente estudio.

Jaén (2010) en su estudio: *Predicciones del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*, tesis doctoral de la facultad de Psicología de la universidad Complutense de Madrid, 2010. El objetivo primordial del estudio es conocer la capacidad de las variables de personalidad, motivación y la percepción de los factores psicosociales del entorno organizacional para determinar el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores mexicanos de la seguridad privada. Habiendo comprobado el autor las hipótesis planteadas el trabajo representa un aporte para el presente trabajo de investigación, es decir a puntuaciones más altas de motivación laboral se tiene un mejor rendimiento en el trabajo, encontrándose una correlación significativa entre ambas variables de estudio; podemos evidenciar entonces que a mayor motivación existe un mayor rendimiento laboral y a menor motivación el rendimiento es bajo, entonces estaríamos ante un relación de proporcionalidad directa de las variables en estudio. El autor menciona en su trabajo que no se esperaban estos resultados puesto que había una preocupación por el instrumento que podría no recoger el rendimiento de un trabajador, comentarios que a cualquier investigador le ocurre al momento de aplicar sus instrumentos; también manifiesta que una tarea al ser más compleja habrá que variarla en el tiempo y al hecho de estar motivado ésta influirá en el rendimiento laboral de los individuos. En síntesis podemos afirmar que al relacionar los factores de la motivación con el rendimiento, las predicciones hechas por el autor son viables,

en cuanto a los factores de personalidad y rendimiento los resultados del estudio hacen que sus hipótesis se cumplan parcialmente, en cuanto a los factores psicosociales y rendimiento el estudio arroja valores reducidos y sin significancia estadística, en tanto a la relación entre motivación y personalidad los estudios realizados no ofrecen mayor apoyo por los valores obtenidos que fueron relativamente bajos y habiendo esperado un resultado inverso entre la motivación y factores psicosociales no se llegó a concretar dichas hipótesis por los resultados bastante inferiores que los previstos.

Urriola (2013) en su estudio Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso, tesis para obtener el grado de Doctor en Educación, cuyo objetivo es comprender las percepciones y las vivencias que tiene un grupo de profesores de secundaria evaluado, de la ciudad Concepción, así como de aquellos profesionales implicados, en torno al modelo y al funcionamiento del actual sistema de evaluación del desempeño profesional docente en Chile, con la finalidad, si procede, de dar pistas u orientaciones para elaborar una propuesta de mejora de este modelo. Sus conclusiones fueron: Con respecto a la percepción del modelo de evaluación considera que el sistema evaluativo en estudio corresponde a una evaluación sumativa porque su proceso es formal, estandarizado y legal; su propósito es rendir cuentas; su uso fundamental es recoger una amplia muestra de información extraída de la actuación general del profesor y a partir de los resultados obtenidos, tomar decisiones administrativas de retención o despido. En suma es dar lugar a una evaluación sumativa más allá de fortalecer la profesión docente y contribuir así a mejorar la calidad de la Educación. Con respecto a los instrumentos evaluativos los entrevistados dan a conocer su percepción en torno a tres dimensiones: su diseño, su proceso de aplicación y la forma en que son corregidos. Sobre estas bases destacan las siguientes percepciones: El diseño de la clase grabada es la valoración más positiva que se destaca, pues sostienen que es la mejor forma para registrar a tantos docentes, señalan además que en ella no se muestra la cotidianidad del docente evaluado. Agregan además que es

negativa la percepción que se tiene del desarrollo de la corrección de la clase grabada, pues existirían problemas durante este proceso, no obstante, hay quienes destacan como favorable la existencia de una pauta de observación adecuada. Así mismo, el grado de acuerdo que se tiene tanto de diseño como de la aplicación del portafolio es bajísimo. En cuanto a la aplicación de la entrevista por evaluador par se alude a que genera tensión, al igual lo sostienen los profesores que han respondido el cuestionario de opinión. Respecto a la aplicación del informe de referencia de terceros, los entrevistados señalan que está cargado de subjetividad y falta de retroalimentación, aspectos concordantes también con la opinión que entrega el profesorado consultado. Sin embargo, esta información según lo plantea la normativa de la evaluación sería contraria. Algunas consecuencias derivadas de los resultados obtenidos a través de la administración del cuestionario, no deberían estar enfocadas a la sanción, el control ni al escalafón docente aunque esta última consecuencia es apoyada por una cantidad de valoraciones muy cercana por parte de quienes opinan lo contrario. Por su parte el profesorado consultado valora ampliamente como consecuencias derivadas de un proceso evaluativo docente: el desarrollo profesional, la formación docente, el incremento salarial, el reconocimiento social y a autocrítica. Es decir, apoyan en gran parte lo que sería un enfoque alternativo de evaluación, según Scriven (1994), llamado la visión del proceso social, puesto que en este enfoque se resta importancia a la orientación sumativa de la evaluación (decisiones externas sobre los programas y rendición de cuentas), enfatizando la comprensión, la planificación y la mejora de los programas sociales a los que sirve. Con relación a la percepción del funcionamiento del sistema de evaluación, el autor considera relevante conocer cuáles son los aspectos más y menos fuertes que los participantes de la investigación creen que tiene el funcionamiento de evaluación docente en el que han estado implicados. Así mismo pareció oportuno recoger el grado de conocimiento que se tiene del criterio desde el cual se evalúa. Dentro de los aspectos positivos y negativos del proceso evaluativo.

Wong (2016) en su estudio Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 de la Universidad

César Vallejo de Trujillo, tesis sustentada para optar el grado académico de Magíster en educación, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial de la red 03 de la UGEL 07 San Borja. En el presente estudio se utilizó método científico hipotético deductivo; de acuerdo a los resultados obtenidos concluye que la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente no es significativa entendiendo que la motivación laboral no determina las capacidades para el desempeño docente. El autor considera las dimensiones de la motivación laboral a la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente amparada en los estudios realizados de Herberg, Maslow, MacClelland y Vroom y para la variable desempeño laboral considera las dimensiones uso pedagógico del tiempo, uso de herramientas pedagógicas y uso de materiales y recursos educativos quien al relacionar dichas variables y dimensiones recomienda a las directoras de la red 03, conocer, mantener y fortalecer la motivación de las maestras con el fin de no afectar el desempeño laboral de las docentes.

Berardi (2015) en su seminario de graduación con el estudio sobre Motivación Laboral y Engagement de la facultad de ciencias económicas de la universidad de FASTA, Argentina, el presente estudio hace énfasis a la siguiente frase *“Cuánto más motivados para el trabajo está un empleado (trabajador), existe niveles altos de engagement”*; es decir que el personal, trabajador o empleado cuanto más motivado se siente hay niveles altos de compromiso con la organización. También el autor manifiesta que *hay que motivar a los empleados “para que quieran” y “para que puedan” desempeñar satisfactoriamente su trabajo*. Existen muchos elementos que conllevan a la motivación laboral como la comunicación, la cultura organizacional, los incentivos, el ambiente, la satisfacción en el trabajo, y entre otras, que en estos tiempos son un desafío para las organizaciones. En un ambiente de trabajo donde no exista estos factores, son un limitante para que los empleados o trabajadores puedan asumir compromisos con la institución, la motivación es un factor importante para el cumplimiento de metas y objetivos tanto personales como laborales, por

ende nuestra tarea es promover estos espacios de bienestar laboral las que conllevaran a la eficiente labor educativa.

De la Torre y Aguilar (2015), en su estudio *La motivación y desempeño docente en el instituto Superior Pedagógico Santa Rosa Cusco*, tesis presentada para obtener el grado de Maestría, con enfoque cuantitativo y diseño correlacional en la que se ha determinado la relación entre las variables motivación y desempeño, encontrándose una relación directa y significativa entre ambas variables, lo que hace afirmar que cuando un docente está bien motivado, esto repercute positiva y significativamente en su desempeño docente.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Marco conceptual**

##### **1.3.1.1 Teoría de la Gestalt**

La teoría de la Gestalt, proviene del término alemán que en español significa "forma". Teoría de la Psicología moderna, que surge a principios del siglo XX cuyos exponentes más influyentes fueron Wertheimer, Wolfgang Köler, Kurt Koffka, Kurt Lewin. Esta teoría considera a la percepción como un proceso fundamental de la actividad mental del ser humano, al percibir figuras, palabras o representaciones le da un significado, un mensaje llegando a formar parte del proceso de aprendizaje activo, propone cinco leyes:

- Ley de cierre, significa que los seres humanos al observar una imagen tienden a completar la forma y el significado con respecto al todo.
- Ley de proximidad, que a los elementos que se encuentran más próximos tendemos a percibirlos como juntos en el espacio y tiempo.
- Ley de pregnancia o buena forma, se perciben con facilidad las formas que son más simétricas, comprensibles y memorizables.
- Ley de semejanza, es cuando nuestro cerebro agrupa elementos semejantes y estas se pueden basar en un patrón emergente.
- Ley de figura fondo, se refiere a que el cerebro no podrá interpretar un objeto como figura o fondo al mismo tiempo, dependerá de la persona que imagen sea primero la que tenga que observar sea el fondo luego la figura o viceversa.

### 1.3.1.2 Teorías del procesamiento de información

Las Teorías del procesamiento de información tuvo influencia durante los años 1920 y 1960, cuyo objeto de estudio son los procesos mentales internos del individuo, es decir; al ser humano se le considera como un sujeto activo en su aprendizaje, superando la noción del conductismo. Bajo esta perspectiva el ser humano recibe información del exterior, la procesa, almacena y se olvida la información. La información que viene del exterior es percibida a través de los cinco sentidos llegando a las áreas cerebrales para su procesamiento. El procesamiento de información sigue los siguientes pasos: la atención, la percepción, la memoria, codificación y de acuerdo a la intensidad pasará a formar parte de la memoria largo plazo.

- La memoria semántica se basa en el almacenamiento de categorías conceptos.
- La memoria procedimental es aquella que me permite realizar ciertas acciones que fueron aprendidas siguiendo procedimientos o instrucciones.
- La memoria episódica es aquella información que la recordamos en determinado momento por la relevancia que pudo haber causado en nosotros.

En el campo educativo es necesario que el docente sensibilice al estudiante en cuanto al objeto de aprendizaje, hacerlo atractivo y que capte su atención permitiendo de esta forma el procesamiento de la información.

### 1.3.1.3 Enfoques que orientan una nueva docencia

Marco del Buen Desempeño docente (2012), considera los principales tránsito que se demanda de la docencia, basada en cinco enfoques:

- Enfoque sobre el aprendizaje, que hace referencia al *tránsito de la asimilación acrítica de conocimientos al principio de la participación activa de los estudiantes en la producción del conocimiento.*
- Enfoque sobre el sujeto que aprende, referida al tránsito desde *una percepción subvaluada y prejuiciada del que desempeña el rol de aprendiz, al de un reconocimiento y valoración tanto de su potencial y su diversidad como de su autonomía.*

- Enfoque sobre oportunidades de aprendizaje, *es el tránsito del espacio reducido y sobre pautado del aula como espacio privilegiado del aprendizaje al espacio mayor del entorno, la cultura y los diversos procesos locales como oportunidades válidas de desarrollo de capacidades.*
- Enfoque sobre la pedagogía, que se refiere al *tránsito de una enseñanza reducida a la trasmisión oral a una enfocada en el desarrollo de capacidades en un contexto de interacción y comunicación continua.*
- Relaciones institucionales, *tránsito de creencias, hábitos y reglas que constriñen la acción de los docentes e instituciones educativas a reglas y acuerdos que impulsan y facilitan las nuevas dinámicas de enseñanza y aprendizaje.* (pág. 14).

#### **1.3.1.4 Teoría humanista de la personalidad**

Cloninger (1993), manifiesta que la persona posee una motivación positiva y que progresamos hacia niveles más altos de funcionamiento, es decir que la existencia humana no se limita a manejar conflictos ocultos. Los psicólogos humanistas consideran que nuestra vida es un proceso que se abre al mundo y que nos permite vivir, experimentar todo lo existente a nuestro alrededor y que sólo los individuos tenemos la dicha de disfrutarla.

Los humanistas resaltan el potencial y capacidades de las personas y su disposición hacia el cambio en lugar de dejarse llevar por los sentimientos y actos del pasado. Asimismo sostienen que dadas ciertas condiciones razonables de la vida, las personas se desarrollarán en direcciones deseables.

#### **1.3.2 Marco teórico**

##### **1.3.2.1 La percepción**

La percepción según Carterette y Friedman (1962), es una parte esencial de la conciencia, es la parte que consta de hechos intratables y, por lo tanto, constituyen la realidad como es experimentada. Esta función de la percepción depende de la actividad de receptores que son afectados por procesos provenientes del mundo físico. La percepción puede definirse entonces como el resultado del procesamiento de información que consta de estimulaciones a

receptores en condiciones que en cada caso deben parcialmente a la propia actividad del sujeto.

Bartley (1982), indica que la definición de percepción no se usa sólo en la psicología, sino que sus diversos significados forman parte de nuestro lenguaje común, y es en nuestro contexto educativo que la enfatizamos en el presente estudio de investigación (pág. 10).

La percepción sensorial, como la sensación, se fundamenta en conceptos, técnicas e información de numerosos campos científicos, en especial de índole biológico y físico, constituyendo un campo de estudio del conocimiento externo enfocándolo hacia el estudio de los sentidos, facilita la percepción del mundo externo y que busca responder preguntas básicas de la existencia cotidiana de las personas.

#### **1.3.2.2 Evaluación del desempeño profesional docente**

Valdez, (2009), *la evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógica, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.* (pág. 13).

En esta perspectiva, la evaluación está considerada como un proceso de recojo de información confiable que permita tomar decisiones en relación a los resultados obtenidos. Siendo este proceso integral, necesaria que responda a dimensiones tanto cognitivas, personal y psicosocial.

#### **1.3.2.3 El marco del buen desempeño docente**

Es un documento que fue implementado el año 2009 gracias a un acuerdo conjunto entre el Consejo Educativo Nacional y Foro educativo en la que se crea la mesa interinstitucional donde participaron entidades y personalidades

del estado, como la defensoría del pueblo, el SINEACE, el SUTEP, el colegio de profesores del Perú, ONGs, Instituciones académicas y agencias de cooperación técnica, estos acuerdos fueron consultados durante el 2010 y 2011 en congresos, a maestros, padres de familia, estudiantes y comunidad en general de aproximadamente 21 regiones del país, estableciéndose entonces la propuesta en 2011 la que fue presentado al ministerio de educación. El año 2012 se impulsa la propuesta poniéndolo en consulta en la que se replantean, reajustan algunos puntos quedando lista para su difusión.

El marco del buen desempeño docente está organizado en cuatro dominios, nueve competencias y cuarenta desempeños, que responden a acciones vinculadas a la labor docente respecto a la enseñanza, dominio de contenidos disciplinares, el uso de estrategias pertinentes con el fin de lograr aprendizajes crítico reflexivos, con una participación crítica y democrática en la gestión de la escuela y la reflexión de su práctica pedagógica con sus pares de forma compartida. Este documento normativo responde a demandas de la sociedad del estado, solicitando cambios no sólo en la calidad de su desempeño sino en su identidad y rol profesional.

En nuestro país a nivel nacional se ha desarrollado la evaluación de desempeño docente, convocando en este proceso a docentes del nivel inicial Ciclo I y Ciclo II. La evaluación se desarrolló en dos tramos; el primer tramo el 2017 donde fueron convocados un total de 82 docentes, 01 docente no fue evaluado por causas fortuitas, quedando 81 docentes, de este último dato el 100% de docentes aprobaron la evaluación. El 2018 en un segundo tramo en la UGEL Cusco de un total de 102 docentes convocados, 2 no fueron evaluados por diferentes causas, quedando 100 docentes, de los cuales 90% aprobaron, y un 10% desaprobaron la evaluación; es decir que diez docentes desaprobaron la evaluación resultando ser mayor en comparación de las otras provincias de la región.

#### **1.3.2.4 Instrumentos de evaluación de desempeño docente**

Los instrumentos pedagógicos aplicados durante el proceso son las rúbricas de observación de aula, pauta de valoración de la gestión del espacio y los materiales en el aula, la encuesta a las familias y la pauta de valoración basada en evidencia.

Las rúbricas de observación de aula, es un instrumento que establece un conjunto de desempeños que evalúan el desenvolvimiento del docente en el aula diferenciándose del Ciclo I y Ciclo II; describe aspectos, niveles de logro y en su proceso contempla hasta tres visitas: de diagnóstico con el fin que el docente se familiarice y se le brinde retroalimentación, de evaluación, programada con siete días de antelación y la de recuperación dirigida a docentes que no aprobaron la segunda visita. Se determina un tiempo de observación obteniéndose como resultado un promedio que determina su aprobación o no.

Ministerio de Educación (2017), considera las rúbricas que evidencian el desempeño docente en el ciclo I y II, a continuación se especifican las rúbricas para el ciclo II.

- Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Considera tres aspectos: Acciones del docente para promover el interés, proporción de estudiantes involucrados en las actividades de aprendizaje y comprensión del sentido o utilidad de lo que se aprende.
- Promueve el razonamiento la creatividad y/o pensamiento crítico. En el desarrollo de la sesión existen interacciones entre estudiantes y docente y estudiantes, en estas interacciones se debe lograr el desarrollo del razonamiento, creatividad y/o el pensamiento crítico, consideradas como habilidades de alta demanda cognitiva.
- Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza. Referida al monitoreo y calidad de la retroalimentación que brinda el docente a sus estudiantes.
- Propicia un ambiente de respeto y proximidad. Hace referencia a tres aspectos: El respeto, la cordialidad, la calidez, empatía y si el docente nota que hay faltas de respeto interviene de manera adecuada.

- Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. En esta rúbrica se establecen mecanismos positivos, negativos y de maltrato y valora la medida en que el docente maneja efectivamente los mecanismos positivos, entendemos que los mecanismos positivos están comprendidos por las normas de convivencia y la efectividad con que se manejan estos mecanismos.

Este instrumento fue aprobada mediante RSG N° 078-2017-MNEDU y modifica según RSG N°237-2017-MINEDU y RM N°138-2018-MINEDU.

Sobre la Pauta de observación de la gestión y los materiales en el aula. Considera dos rúbricas, los niveles de logro se califica con valores de uno a cuatro; valora criterios que están bajo la responsabilidad del docente, las visitas son opinadas y programada de dos a cuatro, el tiempo de aplicación dura 20 minutos aproximadamente, su aplicación de preferencia es antes de la jornada, el puntaje final se obtiene del promedio simple de las calificaciones obtenidas en cada visita. Este instrumento considera dos rúbricas:

- Gestiona el espacio del aula para favorecer el aprendizaje y bienestar de los niños.
- Gestiona los materiales del aula para favorecer el aprendizaje y bienestar de los niños y las niñas.

La encuesta a familias es un instrumento que evalúa la comunicación entre el docente y los padres de familia, y si éstos consideran que el docente atiende las necesidades de sus hijos. Es anónima y consta de diez preguntas, lo aplica el encargado del comité evaluador, el puntaje se obtiene del porcentaje de la valoración positiva de todas las respuestas de los padres de familia, los niveles de logro de los desempeños se califican de uno a cuatro, siendo:

- Se comunica en forma satisfactoria con las familias.
- Conoce y atiende satisfactoriamente las necesidades de los niños y las niñas.

La pauta de valoración basada en evidencia, es un instrumento que toma en cuenta la planificación del proceso enseñanza y aprendizaje y la

responsabilidad y compromiso que tiene el docente dentro de la comunidad educativa. Considera el contexto, las características de la I.E, los medios de verificación y valoración son determinados por el comité evaluador, los niveles de logros de los desempeños se califican de uno a cuatro. Siendo estos desempeño:

- Planifica el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Cumple con responsabilidad y compromiso su rol dentro de la comunidad educativa.

### **1.3.2.5 La motivación**

Tanto la psicología como la filosofía consideran a la motivación como aquellos impulsos que mueven a una persona a realizar determinadas acciones. Es en la psicología que encontramos diversos sustentos y teorías que nos permiten vislumbrar más y llegar a una idea determinada de lo que es la motivación.

Chiavenato, I. (2015), considera la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea.

Para Maslow, citado por Chiavenato (2015), la motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que estimule que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador.

Para Stoner, citado por Maslow, A (2015), la motivación es una característica de la psicología humana, incluye los factores que los ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen.

El hombre por naturaleza es un ser complejo, con características, capacidades, actitudes, valores, motivación, emociones, sentimientos propios, que al desenvolverse en un contexto determinado son influenciados por factores que siendo externos son asimilados haciéndola parte de uno que son reflejadas en el comportamiento del hombre.

En el entorno laboral es necesario que los objetivos sean los alcanzables y comunes para todos.

### 1.3.2.6 Teoría sobre la motivación

Aproximadamente a partir de la década de los cincuenta se han ido estableciendo teorías sobre la motivación de los cuales se hace referencia:

La Teoría de las necesidades de Maslow; según la presente teoría indica que las necesidades de las personas se encuentran jerarquizadas según su importancia y satisfacción. Esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y las considera en un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación.

- Necesidades básica y fisiológicas; son las que requieren ser atendidas con urgencia, aquí se encuentran las necesidades como la alimentación, salud, el descanso.
- Necesidades de seguridad, que se encuentra en el segundo nivel, aquí se encuentra la seguridad física, el empleo, la seguridad familiar.
- Necesidades de afiliación o pertenencia ubicada en el tercer nivel encontramos aquí podemos encontrar las necesidades de amistad, pareja, relaciones sociales, necesidad de pertenencia, el afecto.
- Necesidad de reconocimiento ubicado en el cuarto nivel y corresponden al autoconocimiento, la confianza, el respeto, el prestigio, los éxitos, logros.
- La autorrealización ubicado en el último nivel y corresponden a las necesidades de la creatividad, la gestión de problemas, el liderazgo, la visión global la espontaneidad.

Según la teoría de la pirámide de las necesidades de Maslow, la persona satisface sus necesidades básicas para pasar al siguiente nivel y así van ascendiendo en la satisfacción de sus necesidades hasta lograr su autorrealización; no obstante que hay personas que se van quedando en un nivel determinado todo dependerá de la importancia que le brinde a ciertas necesidades. En el recorrido de nuestra vida laboral nosotros vamos ascendiendo por los distintos niveles de la pirámide de Maslow, puesto que una vez satisfechas nuestras necesidades de alimentación, salud, vestido buscamos un salario, un empleo seguro, deseamos satisfacer nuestras necesidades de afiliación, las interpersonales, las afectivas y entre otras. La satisfacción de estas necesidades es un impulso en el desarrollo de nuestras motivaciones en el centro de trabajo, aspectos que es necesario considerar en

el entorno laboral, especialmente por los directivos, empleador o jefe de una institución o empresa. Cabe entender que estas necesidades no siempre serán satisfechas por todas las personas y que alguna necesidad irá a la par con otra que se encuentre en un nivel más alto, es que todo dependerá del impulso de lo que es capaz de realizar la persona.

### **1.3.2.7 La teoría X y Y de Mc Gregor**

La teoría X y Y de Mc Gregor, (1960), considerado como una persona influyente dentro de la gestión de recursos humanos, con su obra "*El lado humano de las generaciones*". Esta teoría describe dos formas de pensamiento que tienen los sujetos, a estas formas de pensamiento las denominó como teoría "X" y teoría "Y". La teoría "X" se basa en un sujeto negativo, que muestra desgano, evita el trabajo, manifiesta poca disposición o compromiso a desarrollar tareas o trabajos y necesitan ser dirigidos. En cambio la teoría "Y" se centra en el sujeto positivo que muestra satisfacción al realizar una tarea, asume su rol con voluntad, compromiso, responsabilidad y optimismo. Los sujetos enmarcados dentro de la teoría "X" y "Y", tienen reacciones distintas o contrarias.

Cabe aclarar que existen situaciones innatas que son parte de formación y crecimiento del ser humano, condiciones ambientales, estilos de crianza, diversidad cultural y entre otros factores en las que el sujeto se va desarrollando y que a lo largo de su vida manifiesta cierto comportamiento o actitud.

### **1.3.2.8 Teoría sobre la motivación de los dos factores de Herzberg**

Describe que existen dos factores los motivantes y los higiénicos. Los factores que provocan sentimientos positivos que conllevan a la satisfacción y los denomina como factores motivantes y al factor que provoca sentimientos negativos es decir una insatisfacción o no satisfacción las denomina como factores higiénicos.

Los factores motivantes, es interna o intrínseca, están relacionados con el contenido del trabajo, éstas pueden ser el logro, el reconocimiento, trabajo en sí mismo, la responsabilidad, el crecimiento personal.

Los factores higiénicos, son externos o extrínsecas y están relacionados o asociados al contexto en el que se desarrolla determinado trabajo, estos factores son la política de la empresa, el estilo de supervisión, las condiciones físicas de trabajo, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, el sueldo o salario y la seguridad.

En el trabajo la ausencia o presencia de estos factores puede hacer que la persona se sienta satisfecha o insatisfecha, o satisfecha e insatisfecha a la vez.

Muchas personas pueden estar descontentas e insatisfechas por la forma que se les trata y por el medio que les rodea, pero al modificarla hará que termine la insatisfacción, en muchos son los factores motivantes que intervienen en este proceso y sus efectos no se terminan de inmediato; en cambio los factores higiénicos tienden a disminuir en corto tiempo.

#### **1.3.2.9 La teoría de las necesidades adquiridas de McClelland**

Según el autor se tiene tres necesidades que ayudan a explicar la motivación.

- La necesidad de logro. Las personas con una fuerte necesidad de logro son aquellas que permanentemente buscan lograr sus metas, disfrutan del logro más que la recompensa o fama. A las personas con necesidad de logro lo que les motiva son tareas con objetivos claros y desafiantes al que se le debe brindar retroalimentación permanente.
- La necesidad de poder. Las personas con una fuerte necesidad de poder están al mando en ciertas situaciones, siente el deseo de influir en los demás, en estas condiciones a este tipo de personas se les motiva dejándoles planear sus actividades, tomando en consideración sus opiniones en la toma de decisiones.
- La necesidad de afiliación. Las personas con fuerte necesidad de afiliación son aquellas que sienten un deseo intenso de ser aceptados por los demás y de formar relaciones interpersonales armoniosas, y para motivarlas es necesario tenerlos en consideración en los trabajos en equipo que les permita desenvolverse en un ambiente de colaboración. Según McClelland estas tres necesidades las adquirimos desde la infancia, pero una de ellas prevalecerá más que las otras dos.

### **1.3.2.10 Motivación intrínseca y extrínseca**

Chiavenato, I. (2015), considera la motivación intrínseca como aquella que nace dentro de la persona y la motivación extrínseca es aquella que se crea fuera de la persona, es decir, se ofrece una recompensa.

Carrasco (2004, pág.38) hace referencia a la motivación extrínseca como aquella que supone tomar una decisión, que supone un esfuerzo con el fin de cubrir necesidades justas, si es así entonces estamos usando de manera correcta la motivación extrínseca; pero si lo hacemos por cubrir nuestras necesidades superfluas empezamos a desviarnos del camino correcto.

De la misma forma hace referencia que cuando existe la propia satisfacción de llevar a cabo una acción es la que nos mueve a hacerla, sin necesidad de recibir nada del exterior, entonces estamos dentro de una motivación intrínseca. Este tipo de motivación, por ejemplo, la observamos cuando estudiamos porque nos gusta estudiar, porque nos gusta ser los mejores, porque nos gusta aprender, por lo que sentimos una afición por la propia satisfacción que sentimos al realizarla. Pero será incorrecta cuando se antepongan acciones como el egoísmo, la soberbia, ponerse uno mismo encima de los demás.

Por consiguiente la motivación intrínseca es la que nace de nosotros, conduciéndolo hacia la resolución de ciertas actividades, esta motivación es de forma voluntaria puesto que una persona hace algo porque lo quiere hacer; mientras que la motivación extrínseca tiene que ver con los estímulos externos que el individuo recibe desde su entorno. En este sentido el presente trabajo de investigación toma referencia a la motivación intrínseca y extrínseca con el fin de determinar si estos factores van asociados al desempeño de los docentes.

### **1.3.3 Marco Normativo**

Ley General de Educación, Ley Nro. 28044, artículo 57, título IV, promulgada el veintiocho de julio del año dos mil tres sobre la carrera pública magisterial manifiesta: *“El profesor, en las instituciones del estado, se desarrolla*

*profesionalmente en el marco de una carrera pública docente y está comprendido en el respectivo escalafón. El ingreso a la carrera se realiza mediante concurso público. El ascenso y permanencia se da mediante un sistema de evaluación que se rige por los criterios de formación, idoneidad profesional, calidad de desempeño, reconocimiento de méritos y experiencia. La evaluación se realiza descentralizadamente y con participación de la comunidad educativa y la institución gremial. Una ley específica establece las características de la carrera pública docente". (p. 21)*

La evaluación de desempeño docente como se manifiesta en la Ley de Reforma Magisterial, Ley N° 29944 en su artículo 24 manifiesta que *"la evaluación de desempeño docente tiene como finalidad el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad. Esta evaluación se basa en los criterios de buen desempeño docente contenidos en las políticas de evaluación establecidas por el Ministerio de educación, lo que incluye necesariamente la evaluación del progreso de los alumnos". (pág. 30).*

El Marco del Buen Desempeño Docente aprobada según Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED, en la que se aprueba los lineamientos denominados "Marco del buen docente para docentes de educación Básica regular", asimismo considera dominios, competencias y desempeños y en este entender los instrumentos implementados para la evaluación de desempeño están orientados dentro en la resolución presente.

#### **1.3.4 Marco Filosófico**

*Alvira, (1979), "El acto de percibir no es mi acto de ser ni el acto de ser de lo percibido, pero desde luego es un acto mío. No hay percepción en general, ni la intelección en general, sino siempre la percepción que realiza un viviente. La percepción es un acto, así, que saca al viviente de sí mismo, que lo abre".(pág. 158).*

Rodriguez (2016), La evaluación en educación está considerada dentro de la filosofía práctica considerada como un “*saber en acción, para la acción y desde la acción*” El racionalismo considera a la evaluación como la reflexión interna, la que implica entender los procesos valorativos y actuar racionalmente, esto permite “a priori” construir un método. Según el racionalismo la evaluación es entendimiento. Para el empirismo la evaluación es un proceso de contrastar metas, objetivos con los logros obtenidos, la observación junto a una batería de instrumentos permite obtener “a posteriori” los resultados de la actividad evaluativa. Para el empirismo la evaluación es experiencia. Para el escepticismo la evaluación implica una constante búsqueda. Y considera que la valoración es el efecto que causa. Existe impedimento de generalizar. Para el escepticismo la evaluación no evalúa nada.

#### **1.4. Formulación del Problema**

##### **1.4.1. Problema General**

¿Cuál es la relación entre la percepción de la evaluación del desempeño docente y la motivación laboral de los profesores evaluados del nivel inicial de la provincia del Cusco – 2018?

##### **1.4.2 Problemas específicos**

- ¿Cuáles son las percepciones sobre la evaluación de desempeño docente de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco - 2018?
- ¿Qué implicancia tiene las percepciones sobre la evaluación de desempeño docente en la motivación intrínseca de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco - 2018?
- ¿Qué implicancia tiene las percepciones sobre la evaluación de desempeño docente en la motivación extrínseca de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco - 2018?

#### **1.5 Justificación del estudio**

El Perú a través del Ministerio de Educación, con el fin de lograr la tan ansiada calidad educativa ha optado por implementar la evaluación tanto a estudiantes como a docentes, aplicando pruebas que midan los aprendizajes de los estudiantes

como las competencias pedagógicas de los maestros respectivamente. Estas evaluaciones no sólo responden una meta nacional sino estar presente en las evaluaciones de índole internacional los cuales nos ha permitido hacer un análisis retrospectivo y determinar en qué aspecto debemos mejorar y que propuestas son buenas con el fin de responder a la globalización y la competitividad futura.

Hablamos de una evaluación formativa, de procesos o sumativa la cual nos permite verificar los niveles, ritmos y estilos de aprendizaje de nuestros estudiantes, esta perspectiva nos ayuda a los docentes a usar estrategias que permitan mantener o lograr resultados esperados. Estos resultados nos ayudan a comprender y analizar si estos sistemas están dando resultados o no, qué debemos mejorar, cómo deben ser estas propuestas.

Los docentes de educación básica regular para su permanencia en el sector es necesario que aprueben la evaluación de desempeño docente; esta disposición fue implementada por el Ministerio de Educación a partir del año 2017; en esta etapa se desarrollaron evaluaciones en dos tramos al nivel inicial alcanzando en su totalidad de docentes participantes durante su convocatoria. En una primera instancia se ejecutaron evaluaciones para el ingreso, ascenso y alcance de cargos jerárquicos; es decir los docentes vienen siendo evaluados en su totalidad. Es necesario que exista una cultura evaluativa, como también es necesario que los docentes tengan una mejor preparación y por ende lograr la tan ansiada calidad educativa.

Según los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño docente (Primer Tramo) y segunda evaluación (Segundo tramo) a docentes del nivel inicial se ha podido constatar que de un total de 184 docentes convocados en el primer y segundo tramo 3 docentes no fueron evaluados por causas fortuitas, quedando un total de 181 docentes que participaron en la evaluación, quedando un resultado de 171 docentes aprobados y 10 que no aprobaron; el modelo de la presente evaluación se sustenta en el marco del buen desempeño docente, documento que en su contenido busca fortalecer la profesión docente. Sobre estos resultados es necesario hacer un análisis y estudio de la aplicación de estos instrumentos, puesto que en su mayoría son determinantes y no se considera los procesos que deben estar presentes como la permanente preparación del docente.

Estos resultados estadísticos son alentadores en todos los sentidos puesto que se visualiza todo lo contrario con respecto a otras evaluaciones que los docentes se someten y por ende hay más desaprobados.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

Existe una relación significativa entre la percepción de la evaluación del desempeño docente y la motivación de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco - 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

- a. Las percepciones sobre la evaluación de desempeño docente permiten conocer el grado de acuerdo o discrepancia con respecto a los instrumentos aplicados en este proceso.
- b. Existe una relación directa y significativa entre las percepciones de la evaluación de desempeño docente y la motivación intrínseca de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco - 2018.
- c. Existe una relación directa y significativa entre tiene las percepciones de la evaluación de desempeño docente y la motivación extrínseca de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco - 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar cuál es la relación entre la percepción de la evaluación del desempeño docente y la motivación de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco - 2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

- a. Describir y analizar las percepciones de la evaluación de desempeño docente, el grado de acuerdo o discrepancia que tienen los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco - 2018.

- b. Describir y analizar qué relación tiene las percepciones de la evaluación de desempeño docente y la motivación intrínseca de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco - 2018.
- c. Describir y analizar qué implicancia tiene las percepciones de la evaluación de desempeño docente y la motivación extrínseca de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco - 2018.

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

### **2.1 Diseño de investigación**

La investigación desarrollada se sustenta en el enfoque Mixto.

En lo cualitativo, por sus características se fundamentan en un estudio descriptivo simple porque se analiza una realidad social a través de un enfoque fenomenológico.

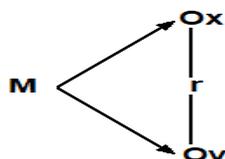
En lo cuantitativo de la investigación, por sus características y alcances de investigación corresponde al Correlacional y descriptivo.

La investigación es del nivel descriptivo debido a que el estudio procura y busca describir las características que tipifican a la muestra en estudio respecto a cada una de las variables de la investigación.

El propósito de la investigación es evidenciar si las variables en estudio es correlacional, y si es así, se busca medir en qué grado es la relación o correlación que existente entre las variables de estudio, es decir se está

buscando encontrar si existe dependencia o independencia entre las variables.

Sobre el diseño de la investigación o estudio, de acuerdo a lo que señalan Hernández, Fernández y Baptista (2010), a la presente investigación le corresponde un diseño no experimental – Transeccional, descriptivo y correlacional, cuyo esquema es:



Dónde:

- M.** : Muestra de estudio
- Ox** : Percepción sobre la evaluación de desempeño docente
- Oy** : Motivación laboral
- r** : Correlación entre las variables de estudio

## 2.2 Variables, Operacionalización

### 2.2.1 Variables de estudio

El estudio está orientado a encontrar y explicar la percepción que tienen los docentes sobre la evaluación del desempeño docente y su relación con la motivación laboral de docentes evaluados del nivel inicial UGEL Cusco – 2018. Las variables de estudio son:

- Variable 1: Percepción de la evaluación del desempeño docente
- Variable 2: Motivación

#### **Variable 1: Percepción de la evaluación del desempeño docente**

La percepción sobre la evaluación de desempeño docente es un proceso permite recopilar información sobre el desarrollo de las competencias profesionales del profesor de aula en la institución educativa y comunidad, valoradas en base a criterios de buen desempeño docente para una

subsiguiente toma de decisiones las cuales responden a las políticas de evaluación establecidas por el Ministerio de Educación.

Las dimensiones de la variable Percepción sobre la evaluación del desempeño docente:

- Dimensión 1: Competencias pedagógicas (de la aplicación de instrumentos)
- Dimensión 2: Valorativa de los resultados y sus consecuencias

### **Variable 2: Motivación**

Se entiende como motivación aquella sensación o energía que impulsa a las personas a actuar en una dirección determinada.

Las dimensiones de la variable son:

- Motivación Intrínseca
- Motivación Extrínseca

## 2.2.2 Operacionalización de las variables de estudio

### Variable 1: Percepción de la evaluación del desempeño docente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Percepción de la evaluación de desempeño docente</b>	La evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógica, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. Valdés, H. (2009).	La percepción sobre la evaluación de desempeño docente es un proceso que permite recopilar información sobre el desarrollo de las competencias profesionales del profesor de aula la institución educativa y comunidad valoradas en base a criterios de buen desempeño docente para una subsiguiente toma de decisiones las cuales responden a las políticas de evaluación establecidas por el Ministerio de Educación. MINEDU (2017)	Dimensión competencias pedagógicas (de la aplicación de los instrumentos).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepciones sobre las rúbricas de observación de aula</li> <li>• Percepciones sobre la observación de la gestión y los materiales</li> <li>• Percepciones sobre la encuesta a familias</li> <li>• Percepción sobre la pauta de valoración basada en la evidencia.</li> </ul>
			Dimensión valorativa de los resultados y sus consecuencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Significados</li> <li>• Juicio valorativo con respecto al logro de aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>• Criterio de valoración de los resultados de la evaluación.</li> <li>• Consecuencias de los resultados obtenidos.</li> <li>• Sentimientos y emociones.</li> <li>• Fundamentos</li> <li>• Dificultades</li> </ul>

## Variable 2: Motivación

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Motivación	La motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Chiavenato, I. (2015)	La motivación, es la energía que nos permite actuar en una dirección determinada, y puede responder a motivaciones extrínsecas e intrínsecas. McClelland, D (1989)	Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización exitosa del trabajo.</li> <li>Reconocimiento del éxito</li> <li>Promociones en el centro laboral.</li> </ul>
			Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relaciones personales e interpersonales.</li> <li>Incremento económico y beneficio salarial.</li> <li>Seguridad en el trabajo</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

### 2.2.3 Categorización de variables

#### Triangulación de instrumentos

FUENTES	DIRECTIVOS	DOCENTE	REVISIÓN LITERARIA
	ENTREVISTA	ENCUESTA	
<b>CONSTRUCTO NORMATIVO</b>			
Normatividad relacionada a la evaluación de desempeño docente.		x	Ley general de educación Ley de la carrera pública magisterial, Ley N° 29944
Instrumentos de evaluación de desempeño docente.	x	x	Marco del buen desempeño docente
<b>CONSTRUCTO REFERENCIA</b>			
Tesis 1: (variable 2) Análisis sobre la evaluación de desempeño docente y percepciones y vivencias	x	x	Urriola, K. (2013). "Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. Caso de la ciudad de Concepción". España: Universidad de Barcelona.
Tesis 2 (variable 2)	x	x	Berardi, A. (2015). "Predicciones del rendimiento

Rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales			laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales”, desarrollado por Miriam Jaén Díaz. Tesis Doctoral de la facultad de Psicología de la universidad. España: Complutense de Madrid.
<b>CONSTRUCTO FILOSÓFICO</b>			
La percepción desde el punto de vista filosófico.	x	x	Reflexiones sobre el conocimiento de percepción en la filosofía aristotélica. Alva, R. (1974).
Significados de los resultados de la evaluación de desempeño docente.	x	x	Ley de la carrera pública magisterial, Ley N° 29944
Juicio valorativo con respecto al logro de aprendizajes de los estudiantes.	x	x	Ley de la carrera pública magisterial, Ley N° 29944
Criterio de valoración de los resultados.		x	Ley de la carrera pública magisterial, Ley N° 29944
Sentimiento y emociones		x	Ley de la carrera pública magisterial, Ley N° 29944
Fundamentos dificultades		x	Ley de la carrera pública magisterial, Ley N° 29944
<b>CONSTRUCTO CONCEPTUAL</b>			
Instrumentos de evaluación de desempeño	x	x	Marco del buen desempeño docente
La motivación intrínseca	x	x	Motivación según Chiavenato
La motivación extrínseca	x	x	Motivación según Chiavenato
<b>CONSTRUCTO TEÓRICO</b>			
Teoría de la Gestad	x	x	Teorías sobre la motivación laboral
Teoría del pensamiento e información	x	x	Teorías sobre la motivación laboral

### 2.3 Población y muestra del estudio

La población de estudio la conforman todos los docentes evaluados del nivel inicial de las instituciones educativas públicas de la provincia del Cusco – 2018 resumidos en la tabla siguiente:

**Tabla N° 01**  
**Población de estudio.**

<b>Institución educativa</b>	<b>N° Docentes</b>
Docentes evaluados del nivel inicial tramo I	81
Docentes evaluados del nivel inicial tramo I	100
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>

Fuente: Elaboración propia

La muestra de investigación seleccionada es conformada por 30 docentes de diferentes instituciones educativas, seleccionadas aleatoriamente, que se presenta a continuación en la tabla:

**Tabla N° 02**  
**Muestra de estudio.**

<b>Institución educativa</b>	<b>N° Docentes</b>
Docentes evaluados del nivel inicial tramo I y II	30
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

Fuente: Elaboración propia

La técnica de muestreo elegida para la selección del tamaño de la muestra es la técnica no probabilístico de carácter intencionado, basado en el tamaño de la muestra a estudiar que es pequeña y por la facilidad de accesibilidad a los mismos. Hernández (2010, p. 331)

La metodología de la investigación cuando esta adecuadamente diseñada, permite alcanzar los objetivos e hipótesis planteadas en una investigación, por lo que es necesario elaborar una metodología adecuada y rigurosa que permita al investigador realizar el trabajo con el debido rigor científico objetivo y necesario. En ese sentido, la metodología es aquel instrumento que enlaza al sujeto con el objeto de la investigación.

Sobre el enfoque de la investigación, Hurtado y Toro (2005). Indican que "la investigación cuantitativa tiene una concepción lineal (variables, relación entre variables, unidad de observación), es decir que hay claridad entre los

elementos que conforman el problema, tienen definición, son limitables y lo que es más importante; conocer qué tipo de incidencia existe entre sus elementos". Es por ello que el método cuantitativo para su análisis está basado en los números y la estadística.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La técnica de recolección de datos en el presente estudio es la encuesta, el instrumento el cuestionario con preguntas de opción múltiple.

Se utilizó también la técnica de la entrevista y el instrumento la guía de la entrevista de tipo individual, conformada de preguntas abiertas dirigidas al entrevistado con el objetivo de recopilar datos para brindar soporte a la parte cualitativa de la investigación.

### **2.4.1 Técnicas e instrumentos**

La encuesta es una técnica de recolección de datos, información en una investigación y se basa en declaraciones emitidas por los encuestados de una muestra representativa y población concreta, a través de la misma, se puede conocer opiniones, actitudes, creencias, valoraciones subjetivas, etc.,. La intención no es describir a los individuos particulares, quienes al azar son parte de la muestra en estudio; el objetivo en sí es obtener un perfil para toda la población.

Muñoz (1999) define a la encuesta como la “recopilación de datos de un tema de opinión específico, mediante el uso de formularios aplicados sobre una muestra de unidades de población, diseñados con preguntas confiables”. (p. 238).

El cuestionario, es un instrumento diseñado para la recolección de información o datos en la investigación social, a través de ella, se puede conocer las opiniones, preferencias y/o puntos de vista diversos. En este instrumento se formulan preguntas abiertas, cerradas o mixtas dirigidas a la población en estudio (universo) o a un grupo representativo de la población (muestra). El tiempo de aplicación es relativamente breve y puede ser de forma presencial, teléfono y online (formularios) en caso de este último permite la generalización de datos.

### **Caracterización de los Instrumentos.**

El Cuestionario para medir la primera variable: Percepción de la evaluación de desempeño docente, consta de tres partes principales, en la primera parte se hace una introducción del instrumento, en el que se le indica el propósito y finalidad del estudio, la segunda parte hace referencia a los datos generales sobre el encuestado, la tercera parte viene a ser el cuestionario propiamente, que como encabezado del cuadro de doble entrada presenta la escala valorativa, que en caso del primera variable es la siguiente:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

El instrumento para medir la primera variable consta de 42 ítems, tiene dos dimensiones de estudio, la primera medida por los 20 primeros ítems, y la segunda por los restantes 22 ítems; y está diseñado para ser respondido en un lapso de tiempo de 20 minutos y es de aplicación personal.

La tabla de categorización del instrumento es:

**Tabla N° 03**

#### **Rangos y categorización de la variable: Percepción de la evaluación del desempeño docente.**

<b>Variable/Dimensión</b>	<b>N° Ítems</b>	<b>Rango</b>	<b>Categorización</b>
Percepción de la evaluación del desempeño docente	42	175 - 210	Muy buena
		142 – 174	Buena
		109 – 141	Regular
		76 – 108	Mala
		42 – 75	Muy mala
	20	85 - 100	Muy buena
		69 – 84	Buena

Dimensión 1: Competencias pedagógicas		53 – 68	Regular
		37 – 52	Mala
		20 – 36	Muy mala
Dimensión 2: Valorativa de los resultados y sus consecuencias		91 - 110	Muy buena
		74 – 90	Buena
	22	57 – 73	Regular
		40 – 56	Mala
		22 – 39	Muy mala

Fuente: Elaboración propia.

El cuestionario, para medir la segunda variable Motivación como se encuentra en el mismo documento del primer instrumento, se presenta directamente la tabla de doble entrada donde se encuentran los ítems que permite medir la variable en estudio, con su respectiva escala valorativa.

El instrumento tiene 20 ítems, y se caracteriza por tener dos dimensiones de estudio, las que son medidos aleatoriamente en el primer caso por 9 ítems y en el segundo por 11 ítems.

La escala valorativa en cada pregunta es la escala tipo Likert y es como sigue:

1. Nunca
2. Muy pocas veces
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

El cuestionario es de aplicación personal, en un tiempo estimado de 10 minutos aproximadamente.

La categorización y caracterización respectiva se realiza en base a los datos obtenidos, en una tabla de caracterización elaborada a partir de las puntuaciones máximas y mínimas, se hace una comparación entre la puntuación obtenida por cada encuestado como se muestra a continuación:

#### **Tabla N° 04**

### Categorización de la variable Motivación

Variable/Dimensión	N° Ítems	Rango	Categorización
Variable Motivación	20	85 - 100	Muy buena
		69 - 84	Buena
		53 - 68	Regular
		37 - 52	Mala
		20 - 36	Muy mala
Dimensión 1: Motivación Intrínseca	9	38 - 45	Muy buena
		31 - 37	Buena
		24 - 30	Regular
		17 - 23	Mala
		9 - 16	Muy mala
Dimensión 2: Motivación Extrínseca	11	48 - 55	Muy buena
		39 - 47	Buena
		30 - 38	Regular
		21 - 29	Mala
		11 - 20	Muy mala

Fuente: Elaboración propia.

#### 2.4.2 Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez de un instrumento es la posible aproximación a la verdad, es decir cuán verdaderas o legítimas son los ítems propuestos en los instrumentos.

La confiabilidad, en cambio se refiere a que las mediciones que se han hecho tienden a repetirse en cada vez que los instrumentos son aplicados. Por tanto los instrumentos aplicados deben tener un nivel de confiabilidad.

##### **A Evaluación o juicio de expertos sobre la validez del instrumento**

En el proceso de construcción del instrumento, previamente a la aplicación del mismo, corresponde evaluar la validez del instrumento, esto sometiendo

los instrumentos al juicio de expertos, los que han de valorar los instrumentos sobre la base de determinados indicadores que los instrumentos deben de cumplir y satisfacer. La valoración que hacen los expertos, se basa en la experiencia y conocimientos teóricos profesionales adquiridos.

Luego de someter los instrumentos recolección de datos al juicio de expertos, los resultados son los siguientes:

**Tabla N° 05**

**Valoración del juicio de expertos de la Variable: Percepción de la evaluación del desempeño docente**

<b>N°</b>	<b>NOMBRE DEL EXPERTO</b>	<b>% de Valoración</b>
01	Lilia Cruz Domínguez	80%
02	Yolanda Llamacponcca Román	82%
03	Ronald Madera Terán	80%
<b>Promedio</b>		<b>81 %</b>

**FUENTE:** Elaboración en base a la validación de expertos

**Tabla N° 06**

**Valoración del juicio de expertos de la Variable: Motivación**

<b>N°</b>	<b>NOMBRE DEL EXPERTO</b>	<b>% de Valoración</b>
01	Lilia Cruz Domínguez	80%
02	Yolanda Llamacponcca Román	82%
03	Ronald Madera Terán	80%
<b>Promedio</b>		<b>81%</b>

**FUENTE:** Elaboración en base a la validación de expertos

De los resultados alcanzados por los expertos sobre la valoración hecha a los instrumentos de investigación, y de acuerdo a las consignas del reglamento para Investigaciones de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, es posible indicar que los instrumentos aplicados determinan un nivel de confiabilidad bastante bueno.

**B. Confiabilidad o consistencia interna**

En cuanto a la confiabilidad o consistencia interna de un instrumento, es preciso conocer con que certeza que mide el instrumento a la variable en estudio. Así pues, la medición o determinación de la confiabilidad o

consistencia interna de un instrumento se realiza con la finalidad estadística de conocer que la aplicación repetida del instrumento al individuo encuestado o muestra u objeto produce resultados iguales, consistentes y coherentes. La confiabilidad es una condición necesaria para que exista validez. Es imposible que un instrumento poco confiable resulte ser válido; pero y de otra parte y no nos sirve de nada que el instrumento sea confiable si no mide lo que en realidad se quiere medir.

Para poder interpretar los resultados recogidos por el instrumento de investigación, este se hace en virtud a la siguiente tabla categórica, en la que se señala sus rangos y el nivel de confiabilidad interna del instrumento aplicado:

**Tabla N° 07**  
**Coefficiente Alfa de Cronbach**

Rango	Magnitud
De 0.00 a 0.20	Muy baja
De 0.21 a 0.40	Baja
De 0.41 a 0.60	Moderada
De 0.61 a 0.80	Buena
De 0.81 a 1.00	Muy buena

**Cálculo de valores:** Para determinar determina la consistencia interna se utiliza la siguiente ecuación:

$$\alpha = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

- $\alpha$  = Índice de confiabilidad interna de Cronbach
- $K$  = Número de preguntas o ítems
- $\sum S_i^2$  = Sumatoria de las varianzas de cada ítem
- $S_t^2$  = Varianza total

Sistematizado los datos recogidos mediante los instrumentos aplicados, y determinado el coeficiente de confiabilidad (Alfa de Cronbach), haciendo uso del software estadístico SPSS, encontramos los resultados para cada una de las

variables y sus correspondientes dimensiones de estudio y que se detallan a continuación:

**Tabla N° 08**  
**Estadísticos de fiabilidad de la variable Percepción de la evaluación del desempeño docente**

<b>Variable / Dimensiones</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de Ítems</b>
Percepción de la evaluación del desempeño docente	,811	42
Dim. 1 Competencias pedagógicas	,759	20
Dim. 2 Valorativa de los resultados y sus consecuencias	,639	22

La confiabilidad interna del instrumento que mide la variable Percepción de la evaluación del desempeño docente y sus correspondientes dimensiones de estudio, tienen un nivel de confiabilidad de muy buena.

**Tabla N° 09**  
**Estadísticos de fiabilidad de la variable Motivación**

<b>Variable / Dimensiones</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de Ítems</b>
Variable Motivación	,912	20
Dim. 1 Motivación Intrínseca	,813	9
Dim. 4 Motivación Extrínseca	,849	11

La confiabilidad interna del instrumento que mide la variable Motivación y sus correspondientes cuatro dimensiones de estudio, tienen un nivel de confiabilidad de muy buena.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

Para realizar el análisis de los datos y resultados obtenidos, la metodología a utilizar basado en el enfoque cuantitativo de la investigación contempla básicamente el análisis estadístico descriptivo e inferencial; cuyo proceso es el siguiente:

- Sistematizar la información recogida por los instrumentos aplicados, para cada una de las variables en estudio utilizando el software Excel.
- Con la base de datos construida, se categorizan los datos recogidos en base a la tabla de categorizaciones de cada variable en estudio, con el propósito de presentar de manera resumida los resultados ordenados en tablas y gráficos que permitan realizar el análisis e interpretación de los resultados descriptivos.
- Finalmente en base a la estadística inferencial con los datos sistematizados, se desarrolla la prueba de normalidad y validación de las hipótesis de estudio planteadas en la investigación, para ello se hace uso de los estadígrafos no paramétricos como el Chi cuadrado de independencia, y el coeficiente tau b de Kendall para determinar la correlación entre las variables de estudio y el grado de asociación que pudiera existir entre las variables y dimensiones de estudio. En este proceso, se recurre al uso exclusivo del software informático SPSS V22.

Metodológicamente, la presente investigación para el desarrollo del análisis de los datos que se han de recoger, procesar e inferir, contempla en principio el diseño y validación de los instrumentos para recoger los datos de las variables en estudio, seguidamente se organiza y sistematizan los datos haciendo uso y apoyo de herramientas informáticas como el Excel y el SPSS, con el propósito de analizar e inferir teorías de los resultados encontrados, al tiempo que también se podrá probar o rechazar las hipótesis de la investigación.

La ecuación para calcular el Chi cuadrado es la siguiente:

$$X^2 = \frac{\sum (\mathbf{O} - \mathbf{E})^2}{E}$$

Donde:

X<sup>2</sup> = Chi cuadrado

O = Frecuencia observada en cada celda

n = Frecuencia Esperada en cada celda

La ecuación de tau b de Kendall que busca el nivel de relación que existe entre las variables de estudio, es la siguiente:

$$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$$

Dónde:

Tb : Coeficiente tau b de Kendall

$n_p$ : Casos concordantes

$n_q$ : Casos discordantes

$n_{E(X)}$ : Casos empatados para la variable x

$n_{E(Y)}$ : Casos empatados para la variable y

**Tabla N° 10**

**Rango de interpretación de tau b de Kendall**

Rango	Magnitud
De 0.00 a 0.19	Muy baja asociación
De 0.20 a 0.39	Baja asociación
De 0.40 a 0.59	Moderada asociación
De 0.60 a 0.79	Buena asociación
De 0.80 a 1.00	Muy buena asociación

Como ya se señaló líneas arriba, la presente investigación se basa en el enfoque cuantitativo de la investigación, buscando describir caracterizando a las variables de estudio, además de medir o determinar el nivel de relación o no entre las variables en estudio. Además está el hecho de que los datos son numéricos, cuantificables y por ende factibles de ser analizados estadísticamente.

### III RESULTADOS

#### 3.1 Resultados cuantitativos

El presente capítulo presenta y resume los resultados hallados en base a la estadística descriptiva e inferencial sobre las características descriptivas e inferenciales de la variable Percepción sobre la evaluación del desempeño docente y la motivación de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco - 2018.

Los resultados encontrados se presentan en tablas y gráficos que permiten observar e interpretar de manera más clara los resultados estadísticos encontrados para la investigación.

##### 3.1.1 Resultados descriptivos para la variable: Percepción de la evaluación del desempeño docente

Tabla N° 11

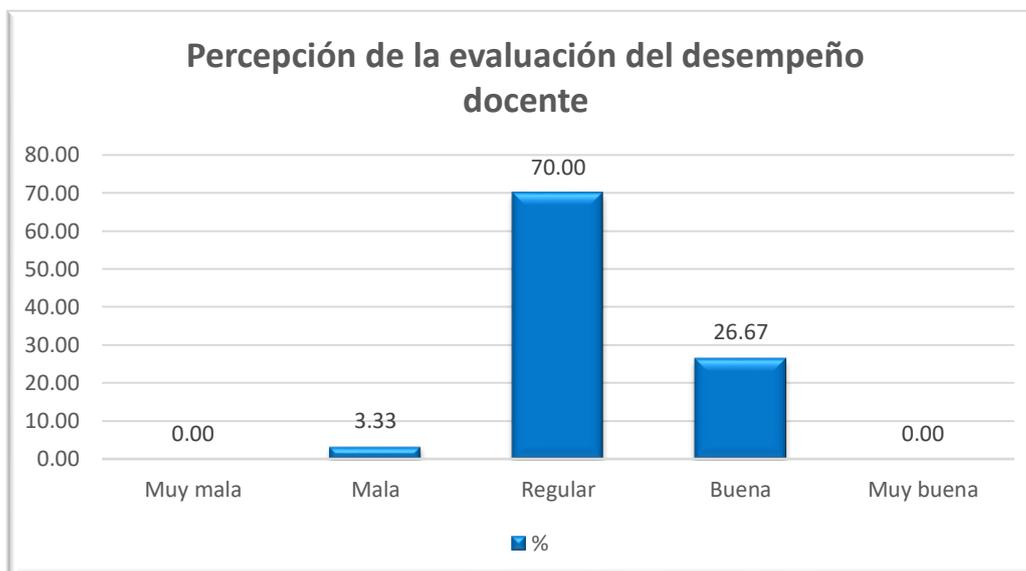
##### Resultados de la variable Percepción de la evaluación del desempeño docente

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Muy mala	0	0.00
Mala	1	3.33
Regular	21	70.00
Buena	8	26.67
Muy buena	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumento aplicado

**Gráfico N° 01**

**Resultados de la variable Percepción de la evaluación del desempeño docente**



**Interpretación y análisis**

Los resultados hallados indican que en cuanto a esta variable en estudio, el 3.33 % de la muestra tiene una “mala” percepción, el 70 % tiene una percepción “regular”, y el otro 26.67 % tiene una “buena” percepción del mismo. No se encuentra a ningún encuestado en las categorías de “muy mala” y “muy buena”.

La gran mayoría de los encuestados, manifiestan una percepción regular sobre la evaluación del desempeño docente, es decir que para ellos, el proceso de evaluación del desempeño docente, realizado por el Ministerio de Educación, les es prácticamente indistinto o reaccionan indiferentes a ello, debido a que las políticas de evaluación establecidas por el Ministerio de Educación, no reflejan la realidad de cada contexto evaluado.

**Tabla N° 12**

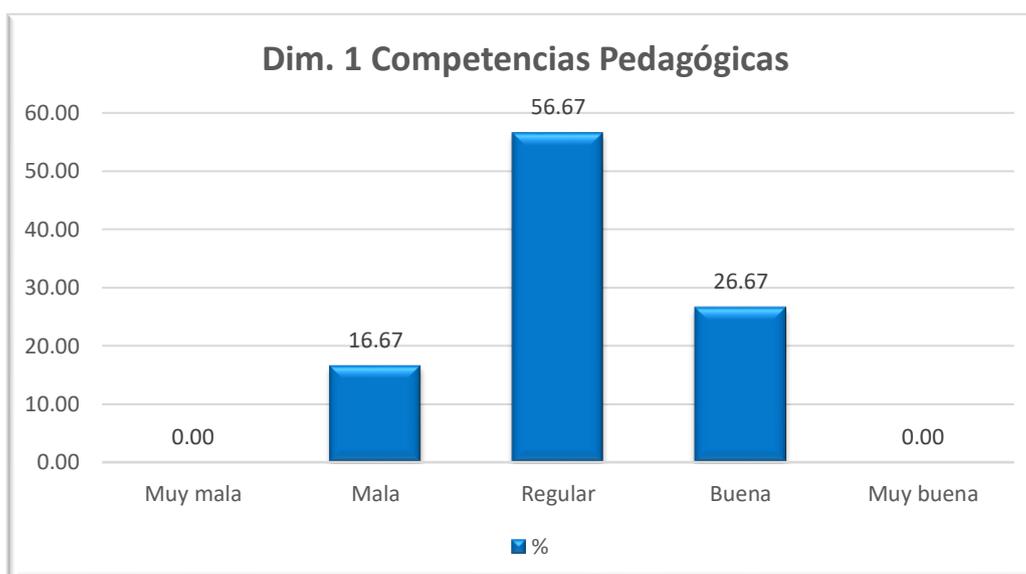
**Resultados de la dimensión 1 Competencias pedagógicas (de la aplicación de los instrumentos).**

Categoría	Frecuencia	%
Muy mala	0	0.00
Mala	5	16.67
Regular	17	56.67
Buena	8	26.67
Muy buena	0	0.00
TOTAL	30	100.00

Fuente: Instrumento aplicado

**Gráfico N° 02**

**Resultados de la dimensión 1 Competencias pedagógicas (de la aplicación de los instrumentos).**



### **Análisis e interpretación**

Los resultados encontrados con respecto a esta dimensión de estudio de la variable 1, indica que para el 16.67 % de la muestra en estudio con relación a las competencias pedagógicas es “mala” la percepción que tienen; para el 56.67 % de la muestra, la percepción es de “regular”, y finalmente para el 26.67 % de la muestra la percepción que tienen es

“buena” con respecto a esta dimensión en estudio. No se encuentra a ningún encuestado en las categorías de “muy mala” y “muy buena”.

Para un poco más de la mitad de los encuestados, la percepción que tienen sobre la evaluación de las competencias pedagógicas, es regular, esto implica que la percepción de los maestros respecto a las rubricas de observación de aula, la percepción sobre la observación de la gestión y los materiales, las encuestas sobre las familias y la pauta de valoración basa en la evidencia evaluada por el Ministerio de Educación (MED), no termina por convencer del todo a los docentes evaluados, evidenciando mucho cuestionamiento al respecto, por otro lado se encuentra a un 26.67 % de los maestros que tienen una “buena” percepción respecto a esta dimensión en estudio, implicando ello que para estos docentes los indicadores que caracterizan a esta dimensión en estudio, si los satisface.

**Tabla N° 13**

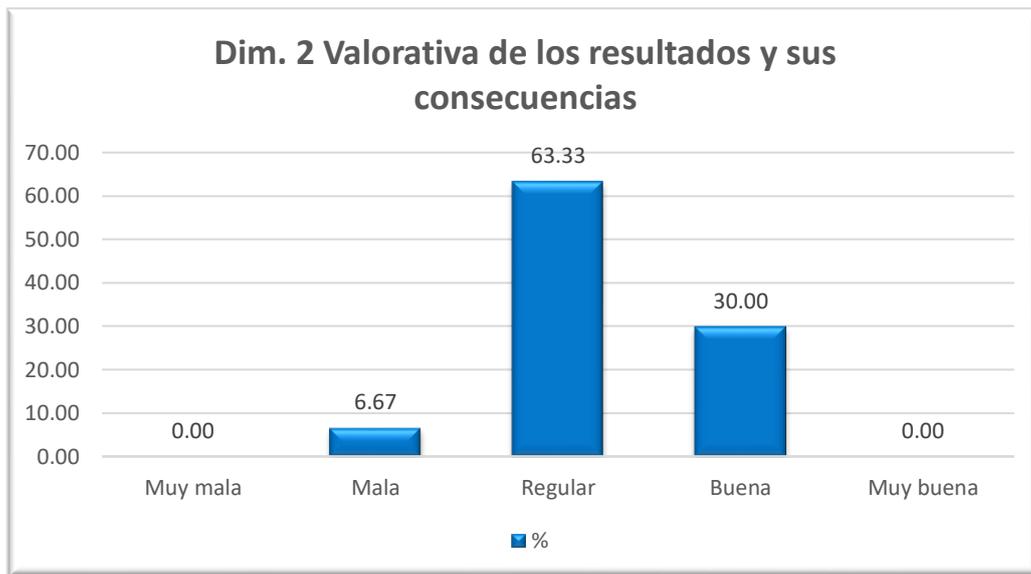
**Resultados de la dimensión 2 valorativa de los resultados y sus consecuencias**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Muy mala	0	0.00
Mala	2	6.67
Regular	19	63.33
Buena	9	30.00
Muy buena	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumento aplicado

**Gráfico N° 03**

## Resultados de la dimensión 2 valorativa de los resultados y sus consecuencias



### Análisis e interpretación

Los resultados respecto a esta dimensión de estudio de la variable 1, indica que para el 6.67 % de la muestra en estudio la percepción que tienen los docentes es “mala”; para el 63.33 % de la muestra, la percepción que evidencian los docentes es de “regular”, y por último para el 30.00 % de la muestra la percepción que tienen con respecto a esta dimensión es de “buena”. No se encuentra a ningún encuestado en las categorías de “muy mala” y “muy buena”.

Un porcentaje bastante significativo de la muestra encuestada, evidencia que la percepción que tienen respecto a la valoración de los resultados y sus consecuencias en la evaluación del desempeño docente es “regular”, esto quiere decir que para los docentes evaluados, no le dan mucho énfasis a los resultados obtenidos las implicancias o consecuencias que esto tiene respecto a su desarrollo profesional. Pero se encuentra que casi un tercio de la muestra opina que la valoración de los resultados y sus consecuencias es buena.

### 3.1.2 Resultados descriptivos de la variable: Motivación

Tabla N° 14

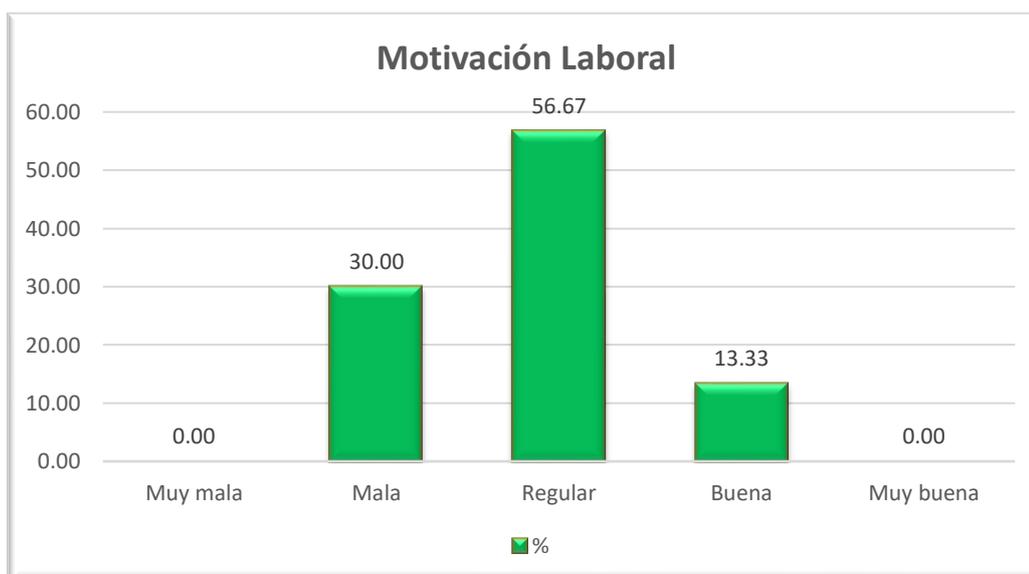
#### Resultados de la variable Motivación

Categoría	Frecuencia	%
Muy mala	0	0.00
Mala	9	30.00
Regular	17	56.67
Buena	4	13.33
Muy buena	0	0.00
TOTAL	30	100.00

Fuente: Instrumento aplicado

Gráfico N° 04

#### Resultados de la variable Motivación



#### Análisis e interpretación

Sobre la variable motivación, los docentes encuestados señalan que esta es “mala” para el 30 % de la muestra; el otro 56.67 % de los docentes encuestados indican que la percepción que tienen respecto a esta variable es de “regular”, y se observa que solo el 13.33 % opina que existe una “buena” motivación. No se encuentra a ningún encuestado en las categorías de “muy mala” y “muy buena”.

La motivación es un factor muy importante para el desarrollo del ser humano en todos sus ámbitos del saber y conocimiento. Lo encontrado en los resultados respecto a esta variable de estudio, permite indicar que aproximadamente un tercio de la muestra manifiesta una “mala” percepción respecto a esta variable, un poco más de la mitad de la muestra indican que la motivación que tienen es regular, es decir que no están plenamente satisfechos con lo que el medio, su contexto, el estado les da para que puedan sentirse plenamente motivados en el desarrollo de su labor educativa, por otro lado un porcentaje bajo señala que si se sienten “bien” motivados para desempeñarse en su labor profesional.

**Tabla N° 15**

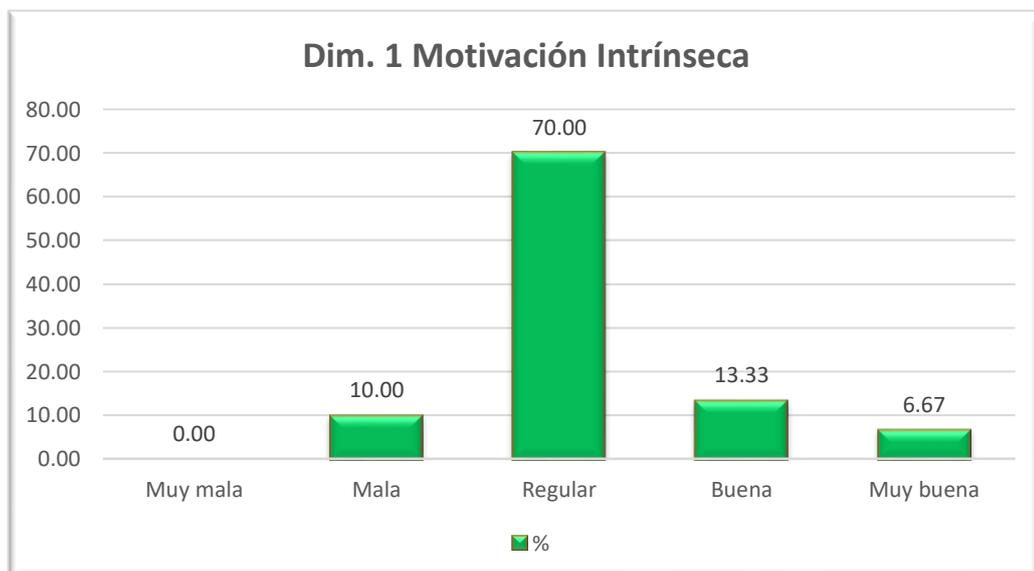
**Resultados de la dimensión 1 Motivación Intrínseca**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Muy mala	0	0.00
Mala	3	10.00
Regular	21	70.00
Buena	4	13.33
Muy buena	2	6.67
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumento aplicado

**Gráfico N° 05**

**Resultados de la dimensión 1 Motivación Intrínseca**



### **Análisis e interpretación**

De los resultados que se presentan para esta dimensión de estudio de la variable 2, se puede indicar que el 10.00 % de la muestra en estudio referido a la motivación intrínseca lo encuentra “mala”, por otro lado el 70.00 % de la muestra encuestada lo encuentra “regular”; el otro 13.33 % señala que la motivación intrínseca es “buena”, finalmente solo el 6.67 % de la muestra manifiesta que la motivación intrínseca es “muy buena”. No se encuentra a ningún encuestado en la categoría de “muy mala”.

La gran mayoría de la muestra estudiada, evidencia que existe una regular motivación intrínseca, es decir que no evidencian a plenitud una realización exitosa del trabajo, menos se ven reconocidos exitosamente, además de que las promociones laborales no son efectivas.

**Tabla N° 16**

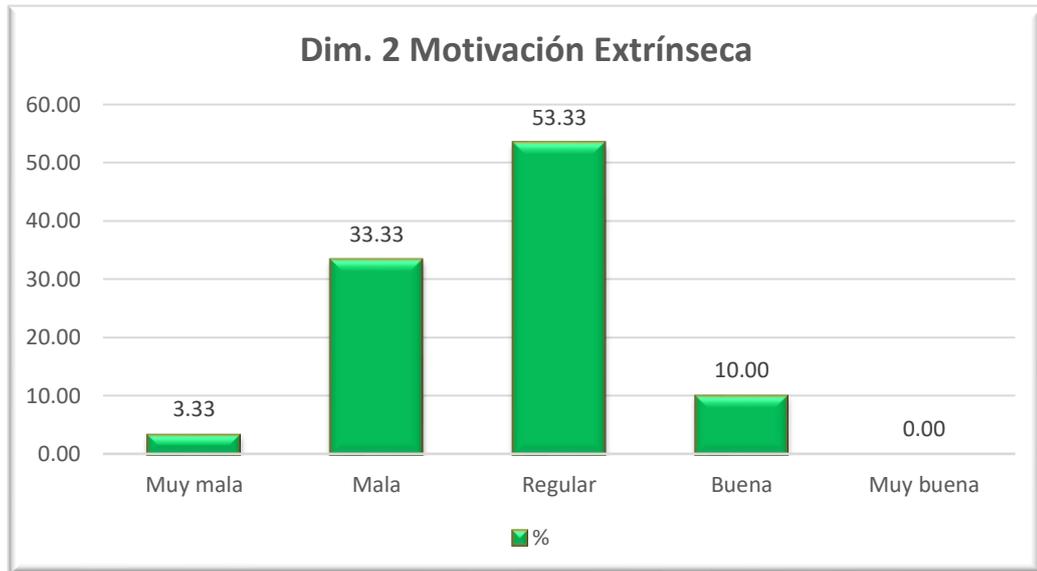
#### **Resultados de la dimensión 2 Motivación Extrínseca**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Muy mala	1	3.33
Mala	10	33.33
Regular	16	53.33
Buena	3	10.00
Muy buena	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumento aplicado

**Gráfico N° 06**

**Resultados de la dimensión 2 Motivación Extrínseca**



**Análisis e interpretación**

De los resultados que se presentan para esta segunda dimensión de estudio de la variable 2, se puede señalar hay un 3.33 % de la muestra que indica una motivación extrínseca “muy mala”; el otro 33.33 % de la muestra en estudio manifiesta una motivación extrínseca “mala”; para el 53.33 % de la muestra encuestada la motivación extrínseca es “regular”; el restante 10.00 % de los encuestados señalan que la motivación extrínseca es “buena”. No se encuentra a ningún encuestado en la categoría de “muy buena”.

La motivación extrínseca se evidencia con el desarrollo pleno de factores externos a uno como son las relaciones personales e interpersonales, el incremento del ingreso salarial y los beneficios que este trae al entorno familiar, la seguridad o estabilidad en el trabajo, etc. es decir que la motivación extrínseca viene de afuera del individuo, lo que repercute en el logro de los objetivos institucionales mejorando la calidad y eficiencia, pero esto para un poco más de la mitad de los encuestados es regular, es decir no se da plenamente.

### 3.1.3 Pruebas de validación de las hipótesis de estudio

Para la verificación de la validación de las hipótesis, a los datos recogidos de acuerdo a los instrumentos aplicados primeramente se ha realizado la prueba de normalidad.

#### Prueba de normalidad.

La prueba de normalidad busca determinar si los datos obtenidos de los instrumentos aplicados, se ajustan o no a la distribución normal. Para la interpretación de los resultados encontrados, se debe tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Si la muestras es  $> 50$  individuos, el estadístico a utilizarse será la prueba de Kolmogorov – Smirnov
- Si la muestra es  $< 50$  individuos, el estadístico a utilizarse será la prueba de Shapiro Wilk.

En el presente estudio el tamaño de la muestra es de 30 individuos, por consiguiente el resultado del estadístico de prueba de normalidad a utilizarse es el de Shapiro Wilk. Por tanto las afirmaciones a considerarse en la interpretación de los resultados serán:

- Si el p-valor determinado es  $\geq \alpha$ , entonces se debe aceptar la  $H_0$ , quiere decir que los datos provienen de una distribución normal.
- Si el p-valor asociado es  $< \alpha$ , entonces se debe aceptar la  $H_1$ , quiere decir los datos No provienen de una distribución normal.

**Tabla N° 17**

#### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Percepción sobre la evaluación del desempeño docente	,160	30	,049	,913	30	,017
V2 Motivación	,156	30	,060*	,895	30	,006

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los valores del p valor o Sig. encontrados para ambas variables: Percepción sobre la evaluación del desempeño docente y motivación, los datos recabados de la muestra en estudio difieren del comportamiento de una

distribucion normal; pues el p-valor asociado al estadístico de prueba para la variable de estudio 1 es = 0.017, que es menor al valor del nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ . Y en el caso de la variable de estudio 2, el p-valor asociado es = 0.006, valor tambien menor que el valor del nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ . Por lo que se concluye rechazando la hipótesis nula y se aceptando la hipótesis alterna, que señala que los datos de la muestra no provienen de una distribución normal. Por lo tanto los estadígrafos de prueba de hipotesis del estudio a utilizar son los no paramétricos, es decir el estadístico chi cuadrado de independencia, que mide si existe relación o independencia entre las variables 1 y 2. Similarmente el coeficiente tau b de Kendall mide el nivel de asociación que puede existir entre ambas variables y dimensiones de estudio involucradas.

### 3.1.4 Validación de la hipótesis general

El propósito de la prueba es demostrar estadísticamente si existen correlación entre las variables de estudio, y por otro lado con la prueba Tau b de Kendall, el objetivo es medir el nivel de asociación que existe entre las dos variables en estudio.

**Tabla N° 18**  
**Pruebas chi-cuadrado de la Variable Percepción de la evaluación de desempeño docente y la Variable Motivación**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	16,081 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	13,274	1	,000		
Razón de verosimilitud	17,915	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	15,545	1	,000		
N de casos válidos	30				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6.53.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la percepción sobre la evaluación de desempeño docente y la motivación de los docentes del nivel inicial de la provincia del Cusco - 2018.</p> <p>H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la percepción de la evaluación de desempeño docente y la motivación de</p>
------------------------	--

	los docentes evaluados del nivel inicial UGEL Cusco – 2018.	
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05	
Estadígrafo de contraste:	$X^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$	Valor calculado 16,081
Valor p calculado:	p = 0,000	
Conclusión	El <i>p-valor</i> hallado es mucho menor que 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y rechazar la nula, en este sentido se demuestra que existe correlación entre la percepción sobre la evaluación de desempeño docente y la motivación de los docentes del nivel inicial de la provincia del Cusco – 2018.	

**Tabla N° 19**  
**Coefficiente tau b de Kendall**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,732	,125	5,806	,000
N de casos válidos		30			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	H <sub>0</sub> : No existe asociación entre las variables percepción sobre la evaluación de desempeño docente y la motivación. H <sub>1</sub> : Existe asociación entre las variables percepción sobre la evaluación de desempeño docente y la motivación.
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado:	p = 0,000
Conclusión	Dado que el <i>p-valor</i> determinado es << 0,05, se concluye que existe una buena asociación directa entre las variables de estudio, encontrándose el valor de asociación = 0,732

### **3.1.5 Validación de la sub hipótesis**

#### **3.1.5.1 Validación de la sub hipótesis específica 1**

##### **Datos de validación.**

Por la característica del planteamiento de la sub hipótesis específica 1, se realiza la comprobación descriptiva de los datos presentados en las tablas N° 11 y 14.

##### **Planteamiento de la hipótesis.**

##### **Hipótesis nula (Ho):**

Las percepciones de la evaluación de desempeño docente no permiten conocer el grado de acuerdo o discrepancia con respecto a los instrumentos aplicados en este proceso.

##### **Hipótesis alterna (H1):**

Las percepciones de la evaluación de desempeño docente permiten conocer el grado de acuerdo o discrepancia con respecto a los instrumentos aplicados en este proceso.

En base a los resultados descriptivos hallados y presentados en las tablas N° 11 y 14, se puede afirmar que los resultados encontrados si permiten ver el nivel de acuerdo o discrepancia que existe respecto a los instrumentos aplicados en este proceso de evaluación. El acuerdo es que para la muestra en estudio el nivel alcanzado en la percepción que tienen respecto a las dos variables es de “Regular”, pues en el caso de la variable 1, el 70 % de la muestra así lo percibe, y en el caso de la variable 2, para el 56.63 % de la muestra esa es su percepción, además de que un 30 % señala que la motivación es mala por parte del ente evaluador. Por lo tanto, queda evidenciado por los resultados hallados en la medición de ambas variables de estudio, la aceptación de la hipótesis alterna de la investigación y rechazar la nula.

#### **3.1.5.2 Validación de la sub hipótesis específica 2**

La validación de la sub hipótesis de estudio, se realiza entre la variable 1 Percepción sobre la evaluación de desempeño docente y la dimensión 1 de la variable motivación. Los resultados hallados se resumen en las tablas

siguientes.

**Tabla N° 20**  
**Pruebas chi-cuadrado de la Variable Percepción de la evaluación de**  
**desempeño docente y la dimensión Motivación Intrínseca de la Variable**  
**Motivación**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	13,393 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	10,848	1	,001		
Razón de verosimilitud	14,663	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,001	,000
Asociación lineal por lineal	12,946	1	,000		
N de casos válidos	30				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7.00.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre las percepciones sobre la evaluación de desempeño docente en la motivación intrínseca de los docentes del nivel inicial de la provincia del Cusco – 2018.</p> <p>H<sub>1</sub>: Existe una relación directa y significativa entre las percepciones sobre la evaluación de desempeño docente en la motivación intrínseca de los docentes del nivel inicial de la provincia del Cusco – 2018.</p>
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05
Estadígrafo de contraste:	$X^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$ <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> <span>Valor calculado</span> <span>13,393</span> </div>
Valor p calculado:	p = 0,000
Conclusión	El valor del <b>X<sup>2</sup></b> experimental es mayor que el <b>X<sup>2</sup></b> crítico = 3.84 (tabla: gl= 1, $\alpha$ = 0,05), además de que el <i>p</i> -valor hallado en este caso es mucho menor que 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, en este sentido existe correlación entre la variable percepción sobre la evaluación de desempeño docente y la dimensión motivación intrínseca de la variable motivación de los docentes del nivel inicial de la provincia del Cusco – 2018.

**Tabla N° 21**

**Nivel de asociación de la Variable Percepción sobre la evaluación de desempeño docente y la dimensión Motivación Intrínseca de la Variable Motivación**

**Medidas simétricas**

<b>Dim. 1 Ansiedad</b>	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Dim. 1 Var. 2: Ordinal por ordinal	,668	,135	4,919	,000
N de casos válidos	30			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	H <sub>0</sub> : No existe asociación entre la variable Percepción sobre la evaluación de desempeño docente y la dimensión Motivación Intrínseca de la variable Motivación. H <sub>1</sub> : Existe asociación entre la variable Percepción sobre la evaluación de desempeño docente y la dimensión Motivación Intrínseca de la variable Motivación.
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado:	p = 0,005
Conclusión	Dado que el p-valor determinado es << 0,05, se evidencia que existe una buena asociación directa entre la variable 1 de estudio y la dimensión 1 de la variable 2, dado que el valor determinado de asociación es = 0,668.

**3.1.5.3 Validación de la sub hipótesis específica 3**

**Tabla N° 22**

**Pruebas chi-cuadrado de la Var. Percepción de la evaluación de desempeño docente y la dimensión Motivación Extrínseca de la Variable Motivación**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	13,274 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	10,720	1	,001		
Razón de verosimilitud	14,449	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,001	,000
Asociación lineal por lineal	12,832	1	,000		
N de casos válidos	30				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6.07.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	<p>H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre tiene las percepciones sobre la evaluación de desempeño docente en la motivación extrínseca de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco – 2018</p> <p>H<sub>1</sub>: Existe una relación directa y significativa entre tiene las percepciones sobre la evaluación de desempeño docente en la motivación extrínseca de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco – 2018.</p>				
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05				
Estadígrafo de contraste:	$X^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$ <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;"></td> <td style="text-align: right; border-top: 1px solid black;">Valor calculado</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">13,274</td> </tr> </table>		Valor calculado		13,274
	Valor calculado				
	13,274				
Valor p calculado:	p = 0,001				
Conclusión	El valor del <b>X<sup>2</sup></b> experimental es mayor que el <b>X<sup>2</sup></b> crítico = 3.84 (tabla: gl= 1, α= 0,05), además de que el <i>p-valor</i> determinado en este caso es mucho menor que 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y rechazar la nula, en el sentido de que existe correlación entre la variable percepción sobre la evaluación de desempeño docente y la dimensión motivación extrínseca de la variable motivación de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco – 2018.				

**Tabla N° 23**

**Nivel de asociación de la Var. Percepción de la evaluación de desempeño docente y la dimensión Motivación Extrínseca de la Variable Motivación.**

**Medidas simétricas**

Dim. 1 Depresión	Error estándar			
	Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Dim. 1 Var. 2: Ordinal por ordinal	,665	,136	4,778	,000
N de casos válidos	30			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas H0: No existe asociación entre la Var. Percepción de la evaluación de desempeño docente y la dimensión Motivación Intrínseca de la Variable Motivación.

H1: Existe asociación entre la Var. Percepción sobre la evaluación de desempeño docente y la dimensión Motivación Intrínseca de la Variable Motivación.

Nivel de significancia = 5 % = 0.05

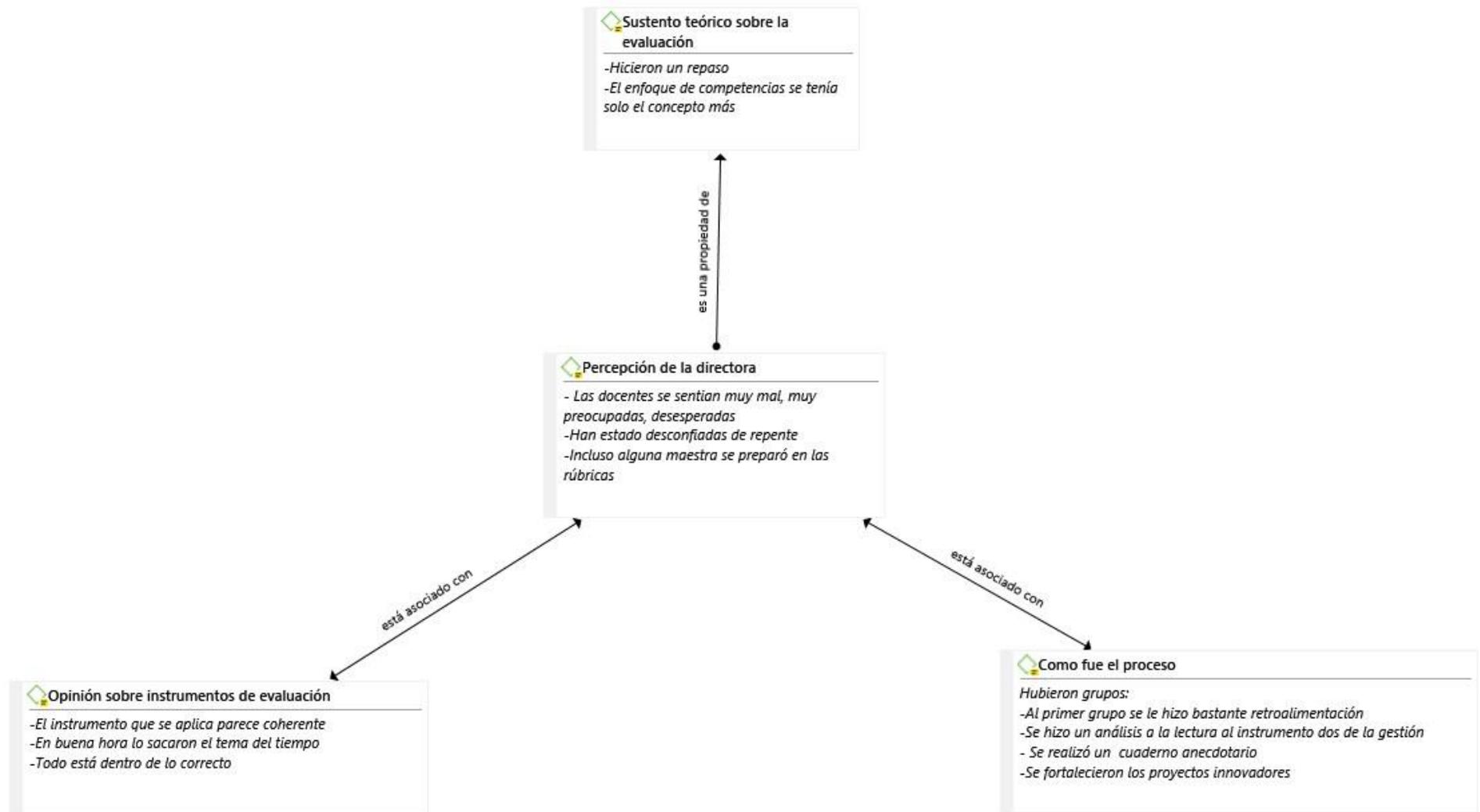
Estadígrafo de contraste 
$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Valor p calculado: p = 0,005

Conclusión Dado que el p-valor determinado es << 0,05, se evidencia que existe una buena asociación indirecta entre la variable 1 de estudio y la dimensión 2 de la variable 2, dado que el valor determinado de asociación es = 0,665.

## 3.2 Resultados cualitativos de la investigación

### 3.2.1 Percepciones de la evaluación de desempeño docente de directoras del nivel inicial



### **Interpretación de la entrevista a directoras del nivel inicial**

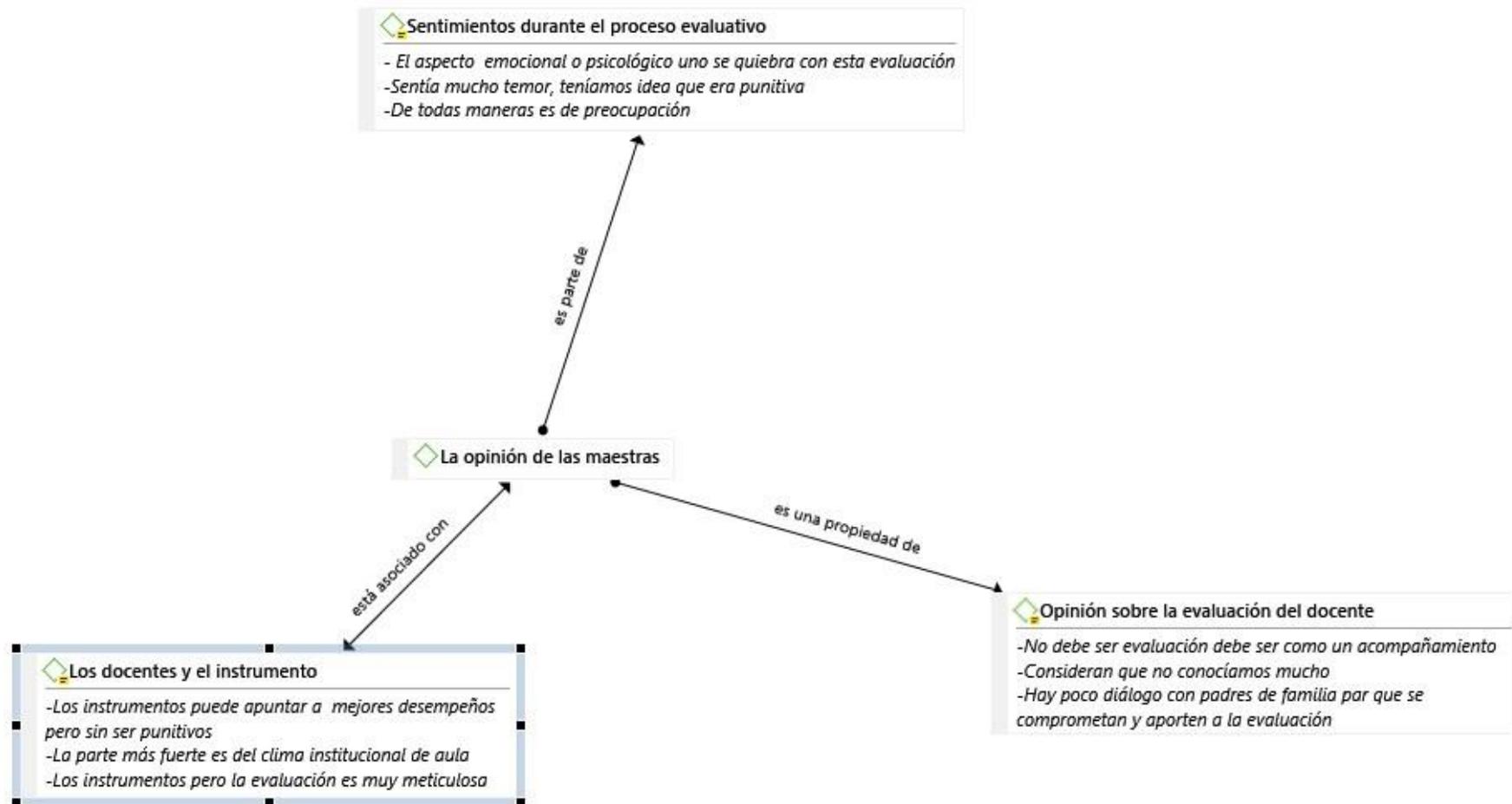
A la entrevista desarrollada a directoras del Nivel Inicial se puede describir que el proceso de la evaluación de desempeño fue vivenciada en su mayoría con mucha preocupación, temor y desconfianza, y ante esta incertidumbre las directoras de las instituciones educativas han brindado la mayor motivación orientación y acompañamiento posible a sus docentes durante este proceso.

Con respecto a los instrumentos aplicados manifiestan que mantiene una estructura organizada pero que algunos aspectos no están bien claros o definidos, que para su aplicación es necesario una capacitación y conocimiento previo de los instrumentos y este proceso se debe llevar a cabo con un tiempo determinado de anticipación y que no debe ser unos días de socialización, puesto que en vez de promover la efectividad de la labor pedagógica docente llevó a una preocupación al querer responder a las expectativas con que se planteaban los instrumentos. Asimismo manifiestan que dentro de esta capacitación se debe dar a conocer los fundamentos teóricos, filosóficos de la implementación del sistema o propuesta educativa.

De los instrumentos aplicados están de acuerdo con que el padre de familia forme parte de la evaluación de desempeño del docente, pero que no debe ser anónima, el Ministerio puede guardar en reserva los nombres de los padres de familia, sin embargo hay padres que manifiestan versiones contrarias en cuanto a la atención de sus hijos que pueden ir en contra del mismo docente.

Finalmente indican que estos procesos vividos han formado parte de un hecho trascendente porque ello permite la mejora continua y con predisposición al cambio.

### 3.2.2 Percepciones de la evaluación de desempeño docente de profesores del nivel inicial



### **Interpretación de la entrevista a docentes del nivel inicial**

De acuerdo a los resultados obtenidos en las entrevistas existe un compromiso a seguir mejorando, que las evaluaciones de esta naturaleza deben ser de acompañamiento y monitoreo permanente. Los sentimientos que manifestaron durante el proceso de evaluación fue de mucho temor, preocupación que dentro de poco también se vivirá nuevamente esta sensación aunque no muy intensa puesto que tuvieron un aprendizaje anterior y que a la fecha se tiene mayor conocimiento y entendimiento de los instrumentos de evaluación de desempeño. Consideran además que su motivación es mayor con respecto a la vivenciada en el primer proceso.

### **3.2.3 Resultados sobre la motivación de los profesores del nivel inicial**

#### **Sentimientos durante la evaluación de desempeño docente**

Los resultados obtenidos de los profesores, hacen precisar que es una motivación media a baja manifestando algunos de los sentimientos como preocupación, temor, desesperación, emociones que no son momentáneas y que han estado presentes antes del proceso de evaluación, situaciones como de tener toda la seguridad de sentirse preparadas y a la hora de los hechos surge la desconfianza en sí mismas.

#### **Conocimiento sobre fundamento teórico de los instrumentos aplicados en la evaluación de desempeño docente**

Es necesario que para el desarrollo de una determinada actividad se tenga en sustento teórico necesario, el hecho de tener una formación docente no significa tener todo el conocimiento. Se debe entender que toda propuesta debe partir del conocimiento previo sea de teorías y enfoques.

#### **Dificultades presentadas durante el proceso.**

Algunas de las dificultades en este proceso corresponden al tiempo de observación del desarrollo de la sesión, los materiales utilizados durante las actividades de aprendizaje, la entrevista o preguntas después de la evaluación de desempeño que forman parte del dominio o fundamento teórico docentes.

### **Aspectos positivos y/o negativos sobre los instrumentos aplicados**

Los procesos han sido garantizados durante la aplicación de instrumentos, los instrumentos como lo manifiesta a mayoría son adecuados y responde a la mejora de la práctica docente, sin embargo la comunicación entre padre de familia y docente a veces no es efectiva por diverso factores que pueden ser a causa de la diversidad de caracteres de los padres de familia, estilos de crianza diferentes, aspectos que a veces van en contra de maestros a la hora de ser evaluados.

La información recogida en estas entrevistas tanto de directoras como de docentes de nivel inicial, permite inferir que vivido este proceso se está asumiendo nuevas actitudes y predisposición frente al proceso evaluativo, con compromisos que están acordes al Marco del buen desempeño docente, actitudes que conllevan a formar parte de una cultura evaluativa que se viene implementando en el sector y para hacerla más sostenible y viable se requiere de una evaluación de los resultados.

Este proceso evaluativo no sólo debe responder a informes cuantitativos sino también es necesario la implementación de propuestas para el fortalecimiento de aspectos de desarrollo personal, social y emocional. Los cuáles se han podido evidenciar en el desarrollo de las entrevistas. Es decir que hay factores relacionados a la motivación intrínseca y extrínseca del docente, fortalecer la intrínseca y dar oportunidades de mejora continua en la extrínseca.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Con respecto a los resultados obtenidos sobre la variable percepción de la evaluación del desempeño docente se ha encontrado que el 3.33 % de la muestra tiene una mala percepción, el 70 % tiene una percepción regular, y el 26.67 % tiene una buena percepción, no encontrándose a ningún encuestado en las categorías de muy mala y muy buena percepción. Por lo que se puede afirmar que la gran mayoría de los encuestados, manifiestan una percepción regular sobre la evaluación del desempeño docente, es decir que para ellos, el proceso de evaluación del desempeño docente, realizado por el Ministerio de Educación, les es prácticamente indistinto o reaccionan indiferentes y no reflejan la realidad de cada contexto evaluado. Esta decisión permite afirmar que existe la necesidad de tener que profundizar en el conocimiento sobre los instrumentos de evaluación aplicados a docentes del nivel inicial.

Sobre la variable motivación, los resultados encontrados indican que sobre la motivación de los docentes encuestados señalan que esta es mala para el 30 % de la muestra; el otro 56.67 % de los docentes encuestados indican que la percepción que tienen respecto a esta variable es de regular, y se observa que solo el 13.33 % opina que existe una buena motivación. No se encuentra a ningún encuestado en las categorías de muy mala y muy buena. La motivación es un factor muy importante para el desarrollo del ser humano en todos sus ámbitos del saber y conocimiento. Lo encontrado en los resultados respecto a esta variable de estudio, permite indicar que aproximadamente un tercio de la muestra manifiesta una mala percepción respecto a esta variable, un poco más de la mitad de la muestra indican que la motivación que tienen es regular, es decir que no están plenamente satisfechos con lo que el medio, su contexto, el estado les da para que puedan sentirse plenamente motivados en el desarrollo de su labor educativa, por otro lado un porcentaje bajo señala que si se sienten bien motivados para desempeñarse una buena labor profesional.

Los resultados anteriormente presentados nos demuestran que existe una relación directa entre las dos variables de estudio, es decir que la percepción de los docentes con respecto a la evaluación de desempeño docente influye directamente en la motivación de los maestros y maestras del ámbito de la provincia del Cusco, por lo que queda demostrado los objetivos planteados en el presente estudio.

Cloninger (1993), que la persona posee una motivación positiva y que progresamos hacia niveles más altos de funcionamiento, es decir que la existencia humana no se limita a manejar conflictos ocultos. Lo que significa que todo maestro debe estar predispuesto a los cambios y desafíos constantes frente a un mundo más competitivo. Cada uno de nosotros, como personas somos responsables de nuestras vidas y si deseamos lograr niveles altos de eficiencia en nuestra labor es necesario poner de nuestra parte, estar acorde a las exigencias de este mundo cada vez más cambiante. Muchos docentes manifiestan que al enterarse sobre la evaluación de desempeño docente y que ellas o ellos estaban convocados a pasar por este proceso se sintieron muy preocupadas, mal, desmotivadas por lo que ha sido un reto y además una forma de mejorar el clima institucional puesto que en estas circunstancias es bueno compartir y apoyarse unos a otros, lo que se corrobora con la apreciación del autor.

Se está de acuerdo con la implementación de los instrumentos de evaluación de desempeño docente, estas orientadas a una mejora continua e implementación de una cultura evaluativa en nuestro país; pero es bueno considerar una capacitación previa y profundización de los instrumentos a utilizar; puesto que en el presente estudio se ha encontrado descontento por la aplicación de algunos instrumentos como la encuesta a familias y la pauta de valoración basada en la evidencia, como lo manifiesta Urriola L. (2013), en su trabajo de investigación Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile, Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso; que se desarrolló con el objetivo de dar una propuesta de mejora sobre el modelo de evaluación implementado en Chile, la que da un sustento más sólido al presente trabajo de investigación, puesto que es bueno analizar la

situación real en la que vivimos, queremos una sociedad más justa con igualdad de derechos y oportunidades sin embargo muchas veces nos callamos y no manifestamos nuestra ideas; pues parte de nuestra iniciativa como docentes hacer siempre un análisis de las situaciones o fenómenos o que ocurren dentro de nuestro contexto.

En bueno entender nuestra vida está llena de motivaciones que son un impulso para salir adelante y lograr nuestro objetivos; motivaciones intrínsecas como extrínsecas que necesitan ser fortalecidas tanto en el ámbito laboral como personal, y como investigadora esa es la tarea que nos toca asumir dando respuesta a problemáticas que están entendidas dentro de la gestión pública.

## V. CONCLUSIONES

**Primero:** Validando la hipótesis general de estudio, se verifica que existe correlación entre la variable percepción de la evaluación del desempeño docente y la motivación de los docentes del nivel inicial de la provincia del Cusco – 2018. La afirmación se sustenta en resultados estadísticos hallados mediante la prueba de independencia (Tabla N° 18), donde el valor Chi cuadrado experimental igual a 16.081 es mayor que el chi cuadrado crítico o teórico de 3.84 (leído de tabla); por otro lado la elección de la hipótesis de prueba queda confirmada con el p-valor o margen de error calculado = 0.000, valor mucho menor que el valor del nivel de significancia,  $\alpha = 0.05$ . Así mismo, mediante la prueba de tau b de Kendall se demuestra que existe asociación entre las variables de estudio, además se deduce que esta relación es directa. (Tabla N° 12).

**Segundo:** En el caso de la sub hipótesis 1, la validación de la hipótesis planteada, se realiza en base a los resultados descriptivos encontrados y presentados en las tablas 11 y 14, de donde se puede afirmar que los resultados encontrados si permiten ver el nivel de acuerdo o discrepancia que existe respecto a los instrumentos aplicados en este proceso de evaluación. Pues, se observa en ambas variables de estudio que el nivel alcanzado en la percepción que tienen los docentes respecto a las dos variables es de “regular”. En caso de la variable 1, el 70 % de la muestra así lo percibe, y en el caso de la variable 2, para el 56.63 % de la muestra esa es su percepción, además de que un 30 % señala que la motivación es mala por parte del ente evaluador. Por lo tanto, queda probada la aceptación de la hipótesis alterna de la investigación.

Los resultados cualitativos describen las opiniones sobre los instrumentos de evaluación aplicados en el proceso, el conocimiento sobre el sustento teórico de la implementación del sistema; el estado emocional del profesorado antes y durante el proceso; determinándose el grado de acuerdo y discrepancia hacia los instrumentos de evaluación, como la encuesta a familias, consideración del contexto sea urbano o rural cuyas especificaciones son tema de constantes análisis. Finalmente los entrevistados consideran que la implementación de este sistema logrará buenos resultados y no deben ser punitivos y que de acuerdo a

los resultados evidenciados se debe fortalecer aquellos aspectos positivos encontrados y capacitar en los que se requiere.

**Tercero:** Sobre la prueba de la sub hipótesis 2, entre la variable 1 Percepción de la evaluación del desempeño docente y la dimensión 1 motivación intrínseca de la variable 2 Motivación, de los docentes del nivel inicial de la provincia del Cusco - 2018., queda probado estadísticamente que existe relación y dependencia directa. Afirmación que se hace en base a los resultados encontrados mediante la prueba de independencia (Tabla N° 20), donde el valor del Chi cuadrado experimental encontrado = 13.393 es mayor que el chi cuadrado crítico o teórico, = 3.84 (leído de tabla); y por otro lado la elección de la hipótesis de prueba queda confirmada con el p-valor o margen de error calculado = 0.000, valor mucho menor que el valor del nivel de significancia,  $\alpha= 0.05$ . También se observa que mediante la prueba de tau b de Kendall, se demuestra que existe una buena asociación entre las variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2 en estudio, además de que esta asociación es directa. (Tabla N° 21).

**Cuarto:** Sobre la prueba de la sub hipótesis 3, entre la variable 1 Percepción de la evaluación del desempeño docente y la dimensión 2 motivación extrínseca de la variable 2 Motivación, de los docentes del nivel inicial de la provincia del Cusco – 2018., se demuestra y prueba estadísticamente que existe relación y dependencia directa. Dicha afirmación se basa en los resultados encontrados mediante la prueba de independencia (Tabla N° 22), donde el valor del Chi cuadrado experimental encontrado = 13.274 es mayor que el chi cuadrado crítico o teórico, = 3.84 (leído de tabla); y por otro lado la elección de la hipótesis de prueba queda confirmada con el p-valor o margen de error calculado = 0.000, valor mucho menor que el valor del nivel de significancia,  $\alpha= 0.05$ . También se observa que mediante la prueba de tau b de Kendall, se demuestra que existe una buena asociación entre las variable 1 y la dimensión 2 de la variable 2 en estudio, además de que esta asociación es directa. (Tabla N° 23).

## **VI. RECOMENDACIONES**

Existen impulsos que generan nuevos comportamientos por lo que es necesario brindar condiciones adecuadas para el buen desempeño de los docentes que desarrollan la labor tan encomiable que es la de educar a niños y niñas, si queremos hablar de un proceso formativo de fortalecimiento de capacidades docentes es necesario que los resultados de la evaluación de desempeño docente sirvan para desarrollar acciones de capacitación, éstas deben responder a los resultados obtenidos por los docentes en la evaluación de desempeño, brindándoles retroalimentación para superar las dificultades encontradas y establecer un proceso de mejora continua.

Sobre los resultados obtenidos de la variable “motivación” buen porcentaje de los profesores manifiestan tener una motivación media o regular, lo que implica que este proceso evaluativo ha generado incertidumbre los cuales generan desconfianza cuando no se da una verdadera implementación y conocimiento de los instrumentos oportunamente, por lo que se sugiere que todo proceso a ser implementado debe tener un conocimiento previo de los instrumentos, acciones y cronograma a aplicarse, de esta forma los docentes asumirán con mayor confianza y motivación que les permita sentirse como verdaderos protagonistas del proceso de cambio educativo anhelado.

Al personal jerárquico de las instituciones educativas se recomienda implementar estrategias y/o acciones que permitan generar mayor compromiso y motivación en los docentes, generando niveles de confianza y clima institucional adecuado que coadyuven al logro de metas institucionales.

A los docentes mantener siempre esa predisposición hacia los cambios inminentes que se van implementando como parte de las políticas educativas y dar a conocer siempre sus puntos de vista para ir mejorando dichas propuestas.

## **VII. PROPUESTA**

Los incentivos laborales, la falta de implementación de estrategias es decir de una atención al docente de educación para la mejora de su labor son

situaciones que deben ser respondidas a corto plazo. La evaluación de desempeño arroja resultados los cuales deben formar parte del fortalecimiento de capacidades docentes sólo así estaremos hablando de una verdadera evaluación, bajo esta situación e implementación del sistema es necesario que al docente se le brinde espacios de capacitación permanente, de trabajo colaborativo que motiven su labor docente respondiendo a sus necesidades de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño docente.

El plan de capacitación permitirá el fortalecimiento de capacidades, habilidades y actitudes de los docentes con el fin de mejorar las competencias pedagógicas, integra una serie de intervenciones de especialistas, directoras, docentes líderes con el fin de brindar asesoramiento, acompañamiento, orientación, monitoreo y retroalimentación permanente. En este proceso de intervención se propone el desarrollo de las comunidades de aprendizaje lideradas por los representantes antes mencionados a nivel institucional e interinstitucional con el fin de afianzar sus competencias pedagógicas que garanticen la motivación permanente del docente.

Todo este proceso de deconstrucción de la práctica reflexiva permitirá responder a dos interrogantes ¿Cómo es y cómo debería ser mi práctica pedagógica? rescatando aspectos positivos de la práctica docente y reorientando la práctica del docente hacia el tránsito de la nueva docencia como lo manifiesta del marco del buen desempeño docente. Y que todo este proceso permita visionar una educación basada en el desarrollo de competencias y no meramente a una evaluación basada en la aplicación de instrumentos o exámenes escritos, puestos que para la aplicación de estos instrumentos se movilizan tanto recursos humanos, materiales y financieros que sí muy bien pueden ser reorientados en las implementación de propuestas que medien los logros de aprendizajes de los estudiantes basadas en el práctica docente.

De acuerdo a los resultados obtenidos de las evaluaciones de desempeño del primer y segundo tramo a nivel nacional y UGEL, se ha podido determinar que más del 99% de docentes que encuentran desarrollando una labor que responde a las demandas actuales del sector y que es necesario mantenerlas y fortalecerlas.

## **PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA PARA DIRECTIVOS Y DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DEL CUSCO-2020**

### **I. DATOS GENERALES:**

**Dirección Regional de Educación:** Cusco

**Unidad de Gestión Educativa Local:** Cusco

**Responsables :** Jefe del área de gestión pedagógica, especialistas de educación inicial y docentes líderes.

### **II. FINALIDAD**

- Implementar el Programa de formación continua para docentes y directivos del nivel inicial de la provincia del Cusco.
- Determinar responsabilidades que aseguren el cumplimiento de las actividades.
- Contar con un listado de necesidades formativas de docentes y directivos.
- Brindar atención a las necesidades formativas de docentes y directivos.
- Considerar las necesidades formativas de docentes y directores en el programa de formación

### **III. FUNDAMENTACIÓN**

Con el fin de fortalecer la práctica de los docentes se implementa el presente programa de formación continua para directoras y docentes del nivel inicial de la Provincia del Cusco, de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño docente realizado el año 2017-2018 en dos tramos, y conforme a las necesidades encontradas en las entrevistas realizadas en el presente estudio, por lo que el presente programa prioriza la atención de dichas necesidades que permitirán el fortalecimiento de las capacidades y competencias conforme lo establece el marco del buen desempeño docente para garantizar una mejora en la calidad de la enseñanza – aprendizaje.

En ese marco, tras haber realizado el trabajo de investigación referido a la “Percepción de la evaluación del desempeño docente y su influencia en la

motivación de los profesores del nivel inicial de la Provincia del Cusco “; se considera como propuesta el siguiente programa de formación continua para directoras y docentes del nivel inicial, que se implementará el año 2020, propuesta que será coordinada con la UGEL Cusco para su implementación a través del área de gestión pedagógica e institucional. En éste Programa se desarrollará diversas estrategias para fortalecer sus capacidades profesionales de directoras y docentes, entre ellas se tiene: talleres de capacitación, grupos de interaprendizaje, visitas de monitoreo y acompañamiento, sustentadas desde los enfoques, humanista, por competencias, reflexivo-crítico. Asimismo, su organización se detalla en las estrategias a utilizar en el Programa de Formación Continua.

### **NECESIDADES FORMATIVAS**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño docente se ha visto por conveniente atender las necesidades formativas ante las debilidades encontradas en los instrumentos de evaluación del desempeño docente, las cuales se especifican de la siguiente manera:

<b>N°</b>	<b>ASPECTOS</b>	<b>NECESIDADES FORMATIVAS</b>
01	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima institucional</li> <li>• Manejo de conflictos</li> <li>• Desarrollo de habilidades sociales</li> <li>• Gestión para un buen desempeño docente</li> <li>• Responsabilidad pedagógica de padres de familia</li> </ul>
02	Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis del Currículo nacional de la educación básica regular – nivel inicial.</li> <li>• Empoderamiento de los enfoques de las áreas curriculares.</li> <li>• Uso adecuado de recursos y materiales educativos.</li> <li>• Empoderamiento del marco del buen desempeño docente.</li> <li>• Enfoques y tránsitos hacia una nueva docencia.</li> <li>• Instrumentos de evaluación del desempeño docente y las rúbricas</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• La motivación como factor de rendimiento laboral.</li> <li>• Fortalecimiento de estrategias colaborativas (GIAS, Talleres , etc)</li> <li>• Desarrollo de competencias del nivel inicial en el marco Currículo nacional de la Educación Básica Regular.</li> <li>• Lineamientos sobre planificación curricular.</li> <li>• Estrategias para desarrollar competencias.</li> <li>• Evaluación de los aprendizajes</li> </ul>
--	--	---

#### IV. OBJETIVOS

##### **General:**

Fortalecer las competencias y capacidades profesionales de directoras y docentes de las Instituciones Educativas del nivel inicial del ámbito de la Provincia de Cusco a través de la implementación del programa de formación continua durante el año escolar 2020 que contribuyan a la mejora de los aprendizajes.

##### **Específicos.**

- Mejorar el desempeño de directoras y docentes del nivel inicial mediante talleres de capacitación.
- Promover el trabajo colaborativo e intercambio de experiencias (GIAS).
- Fortalecer la práctica pedagógica y de gestión mediante visitas de monitoreo y acompañamiento pedagógico entre pares.

#### V. ENFOQUES QUE SUSTENTAN EL PROGRAMA DE FORMACIÓN

##### **DOCENTE.**

##### **Enfoque Crítico Reflexivo**

El profesor en el trabajo cotidiano afirma su identidad profesional en base a su vocación. Es consciente del rol que desempeña y de la trascendencia de las acciones que realiza al cumplir con responsabilidad sus funciones, se caracteriza por conocer a sus estudiantes y plantear situaciones en base al contexto de donde provienen con la finalidad de generar aprendizajes significativos. La autorreflexión y la permanente revisión de sus prácticas pedagógicas constituyen el recurso primordial de su labor.

### **Enfoque Humanista**

Según el paradigma humanista, los directivos y docentes son entes individuales, únicos y diferentes de los demás; personas con iniciativa, con necesidades personales de crecer, con potencialidades para desarrollar actividades y para solucionar problemas creativamente. No son seres que solo participan cognitivamente sino personas con afectos, intereses y valores particulares, a quienes debe considerarse en su personalidad total (Rogers, 1951) en tal sentido el programa busca que los directivos y docentes desarrollen una formación holística

El maestro es concebido no como una autoridad sino como aquel que facilita el proceso del aprendizaje, se crea un ambiente de seguridad y calidez, confianza, respeto, aceptación, empatía y congruencia, se promueve la interdependencia, autonomía y apertura al cambio.

El enfoque humanista toma en cuenta las capacidades, necesidades, intereses, expectativas y deseos los directivos y docentes a fin de mantener su motivación para fortalecer su autonomía.

### **Enfoque por Competencias**

Para el presente programa de formación continua se considera como referencia la definición de competencia establecida en el Marco del Buen Desempeño Docente: “Se entiende por competencia a la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no sólo como la facultad para poner en práctica un saber; ya que la resolución de problemas no supone únicamente un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia, como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de las consecuencias sociales de su decisión” (MINEDU, 2013).

Por ello, la finalidad del presente programa de formación docente es fortalecer el desarrollo de competencias de directivos y docentes del nivel inicial del ámbito de la provincia del Cusco en estrecha relación con el Marco del Buen Desempeño Docente y Directivo.

## VI. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN CONTINUA

### 1. Talleres de Capacitación

Los talleres de capacitación son modalidades de enseñanza-aprendizaje caracterizada por la interrelación entre la teoría y la práctica, en donde el facilitador presenta los fundamentos teóricos y procedimentales, que sirven de base para que las directoras y docentes participantes realicen un conjunto de actividades diseñadas previamente y que los conducen a desarrollar su comprensión de los temas al vincularlos con la práctica en aula.

N°	ESTRATEGIA	FECHAS	PARTICIPANTES	N° DE HORAS PEDAGÓGICAS	RESPONSABLES
01	I Taller de capacitación dirigido a directoras y docentes del nivel inicial	Del 4 al 6 de marzo de 2020	Directoras y docentes del nivel inicial del ámbito de la provincia del Cusco	30	Jefe de AGP y Equipo de especialistas del nivel inicial y docentes líderes
02	II Taller de capacitación dirigido a directoras y docentes del nivel inicial	De 5 al 7 de agosto de 2020	Directoras y docentes del nivel inicial del ámbito de la provincia del Cusco	30	Jefe de AGP y Equipo de especialistas del nivel inicial y docentes líderes.

### 2. Grupos de Interaprendizaje (GIA)

Los Grupos de Interaprendizaje permiten dar respuesta de manera pertinente a las necesidades de formación de los docentes, propiciando la construcción de un modelo propio, en el que se sustenta la reflexión sobre la práctica educativa a través del trabajo colaborativo, partiendo

del intercambio de experiencias y de la capacidad de los docentes, generando compromisos de mejora continua.

N°	ESTRATEGIA	FECHAS	PARTICIPANTES	N° DE HORAS PEDAGÓGICAS	RESPONSABLES
01	I GIA	Abril	Directoras y docentes del nivel Inicial	4	Jefe de AGP y Equipo de especialistas del nivel inicial y docentes lideres
02	II GIA	Junio	Directoras y docentes del nivel Inicial	4	Jefe de AGP y Equipo de especialistas del nivel inicial y docentes lideres
03	III GIA	Agosto	Directoras y docentes del nivel Inicial	4	Jefe de AGP y Equipo de especialistas del nivel inicial y docentes lideres
04	IV GIA	Octubre	Directoras y docentes del nivel Inicial	4	Jefe de AGP y Equipo de especialistas del nivel inicial y docentes lideres
05	V GIA	Diciembre	Directoras y docentes del nivel Inicial	4	Jefe de AGP y Equipo de especialistas del nivel inicial y docentes lideres

### 3. Visitas de Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico

Las visitas de monitoreo y acompañamiento pedagógico están consideradas como estrategias que permiten mejorar los procesos, siendo sistemático y permanente, que se realiza por el especialista, y docentes lideres con el objeto de interactuar con el docente y el director para promover la reflexión sobre su práctica pedagógica; dichas visitas permitirán detectar las dificultades y fortalecer los aspectos positivos del

desempeño de las directoras y docentes del nivel inicial en el ámbito de la provincia del Cusco, la reflexión de la práctica pedagógica debe conducir a un proceso de mejora continua, que permita un mejor desempeño docente y por ende el logro de aprendizajes.

Las demandas actuales exigen del docente en ejercicio competencias que va adquiriendo y fortaleciendo en el programa de formación docente continua, lo que contribuirá en la implementación eficiente de las diferentes herramientas pedagógicas en el aula, en la Institución Educativa, en la labor docente y en el liderazgo pedagógico del director. Consta de dos momentos: el monitoreo y acompañamiento docente.

Se establece en el programa la realización de dos visitas de monitoreo y acompañamiento a cada Institución Educativa del nivel inicial del ámbito de la Provincia de Cusco, en el año 2020 considerando la primera visita entre los meses de marzo y julio y la segunda visita entre los meses de agosto y diciembre.

<b>N°</b>	<b>VISITA DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO</b>	<b>FECHA</b>	<b>PARTICIPANTES</b>	<b>NUMERO DE HORAS PEDAGOGICAS</b>	<b>RESPONSABLES</b>
01	Visita I	Marzo - Julio	Directoras y docentes del nivel inicial	10 horas	Equipo de especialistas del nivel inicial y docentes lideres
02	Visita II	Agosto- diciembre	Directoras y docentes del nivel inicial	10 horas	Equipo de especialistas del nivel inicial y docentes lideres
	Seguimiento y reajuste para mejorar el desempeño docente	Marzo - diciembre	Directoras y docentes del nivel inicial	30 horas	Equipo de especialistas del nivel inicial y docentes lideres

## VII. ORGANIZACIÓN

El proceso de implementación del Programa de formación continua para directoras y docentes del nivel inicial se realizará desarrollando la temática planteada como base de las necesidades de formación de los docentes, según como se detalla a continuación.

### Programa de Formación Continua para el nivel inicial.

N°	DENOMINACION	N° DE HORAS PEDAGOGICAS	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
01	Programa de Formación continua para directoras y docentes de educación inicial de la provincia del Cusco.	130	Directoras y docentes de educación inicial.	Jefe de AGP y equipo de especialistas en educación inicial y docentes líderes.

### Estructura curricular.

Para atender las necesidades formativas de los directivos y docentes del nivel inicial del ámbito de la Provincia del Cusco, se ha diseñado la siguiente estructura:

N°	ESTRATEGIAS DE FORMACION CONTINUA	TEMAS	N° DE HORAS	RESPONSABLES	FECHA
01	I Taller de capacitación	<ul style="list-style-type: none"><li>- Desarrollo de habilidades sociales</li><li>- Clima institucional</li><li>- Manejo de conflictos</li><li>- Gestión para un buen desempeño docente</li><li>- Responsabilidad pedagógica de padres de familia</li></ul>	30	Equipo de Especialistas de inicial y docentes líderes	Del 4 al 6 de marzo del 2020

02	I GIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El marco del buen desempeño docente.</li> <li>- Retroalimentación</li> </ul>	4	Equipo de Especialistas de inicial y docentes lideres	Abril 2020
03	II GIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfoques de las áreas curriculares.</li> <li>- Uso adecuado de recursos y materiales educativos.</li> </ul>	4	Equipo de Especialistas de inicial y docentes lideres	Junio 2020
04	II Taller de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfoques y tránsitos hacia una nueva docencia.</li> <li>- Instrumentos de evaluación del desempeño docente y las rúbricas</li> <li>- Estrategias colaborativas (GIAS, Talleres , etc)</li> <li>- Análisis del Currículo nacional de la educación básica regular – nivel inicial.</li> <li>- Desarrollo de competencias del nivel inicial en el marco Currículo nacional de la Educación Básica Regular.</li> <li>- Lineamientos sobre planificación curricular.</li> </ul>	30	Equipo de Especialistas de inicial y docentes lideres	5 al 7 de agosto de 2020
05	III GIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La motivación como factor de rendimiento laboral.</li> </ul>	4	Equipo de Especialistas de inicial y docentes lideres	Agosto 2020
06	IV GIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias para desarrollar competencias en el nivel inicial</li> </ul>	4	Equipo de Especialistas de inicial y docentes lideres	Octubre 2020
07	V GIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias para la evaluación de los aprendizajes en el nivel inicial.</li> </ul>	4	Equipo de Especialistas de inicial y docentes	Diciembre 2020

				lideres	
08	I Visita de Monitoreo y acompañamiento	- Observación de clase. - Asesoría personalizada - Asistencia técnica	10	Equipo de Especialistas de inicial y docentes lideres	De marzo a julio de 2020
		- Seguimiento y reajuste para mejorar el desempeño docente	15	Equipo de Especialistas de inicial y docentes lideres	De marzo a julio de 2020
09	II Visita de Monitoreo y acompañamiento	- Observación de clase. - Asesoría personalizada. - Asistencia técnica	10	Equipo de Especialistas de inicial y docentes lideres	De agosto a diciembre de 2020
		- Seguimiento y reajuste para mejorar el desempeño docente	15	Equipo de Especialistas de inicial y docentes lideres	De agosto a diciembre de 2020
<b>TOTAL DE HORAS</b>			<b>130</b>		

### VIII. NORMAS Y COMPROMISOS DE LOS PARTICIPANTES.

- Las directoras y docentes del nivel inicial del ámbito de la provincia del Cusco participarán con responsabilidad en el programa de formación continua previa inscripción en a través de la plataforma de la UGEL, con la finalidad de mejorar el desempeño docente; asimismo garantizaran la participación de los docentes.
- El mecanismo de control y seguimiento de la asistencia y participación de los docentes a las diferentes estrategias de formación continua, estará a cargo de un especialista del nivel inicial, los mismos que llevarán el consolidado de los mismos para su reporte respectivo.
- Se considera la permanencia durante el desarrollo de las diferentes

estrategias de formación continua, caso contrario se considera como inasistencia a pesar de haber registrado su ingreso.

- Participar de manera obligatoria mínimamente en el 90% de horas en las diferentes estrategias de formación continua.

## **IX. CERTIFICACIÓN**

Se otorgará un Certificado de capacitación de 130 horas pedagógicas a nombre de la UGEL Cusco para los directivos y docentes que concluyan satisfactoriamente el Programa de formación continua.

Para acreditar el certificado de capacitación los participantes deben:

- Cumplir mínimamente con el 90% de asistencia en todas las estrategias de formación continua.
- Cumplimiento de tareas.

## **X. EVALUACIÓN**

Las actividades establecidas en el programa de formación continua serán evaluadas en forma permanente, considerando el logro de los objetivos propuestos y las metas planteadas, estará a cargo y bajo la responsabilidad del equipo de especialistas del nivel inicial y docentes líderes para su informe a la jefatura del área de gestión pedagógica. Al finalizar cada estrategia de formación continua se utilizará instrumentos de evaluación para ver el progreso de los participantes; además para medir la eficiencia de las estrategias establecidas en el Programa estableciéndose una evaluación de entrada y de salida.

**XI. FINANCIAMIENTO:** Recursos asignados por la UGEL según POI.

## **XII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- MINEDU. (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica. Lima.
- MINEDU. (2013). Marco del Buen desempeño Docente. Lima.
- MINEDU. (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo. Lima.
- Rogers, C. (1951). Carl Rogers y la Perspectiva Centrada en la Persona. New York: McGraw Hill.

## VIII. REFERENCIAS

Ahumada P. (2005). *Hacia una evaluación auténtica del aprendizaje, modelos e instrumentos*. Madrid: Editorial Magisterio.

Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias- Evaluación de 360°.Sexta edición*. Argentina: Granica.

Alvira, R. (1079). *Reflexiones sobre el concepto de percepción en la filosofía aristotélica*". Perú: IV Congreso nacional de psicología.

Arias, C. (2006). *Enfoques teóricos sobre, la percepción que tienen las personas*. Artículo, Pontificia Universidad Javeriana. Colombia: Iberoamericana.

Bartlhey, S. H. (1982). *Principios de percepción*. México: Trillas.

- Bruner y cols. (1958). *Social Psychology and perception*. En: E.E.Maccoby T.M. New Comb y E.L. Harley (eds) *Readings is social psychology* N.Y. Holt Rimerhart and Winston.
- Bruno, A. (2016). *Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial dela red 03-UGEL N°07 – 2016*. (Tesis de maestría).Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8258>
- Cárdenas, N. (2015). *Análisis crítico del sistema de evaluación del desempeño profesional docente: un estudio en la comunidad educativa de la ciudad de Osorio Chile*. Tesis doctoral, España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Carl, R. (1951). *Carl Roger y la perspectiva centrada en la persona*. New York: McGraw Hill.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología dela Investigación científica*. Lima – Perú: Editorial san Marcos.
- Carrasco, B. (2004). *Técnicas y recursos para motivar a los alumnos*. Sexta edición. España: Ediciones RIALP, S.A.
- Cea D'Áncora, M.A. (1999) *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, El capital de las organizaciones*, 8va edición, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Cloninger, S.C. (1993). *Theories of personality: Understanding persons*. Englewood cliffs, NJ:Prentice Hall.

De la Torre y Aguilar (2015), Motivación y desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Santa Rosa. Cusco.

Equipo Educared. (2017). Entrevista a Hugo Díaz sobre los desafíos de evaluar el desempeño de los profesores [archivo de video]. De <http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafioseducacion/2017/09/05/evaluar-el-desempeno-de-los-profesores/>

Hernandez, R. Fernández, C., Baptista M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.

Hurtado León, Iván., y Toro Garrido, Josefina. (2005) *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. (5a ed.). Ed. Episteme Consultores Asociados C.A. Venezuela.

Jaén, M. (2010). *Predicción laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Tesis de doctorado. Universidad Complutense de Madrid. España.

NcClelland, D. *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Narcea, S.A de Ediciones.

Marcano, L. (2006). *Modelo de evaluación del desempeño docente*. Tesis doctoral, Universidad Pedagógica Félix Valera, La Habana - Cuba: Editorial Universitaria.

MINEDU (2013). *Ley de reforma magisterial. Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial D.S.N° 004-2013-ED. Ley N° 29944*. Perú: Ministerio de Educación.

Morris, G. Maisto CH. (2018). *Psicología*. Decimotercera edición. México: Pearson Educación.

- Moya, M. (1999) Percepción de las personas. En: Psicología social. Madrid:McGraww Hill.
- Muñoz, C. (2011), *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*, Segunda Edición. México: Pearson Educación.
- Real Academia Española. (2014), *Diccionario de la lengua española*. Madrid - España: Espasa, 23<sup>a</sup> edición.
- Sánchez y Reyes (1999). *Metodología y diseño de la Investigación Científica*. Lima: Perú. Editorial visión universitaria.
- Santos Guerra, M. A. (1993). *La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora*, Málaga: Aljibe.
- Umbral (2012), *Las competencias profesionales de la persona docente*. Revista Número XXX. Costa Rica: Masterlitho S.A.
- Universidad César Vallejo (2017). *Referencias estilo APA*. Perú: fondo editorial UCV.
- Urriola, K. (2013). *Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso*. Tesis Doctoral. Universidad de Barcelona, España.
- Valdés, H. (2009). *Manual de prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo educativo nacional.
- Zambrana, J. (2015), *Gestión de departamentos de servicio de alimentos y bebidas*. España:ELERNING S.L.

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

Percepción de la evaluación del desempeño docente y su influencia en la motivación de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco – 2018.

**VARIABLE DE ESTUDIO 01: Percepción sobre la evaluación del desempeño docente**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Percepción sobre la evaluación de desempeño docente</b></p>	<p>la evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógica, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. Valdés, (2009).</p>	<p>La percepción sobre la evaluación de desempeño docente es un proceso que permite recopilar información sobre el desarrollo de las competencias profesionales del profesor de aula la institución educativa y comunidad valoradas en base a criterios de buen desempeño docente para una subsiguiente toma de decisiones las cuales responden a las políticas de evaluación establecidas por el ministerio de Educación. Minedu (2017).</p>	<p>Dimensión competencias pedagógicas (de la aplicación de los instrumentos). Organización y desarrollo del currículum en función de las áreas y disciplinas. Refiere a los conocimientos, capacidades o destrezas que permiten analizar los fundamentos de toda acción educativa, en beneficio del estudiantado. Umbral, (2012).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepciones sobre las rúbricas de observación de aula</li> <li>• Percepciones sobre la observación de la gestión y los materiales</li> <li>• Percepciones sobre la encuesta a familias</li> <li>• Percepción sobre la pauta de valoración basada en la evidencia.</li> </ul>

			Dimensión valorativa de los resultados y sus consecuencias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Significados</li> <li>• Juicio valorativo con respecto al logro de aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>• Criterio de valoración de los resultados de la evaluación.</li> <li>• Consecuencias de los resultados obtenidos.</li> <li>• Sentimientos y emociones.</li> <li>• Fundamentos</li> <li>• Dificultades</li> </ul>
--	--	--	---	--

**VARIABLE DE ESTUDIO 02: Motivación laboral.**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Motivación</b>	La motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Chiavenato, (2015)	La motivación, es la energía que nos permite actuar en una dirección determinada, y puede responder a motivaciones extrínsecas e intrínsecas. McClelland, (1989)	Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización exitosa del trabajo.</li> <li>• Reconocimiento del éxito</li> <li>• Promociones en el centro laboral.</li> </ul>
			Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones personales e interpersonales.</li> <li>• Incremento económico y beneficio salarial.</li> <li>• Seguridad en el trabajo</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

## MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Percepción de la evaluación del desempeño docente y su influencia en la motivación de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco - 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre la percepción de la evaluación del desempeño docente y la motivación de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco – 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar cuál es la relación entre la percepción de la evaluación del desempeño docente y la motivación de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco – 2018</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe relación significativa entre la percepción de la evaluación de desempeño docente y la motivación de los profesores del nivel inicial de la provincia del Cusco – 2018.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Percepción de la evaluación de desempeño docente.</p>	<p><b>Tipo:</b> No Experimental Diseño de Investigación: Cuantitativo: Correlacional Cualitativo: Fenomenológico</p> <p>Método:</p>  <p>Dónde: M= muestra V1 = Percepción de la evaluación del desempeño docente. V2 = Motivación R = Relación entre la percepción de la evaluación del desempeño docente y su influencia en la motivación.</p> <p><b>Población:</b> • Población: 181</p> <p><b>Muestra:</b> • 30 docentes entre profesores y directivos.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario Entrevista</p>
<p><b>SUB PROBLEMAS</b> <b>PE1:</b> ¿Cuáles son las percepciones de la evaluación de desempeño docente de los profesores del nivel inicial de la provincia Cusco – 2018? <b>PE2:</b> ¿Qué implicancia tiene las percepciones de la evaluación de desempeño docente en la motivación intrínseca de los profesores del nivel inicial de la provincia Cusco – 2018? <b>PE3:</b> ¿Qué implicancia tiene las percepciones de la evaluación de desempeño docente en la motivación extrínseca de los profesores del nivel inicial de la provincia Cusco – 2018?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> <b>OE1:</b> Describir y analizar las percepciones de la evaluación de desempeño docente de los profesores del nivel inicial de la provincia Cusco – 2018. <b>OE2:</b> Describir y analizar qué implicancia tiene las percepciones de la evaluación de desempeño docente en la motivación intrínseca de los profesores del nivel inicial de la provincia Cusco – 2018. <b>OE3:</b> Describir y analizar qué implicancia tiene las percepciones de la evaluación de desempeño docente en la motivación extrínseca de los profesores del nivel inicial de la provincia Cusco – 2018.</p>	<p><b>SUB HIPÓTESIS</b> <b>SH1:</b> Las percepciones de la evaluación de desempeño docente permiten conocer el grado de acuerdo o discrepancia con respecto a los instrumentos aplicados en este proceso. <b>SH2:</b> Existe una relación directa y significativa entre las percepciones sobre la evaluación de desempeño docente en la motivación intrínseca de los profesores del nivel inicial de la provincia Cusco – 2018. <b>SH3:</b> Existe una relación directa y significativa entre tiene las percepciones de la evaluación de desempeño docente en la motivación extrínseca de los profesores del nivel inicial de la provincia Cusco – 2018.</p>	<p><b>Variable 2:</b> Motivación.</p>	

## MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

### Variable 1: Percepción de la evaluación del desempeño docente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº de ítems	ÍTEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
<i>Percepción de la evaluación de desempeño docente</i>	<i>Dimensión competencias pedagógicas (de la aplicación de los instrumentos).</i>	<b>1. Percepciones sobre las rúbricas de observación de aula</b>	10%	04	1. La rúbrica de observación de aula es pertinente para la evaluación del desempeño docente en mi contexto	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
					2. Evalúan la efectividad de mi labor como docente en el aula.	
					3. La fecha de visita debe ser conocida por el docente	
					4. El tiempo de observación de la sesión que dura 60 minutos es adecuado para cumplir con los propósitos de la sesión	
		<b>2. Percepciones sobre la observación de la gestión y los materiales.</b>	12%	05	5. El instrumento sobre observación del espacio y la gestión de los materiales debe ser considerado para la evaluación de desempeño docente	
					6. Este criterio considera la evaluación de la infraestructura de su IE	
					7. La gestión de los materiales del aula favorece el aprendizaje y bienestar de los niños y las niñas	
					8. Este criterio considera la evaluación de la cantidad de materiales de su aula	
					9. Los materiales proporcionados por el Ministerio de Educación responden a las necesidades de los niños y las niñas	
		<b>3. Percepciones sobre la encuesta a familias</b>	12.%	05	10. La encuesta a familias como instrumento de evaluación del desempeño docente. ¿Debe ser considerada para la evaluación de desempeño docente	
					11. La encuesta se aplica de forma directa al padre de familia, sin mediación del docente evaluado	
					12. Debe aplicarse de forma grupal	
					13. Toda información recogida de los padres de familia es fidedigna	
					14. La mayoría de los padres de familia se involucran en la formación de sus hijos	
		<b>4. Percepción sobre la pauta de valoración basada en la evidencia.</b>	14%	06	15. El instrumento sobre la pauta de valoración en evidencia es pertinente para la evaluación de desempeño docente	
					16. La planificación del proceso de enseñanza aprendizaje considera las características de los niños y niñas	
					17. Cumpló mi rol con responsabilidad y compromiso dentro de la comunidad educativa	
					18. En mi IE. los docentes siempre cumplen con su horario de trabajo	
					19. En mi IE. se establece relaciones de respeto	
	20. En mi IE. se ejerce el liderazgo pedagógico					
	<i>Dimensión valorativa de los</i>	<b>5. Significados</b>	7%	03	21. Detectar en qué estado me encuentro profesionalmente	
					22. Es cumplir con una obligación	

	<b>resultados y sus consecuencias</b>	<b>6. Juicio valorativo con respecto al logro de aprendizaje de los estudiantes.</b>	12%	05	23. Es una oportunidad de retroalimentación profesional la que me permitirá conocer mis fortalezas y oportunidades de mejora	2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
					24. Los docentes evaluados que están ubicados en el nivel de logro suficiente o destacado favorecen el aprendizaje de sus estudiantes de forma óptima	
					25. Los docentes que han sido desaprobados no favorecen el aprendizaje de sus estudiantes	
					26. Los que docentes que desaprobaron la evaluación de desempeño deberían ser retirados del sector	
					27. Los docentes que han sido desaprobados deberían tener apoyo y retroalimentación	
		28. Los resultados favorables deben formar parte del ascenso de nivel				
		<b>7. Criterio de valoración de los resultados de la evaluación.</b>	12%	05	29. Los resultados finales de la evaluación de desempeño son objetivos	
					30. El nivel de logro debe ser como lo indica los instrumentos de evaluación: Nivel 1 (muy deficiente), Nivel 2 (en proceso), Nivel 3 (suficiente) y Nivel 4 (destacado).	
					31. Los resultados deben ser: aprueba o desaprueba	
					32. Su resultado final debe ser público y premiado	
		<b>8. Consecuencias de los resultados obtenidos.</b>	21%	09	33. El resultado público genera discriminación	
					34. Es de control	
35. Desarrollo profesional						
36. De estímulo y reconocimiento social						
37. Incremento salarial						
38. Escalafón docente						
39. Reflexión y autocrítica						
40. Sanción						
41. Progresivo despido						
42. Permanente preocupación y estrés						
Total			100%	42		

Fuente: Elaboración propia

## Variable 2: motivación

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº de ítems	ÍTEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
<b>Motivación</b>	1. Motivación Intrínseca	Realización exitosa del trabajo.	45%	09	1. La remuneración económica que recibo de mi trabajo, satisfacen mis necesidades	1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Reconocimiento del éxito			2. En la institución donde laboro me encuentro motivado	
					3. Mis capacidades profesionales son consideradas en mi trabajo	
					4. En la institución educativa donde laboro se reconoce mi esfuerzo y dedicación	
					5. Mi trabajo me posibilita beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias)	
					6. Los beneficios de salud que recibo en mi sector satisfacen mis necesidades	
					7. Me siento seguro y estable en mi trabajo	

		Promociones en el centro laboral.			8. Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento económico y desarrollo profesional		
					9. Cumpló con las expectativas que tenía cuando terminé mis estudios y empecé a trabajar		
	2. Motivación Extrínseca.	Relaciones personales e interpersonales.	55%	11	10. Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo		
						11. Los recursos y materiales con las que dispongo en el trabajo me permiten lograr los propósitos planteados	
						12. Mi trabajo me permite organizar adecuadamente las responsabilidades laborales con las familiares o personales.	
						13. Soy suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes	
		Incremento económico y beneficio salarial.				14. Mis aportes e ideas son tomados en cuenta y valoradas en la institución donde laboro.	
						15. La comunicación con mis colegas de trabajo es adecuado	
						16. Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.	
						17. Busco la forma de alcanzar un ascenso o promoción en mi trabajo	
						18. En mi trabajo existen situaciones que me generan estrés.	
						19. Me gustaría cambiar de empleo	
				20. Me disgusta no lograr mejores resultados a pesar de mi esfuerzo			
		TOTAL	100 %	20			

Fuente: Elaboración propia.

## CUESTIONARIO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA MOTIVACIÓN

(Tiempo aproximado 30 minutos)

Estimado(a) maestra(o):

El presente instrumento recoge las percepciones de la evaluación del desempeño docente y la motivación de los profesores del nivel inicial, información que constituye un aporte importante para el desarrollo de la tesis de posgrado que se está realizando con la Universidad César Vallejo de Trujillo. Las respuestas que consigne son anónimas, por ello, ruego su sinceridad al momento de expresar su opinión. Agradezco anticipadamente sus respuestas.

### INFORMACIÓN GENERAL:

Marque con un (X) la respuesta entre las diversas opciones que se le ofrecen, y escriba lo solicitado en el espacio correspondiente.

1. Sexo:            Masculino             Femenino
2. Edad:            Entre 20-30             Entre 31-40             Entre 41-50             Más de 51
3. Años de experiencia laboral:
- Menos de 5             De 5 a 10             De 11 a 20             de 21 a 30             Más de 30
4. Distrito donde labora: \_\_\_\_\_

### PARTE I. PERSPECTIVAS SOBRE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

#### SOBRE EL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.

A continuación en cada pregunta, marque con un aspa la respuesta conveniente:

	CRITERIOS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>SOBRE LAS RÚBRICAS DE OBSERVACIÓN DE AULA</b>						
1	La rúbrica de observación de aula es pertinente para la evaluación del desempeño docente en mi contexto.					
2	Evalúan la efectividad de mi labor como docente en el aula.					
3	La fecha de visita debe ser conocida por el docente.					

4	El tiempo de observación de la sesión que dura 60 minutos es adecuado para cumplir con los propósitos de la sesión.					
<b>SOBRE LA OBSERVACIÓN DEL ESPACIO Y LA GESTIÓN DE LOS MATERIALES</b>						
5	El instrumento sobre observación del espacio y la gestión de los materiales debe ser considerado para la evaluación de desempeño docente.					
6	Este criterio considera la evaluación de la infraestructura de su IE.					
7	La gestión de los materiales del aula favorece el aprendizaje y bienestar de los niños y las niñas.					
8	Este criterio considera la evaluación de la cantidad de materiales de su aula.					
9	Los materiales proporcionados por el Ministerio de Educación responden a las necesidades de los niños y las niñas.					
<b>SOBRE LA ENCUESTA A FAMILIAS</b>						
10	La encuesta a familias como instrumento de evaluación del desempeño docente. ¿Debe ser considerada para la evaluación de desempeño docente?					
11	La encuesta se aplica de forma directa al padre de familia, sin mediación del docente evaluado.					
12	Debe aplicarse de forma grupal.					
13	Toda información recogida de los padres de familia es fidedigna.					
14	La mayoría de los padres de familia se involucran en la formación de sus hijos.					
<b>SOBRE LA PAUTA DE VALORACIÓN BASADA EN EVIDENCIA</b>						
15	El instrumento sobre la pauta de valoración en evidencia es pertinente para la evaluación de desempeño docente.					
16	La planificación del proceso de enseñanza aprendizaje considera las características de los niños y niñas.					
17	Cumplo mi rol con responsabilidad y compromiso dentro de la comunidad educativa.					
18	En mi IE. los docentes siempre cumplen con su horario de trabajo.					
19	En mi IE. se establece relaciones de respeto.					
20	En mi IE. se ejerce el liderazgo pedagógico.					

**Marque con un aspa ¿Qué significa para Usted ser evaluado(a) con el actual sistema de evaluación del desempeño docente?**

	CRITERIOS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Detectar en qué estado me encuentro profesionalmente.					
2	Es cumplir con una obligación.					
3	Es una oportunidad de retroalimentación profesional la que me permitirá conocer mis fortalezas y oportunidades de mejora.					

6. Otra:.....

2. Sobre el nivel de logro de aprendizajes de los estudiantes de parte de los docentes evaluados:

	CRITERIOS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
4	Los docentes evaluados que están ubicados en el nivel de logro suficiente o destacado favorecen el aprendizaje de sus estudiantes de forma óptima.					
5	Los docentes que han sido desaprobados no favorecen el aprendizaje de sus estudiantes.					
6	Los que docentes que desaprobaron la evaluación de desempeño deberían ser retirados del sector.					
7	Los docentes que han sido desaprobados deberían tener apoyo y retroalimentación.					
8	Los resultados favorables deben formar parte del ascenso de nivel.					

Indique con un aspa (X) cuál es su postura respecto a:

¿Cuál es mi postura con respecto al criterio de valoración de los resultados de la evaluación?

	CRITERIOS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
9	Los resultados finales de la evaluación de desempeño son objetivos.					
10	El nivel de logro debe ser como lo indica los instrumentos de evaluación: Nivel 1 (muy deficiente), Nivel 2 (en proceso), Nivel 3 (suficiente) y Nivel 4 (destacado).					
11	Los resultados deben ser: aprueba o desaprueba					
12	Su resultado final debe ser público y premiado.					
13	El resultado público genera discriminación.					

Según su criterio. ¿Cuál es la consecuencia de los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño docente?

	<b>CRITERIOS</b>	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
14	Es de control					
15	Desarrollo profesional					
16	De estímulo y reconocimiento social					
17	Incremento salarial					
18	Escalafón docente					
19	Reflexión y autocrítica					
20	Sanción					
21	Progresivo despido.					
22	Permanente preocupación y estrés.					

**En el momento que le informaran que sería evaluado, Usted se sintió:**

Nada motivado  Un poco motivado  Bastante motivado  Muy motivado

Escriba algunas palabras que den cuenta de los sentimientos que reflejaron en Usted durante el periodo de su evaluación.

---

**¿Antes de su evaluación de desempeño conocimiento sobre el fundamento teórico de los instrumentos aplicados en la evaluación de desempeño docente?**

Sí  No

Mencione alguno de ellos:

---



---

**¿Durante el proceso de la evaluación de desempeño, se le ha presentado alguna dificultad?**

Sí  No

Si su respuesta es afirmativa escriba alguna de ellas.

---

Escriba algunos aspectos positivos y/o negativos que haya observado en los instrumentos de evaluación de desempeño docente.

---



---

**PARTE II: MOTIVACION LABORAL**

Las siguientes preguntas están elaboradas con el propósito de determinar la motivación que el trabajo produce en las personas, así como los factores que intervienen en ésta. Marca con una "X" sobre la opción con la que esté de acuerdo.

	<b>CRITERIOS/FACTORES</b>	<b>NUNCA</b>	<b>MUY POCAS VECES</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
1	La remuneración económica que recibo de mi trabajo, satisfacen mis necesidades.					
2	En la institución donde laboro me encuentro motivado.					
3	Mis capacidades profesionales son consideradas en mi trabajo.					
4	En la institución educativa donde laboro se reconoce mi esfuerzo y dedicación.					
5	Mi trabajo me posibilita beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias).					
6	Los beneficios de salud que recibo en mi sector satisfacen mis necesidades.					
7	Me siento seguro y estable en mi trabajo.					
8	Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento económico y desarrollo profesional.					
9	Cumplo con las expectativas que tenía cuando terminé mis estudios y empecé a trabajar.					
10	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
11	Los recursos y materiales con los que dispongo en el trabajo me permiten lograr los propósitos planteados.					
12	Mi trabajo me permite organizar adecuadamente las responsabilidades laborales con las familiares o personales.					
13	Soy suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes.					
14	Mis aportes e ideas son tomados en cuenta y valorados en la institución donde laboro.					
15	La comunicación con mis colegas de trabajo es adecuado.					

16	Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.					
17	Busco la forma de alcanzar un ascenso o promoción en mi trabajo.					
18	En mi trabajo existen situaciones que me generan estrés.					
19	Me gustaría cambiar de empleo.					
20	Me disgusta no lograr mejores resultados a pesar de mi esfuerzo.					

*¡Muchas gracias por su colaboración!*

## ENTREVISTAS

### ENTREVISTA 1: Directora de educación inicial

**¿Cómo directora y presidenta del comité de evaluación de desempeño en su institución educativa, Cuál ha sido la percepción que tuvo sobre sus maestras al enterarse que iban a ser evaluadas durante este proceso?. Se sintieron motivadas, desmotivadas, preocupadas...**

*Muy mal, muy preocupadas, desesperadas, algunas a pesar que le daba la confianza y la tranquilidad, han estado desconfiadas de repente hasta de lo que saben pese a que yo conozco de la calidad de maestras que son, desconfiadas de o que saben, se han desesperado, e incluso alguna maestra se preparó en las rúbricas la conocía muy bien pero cuando yo le observe se ha quedado.*

**¿Y cómo fue este proceso?**

*He tenido dos grupos, el primero de docentes de tercera a quinta escala que han sido seis docentes y en el segundo grupo he tenido cinco docentes. Al primer grupo se le hizo bastante retroalimentación, el asesoramiento crítico reflexivo en base a las seis rúbricas de acuerdo a la visita realizada, también junto con ellas hicimos un análisis a la lectura al instrumento dos de la gestión del espacio; de ahí ellas misma vieron sus ambientes, con respecto al instrumento encuesta a familias también se les pidió que se tenga comunicación permanente con los padres, que se les informe como están sus hijos y si hay algún problema convocarlo al papá y tener en consideración el cuaderno anecdótico; y con respecto al cuarto instrumento compromiso con la institución educativa se fortalecieron los proyectos innovadores, comprende lo que es planificación, las carpetas con sus unidades, sesiones.*

**¿Qué opinión tiene sobre los instrumentos de evaluación?, ¿Son adecuados?.**

*El instrumento que se aplica de la observación de la sesión de aprendizaje me parece coherente y sí en buena hora lo sacaron el tema del tiempo y decirle al maestro mira te falta seis minutos, o que ya no puedes ni mirar a la puerta como que incomodaba y es la que la sacaron para la segunda evaluación.*

*Yo creo que todo está dentro de lo correcto, como que se va enlazando, va articulándose cada rúbrica para tener un aprendizaje significativo con alumnos y*

*ahora que se habla de competencias, se pide desarrollar el pensamiento complejo y en las rúbricas también te lo pide, también está dentro del marco del buen desempeño, no lo podemos dejar de hacer ni de explicar.*

*En cuanto al instrumento de gestión de los espacios y materiales hay un rubro que dice el docente ambienta con materiales y recursos cercanos al contexto, en este rubro nuestros niños están dentro del contexto urbano no es rural, en este rubro se debe entender bien a qué contexto pertenece la institución educativa.*

*En cuanto al instrumento de padres de familia, si me parece pertinente que deban consultarles a los padres de familia, pero sí habría que tener cuidado y debería ser con nombre propio, obviamente bajo reserva para que los padres no puedan dar otras versiones de las que no son, porque pueden ser arma de doble filo, obviamente el hecho de que uno ponga su nombre es más recatado, cuida las palabras.*

*Con respecto al cuarto instrumento a la pauta de valoración basada en la evidencia, creo que los criterios deben estar más claros, los criterios parecen muy diversos hay criterios en las que las maestras han respondido a preguntas Qué es una competencia, cuál es el enfoque personal social quizá se ha hecho una variación porque creo que va más orientado al compromiso con la institución, si participa en las reuniones, proyectos.*

***Con respecto al sustento teórico, se tenía conocimiento antes de la evaluación de desempeño docente?***

*Antes de la evaluación no, pero sí como es mi responsabilidad y parte del comité y como directora hemos hecho un repaso, pero también la comisión y dentro de los criterios no se consideran esos aspectos, más que todo se les ha pedido a los maestros que lean el currículo nacional, sobre programa curricular de educación inicial, los enfoques, sobre planificación. No hubo una alerta de decir tienen que considerar estas cosas. El enfoque de competencias se tenía solo el concepto más o se había asimilado.*

**Entrevista 2. Directora de educación inicial**

**¿Qué opina sobre la evaluación de desempeño docente?**

*Que la evaluación aunque me causa preocupación finamente es buena para nosotras es una forma de seguir preparándonos, es una forma de llegar más a nuestros niños y niñas, los padres se ven más comprometidos con sus hijos”, las maestras se preocupan un poco más, ya no hay esa resistencia al cambio como era antes.*

**¿Cuáles son los sentimientos durante el proceso de la evaluación?**

*Esta evaluación me ha ayudado a no tener miedo porque había ese temor de ¿cómo será?, pasaré, no pasaré, había preocupación porque no sabía si iba a aprobar o no. A pesar que en otros lugares aprobó la mayoría, había siempre esta preocupación y temor.*

**¿Qué opinión tiene sobre los instrumentos de evaluación?**

*Los instrumentos son adecuados se orientan creo a recoger toda la información de nuestro trabajo, y debe ser así, aunque requerimos de materiales más actualizados para enseñar a nuestros niños, sin materiales no podemos trabajar.*

**Entrevistado 1. Docente de educación inicial**

**¿Qué opina sobre la evaluación de desempeño docente?**

*Sobre la evaluación de desempeño docente manifiesta que “no debe ser evaluación debe ser como un acompañamiento o monitoreo permanente a nosotras, porque todos necesitamos ser fortalecidas y no perseguidas”. Nosotros hemos pasado por ese proceso en desventaja que los docentes que primaria que recién se van a evaluar, nosotros no conocíamos mucho, ahora recién estamos aprendiendo.*

**¿Cuáles son los sentimientos durante el proceso de la evaluación?**

*La docente manifiesta que: “Hasta en el aspecto emocional o psicológico uno se quiebra con esta evaluación y más si no pasas y te votan de tu trabajo”.*

**¿Qué opinión tiene sobre los instrumentos de evaluación?**

*Respecto a los instrumentos manifiesta que: “Los instrumentos puede apuntar a lograr mejores desempeños de los docentes pero sin ser punitivos”.*

**Entrevistado2. Docente de educación inicial**

**¿Qué opina sobre la evaluación de desempeño docente?**

*Hoy en día vivimos en un mundo globalizado, tenemos que ser proactivos, si la tecnología avanza nosotros también tenemos que estar con lo que se viene.*

*Nos aplicaron primero una evaluación de diagnóstico. Luego la verdadera evaluación, al final te hacen una evaluación oral sobre la parte pedagógica de nuestra experiencia de nuestra labor, con preguntas qué son competencias, qué son capacidades, qué son los desempeños, conocimiento teórico.*

*Con relación a la encuesta familias es sí o no, la encuesta debe ser abierta donde haya un diálogo con padres de familia par que se comprometan, porque se da el caso que si has tenido una dificultad con un padre te califican de forma negativa. Pero de mi parte he siempre respetado a mis padres y yo sé que si les contradecimos se ponen en nuestra contra, prácticamente estamos en manos de los padres de familia.*

**¿Cuáles son los sentimientos durante el proceso de la evaluación?**

*Con mucho temor, teníamos idea que era punitiva, primero debieron capacitarnos, fueron unos días nada más que no nos ayudó mucho, porque también no tuvimos acompañamiento antes de la evaluación.*

**¿Qué opinión tiene sobre los instrumentos de evaluación?**

*En cualidad en sí, creo que las rúbricas están bien planteadas, ahora que sí ya conozco, antes tenía esa dificultad he entendido aunque*

*La parte más fuerte es del clima institucional de aula, sobre todo en la convivencia entre los niños, dependiendo las instituciones también será no, por mucho que uno trabaje normas, siempre justo el día que imploras que no pase nada hay agresión entre niños, bullas pero, si hubiera otra evaluación ya estoy preparada, ahora me siento mejor.*

**Entrevistado 3. Docente de educación inicial**

**¿Qué opina sobre la evaluación de desempeño docente?**

*Es bueno que nos evalúen así estamos preocupadas a seguir preparándonos, sólo es disposición de tiempo y también de dinero, nos ayuda a estar siempre al tanto de la cosas nuevas, sólo es darle más tiempo a las capacitaciones a prepararse.*

**¿Cuáles son los sentimientos durante el proceso de la evaluación?**

*De todas maneras es de preocupación, ahora estamos tranquilas pero después siempre va haber otra preocupación, de acá cinco años más o menos habrá otra preocupación, cuando terminen de evaluar a la secundaria otra vez nos evaluaran.*

**¿Qué opinión tiene sobre los instrumentos de evaluación?**

*Estoy de acuerdo con los instrumentos pero la evaluación es muy meticulosa, hay carencia de material educativo contextualizados a la realidad de los niños, los materiales que nos dan no se ajustan a nuestro contexto.*

## **EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS**



Entrevista a Directoras de instituciones educativas

## **VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

## VALIDACION DE EXPERTOS

### FICHA DE OBSERVACION

I. DATOS GENERALES:

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: PERCEPCION DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACION DE LOS PROFESORES DEL NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DEL CUSCO - 2018

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION: Cuestionario.

1.2 INVESTIGADORA: Mg. SAIDA VILLALBA QUISPE

II. DATOS DEL EXPERTO:

1.3 Nombres y Apellidos: Dra. Yolanda Llanospacca Roman

1.4 Especialidad: Decento

1.5 Lugar y fecha: Cusco - Setiembre del 2018

III. OBSERVACIONES EN TORNO A:

FORMA

El lenguaje utilizado es claro, entendible.

ESTRUCTURA

Existe una secuencia lógica entre los ítems y la cantidad es adecuada.

CONTENIDO

El instrumento responde a las variables y objetivos planteados en el estudio.

IV. OTRAS OBSERVACIONES:

V. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación.

Debe corregirse.

  
Dra. Yolanda Llanospacca Roman  
Sello:  Experto  
D.N.: 23930013  
Teléfono: 983224188

**VALIDACION DE INSTRUMENTOS**

**I. DATOS GENERALES:**

**TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION:** PERCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS PROFESORES DEL NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DEL CUSCO – 2018.

**1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION:** Cuestionario.

**1.2 INVESTIGADORA:** Mg. SAIDA VILLALBA QUISPE

**II. DATOS DEL EXPERTO**

**2.1 Nombres y Apellidos:** Dra. Yolanda Llamapompa Roman

**2.2 Especialidad:** Docente

**2.3 Lugar y Fecha:** Cusco, setiembre del 2018

**2.4 Cargo e Institución donde labora:** Docente

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
FORMA	1. REDACCION	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				X	
CONTENIDO	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y calidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El cuestionario mide pertinentemente las variables de investigación.					X
ESTRUCTURA	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

**III. OPINION DE APLICABILIDAD:**

Procede su aplicación

**IV. PROMEDIO DE VALORACION:**

62%

**V. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación.

Debe corregirse.

  
Dra. Yolanda Llamapompa Roman  
CIPF N° 272

Sello y firma del Experto  
D.N.I. 23930013

## VALIDACION DE EXPERTOS

### FICHA DE OBSERVACION

I. DATOS GENERALES:

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: PERCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS PROFESORES DEL NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DEL CUSCO - 2018

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION: Cuestionario.

1.2 INVESTIGADORA: Mg. SAIDA VILLALBA QUISPE

II. DATOS DEL EXPERTO:

1.3 Nombres y Apellidos: Dra. Lilia Cruz Domínguez

1.4 Especialidad: Docente

1.5 Lugar y fecha: Cusco - Septiembre del 2018

III. OBSERVACIONES EN TORNO A:

FORMA

La redacción es clara, legible y muestra objetividad

ESTRUCTURA

Los ítems están orientados a recoger información relacionada a las variables y tema de investigación

CONTENIDO

Se presenta una secuencia lógica en la estructura de los ítems

IV. OTRAS OBSERVACIONES:

V. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación.

Debe corregirse.

  
Sello y firma del Experto  
D.N.I. 23843600  
Teléfono: 943748797

**VALIDACION DE INSTRUMENTOS**

**I. DATOS GENERALES:**

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: PERCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS PROFESORES DEL NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DEL CUSCO - 2018.

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION: Cuestionario.

1.2 INVESTIGADORA: Mg. SAIDA VILLALBA QUISPE

**II. DATOS DEL EXPERTO**

2.1 Nombres y Apellidos: Doña M<sup>ra</sup> Cruz Domínguez

2.2 Especialidad: Docente

2.3 Lugar y Fecha: Cusco - Setiembre del 2018

2.4 Cargo e Institución donde labora: .....

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
FORMA	1. REDACCION	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado				X	
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
CONTENIDO	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y calidad				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.				X	
ESTRUCTURA	7. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos lógicos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

**III. OPINION DE APLICABILIDAD:**

procede a su aplicación

**IV. PROMEDIO DE VALORACION:**

80%

**V. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

- Precede su aplicación.  
 Debe corregirse.

[Firma]  
Sello y firma del Experto  
D.N.I. 3384360