



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE EDUCACIÓN

SECCIÓN DE POSGRADO

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA  
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL NIVEL  
INICIAL DE LA UGEL 01, SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2018**

**PRESENTADA POR  
ROSA AMÉRICA ROJAS ARAUJO**

**ASESOR  
PATRICIA EDITH GUILLÉN APARICIO**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**LIMA – PERÚ**

**2019**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

La autora sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
SECCIÓN DE POSGRADO**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA  
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL NIVEL  
INICIAL DE LA UGEL 01, SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2018**

**TESIS PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADA POR:  
ROSA AMÉRICA ROJAS ARAUJO**

**ASESORA:  
DRA. PATRICIA EDITH GUILLÉN APARICIO**

**LIMA, PERÚ**

**2019**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA  
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL NIVEL  
INICIAL DE LA UGEL 01, SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2018**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESORA**

Dra. Patricia Edith Guillén Aparicio

### **PRESIDENTE DEL JURADO**

Dr. Oscar Rubén Silva Neyra

### **MIEMBROS DEL JURADO**

Dr. Vicente Justo Pastor Santiváñez Limas

Dr. Carlos Augusto Echaiz Rodas

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación está dedicado primero a Dios; luego a Manuel Neira Chang mi esposo, que es la persona que incentiva mi deseo de obtener este anhelado grado; luego a mis hijos, que comprenden mis prolongadas ausencias.

Por último, a las docentes que hicieron posible esta investigación en especial a mi colega Patricia Paredes por su apoyo incondicional

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a la Dra. Patricia Edith Guillen Aparicio por la asesoría brindada en la presente investigación, de igual manera mi agradecimiento a la Universidad San Martín de Porras por brindarme la oportunidad de una formación continua para obtener un grado más.

## ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS .....	v
ÍNDICE .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Antecedentes.....	5
1.2 Bases teóricas.....	8
1.2.1 Evaluación del desempeño.....	8
1.2.2 Satisfacción laboral.....	17
1.3 Definición de términos básicos.....	22
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	25
2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas.....	25



2.1.1	Hipótesis principal.....	25
2.1.2	Hipótesis derivadas.....	25
2.2	Variables y definición operacional.....	26
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		27
3.1	Diseño metodológico.....	27
3.2	Diseño muestral.....	28
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.4	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	31
3.5	Aspectos éticos.....	32
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....		33
4.1	Resultados descriptivos.....	33
4.2	Tablas cruzadas.....	40
4.3	Prueba de normalidad.....	45
4.4	Prueba de hipótesis.....	46
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....		51
CONCLUSIONES.....		56
RECOMENDACIONES.....		59
FUENTES DE INFORMACIÓN.....		61
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....		68
ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS.....		70
ANEXO 3: CONFIABILIDAD.....		76
ANEXO 4: BASE DE DATOS.....		81
ANEXO 5: RÚBRICAS DE OBSERVACIÓN.....		87

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables	25
Tabla 2	Distribución de la población del nivel inicial	27
Tabla 3	Distribución de la muestra del nivel inicial	28
Tabla 4	Confiabilidad – Alfa de Cronbach	30
Tabla 5	Juicio de expertos	30
Tabla 6	Distribución de la variable desempeño docente	32
Tabla 7	Distribución de niveles de la dimensión significación de la tarea	34
Tabla 8	Distribución de niveles de la dimensión condiciones de trabajo	35
Tabla 9	Distribución de niveles de la dimensión reconocimiento personal y grupal	36
Tabla 10	Distribución de niveles de la dimensión beneficios económicos	37
Tabla 11	Distribución de niveles de la variable satisfacción laboral	38
Tabla 12	Relación entre evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral	39
Tabla 13	Relación entre evaluación del desempeño docente y la dimensión significación de la tarea	40
Tabla 14	Relación entre evaluación del desempeño docente y las condiciones de trabajo	41
Tabla 15	Relación entre evaluación del desempeño docente y el reconocimiento personal y social	42
Tabla 16	Relación entre evaluación del desempeño docente y los beneficios económicos	43

Tabla 17	Prueba de normalidad – Kolmogorov-smirnov	44
Tabla 18	Correlación entre evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral	45
Tabla 19	Correlación entre evaluación del desempeño docente y la dimensión significación de la tarea	46
Tabla 20	Correlación entre evaluación del desempeño docente y las condiciones de trabajo	47
Tabla 21	Correlación entre evaluación del desempeño docente y el reconocimiento personal y social	48
Tabla 22	Correlación entre evaluación del desempeño docente y los beneficios económicos	49

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Distribución de la variable desempeño docente	33
Figura 2	Distribución de niveles de la dimensión significación de la tarea	34
Figura 3	Distribución de niveles de la dimensión condiciones de trabajo	35
Figura 4	Distribución de niveles de la dimensión reconocimiento personal y grupal	36
Figura 5	Distribución de niveles de la dimensión beneficios económicos	37
Figura 6	Distribución de niveles de la variable satisfacción laboral	38
Figura 7	Relación entre evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral	39
Figura 8	Relación entre evaluación del desempeño docente y la dimensión significación de la tarea	40
Figura 9	Relación entre evaluación del desempeño docente y las condiciones de trabajo	41
Figura 10	Relación entre evaluación del desempeño docente y el reconocimiento personal y social	42
Figura 11	Relación entre evaluación del desempeño docente y los beneficios económicos	43

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral, porque es un problema ignorado por las autoridades educativas, surge como respuesta a la problemática de las instituciones educativas descritas.

La investigación realizada responde al enfoque cuantitativo, de tipo básico, se enmarca dentro del diseño no experimental, correlacional, de corte transversal. Se utilizó un cuestionario para cada variable, con una población de estudio comprendida por 202 docentes cuya muestra de 133 docentes de instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL 01 utilizándose el coeficiente rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Después del procesamiento de los datos y análisis de resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos se concluyó: Que existe una relación directa y moderada entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018; habiéndose obtenido un  $\rho$  de Spearman= 0,498 y un nivel de significancia= 0,000.

Palabras clave: Evaluación del desempeño docente, satisfacción laboral.

## **ABSTRACT**

This research, aimed to determine the relationship between the evaluation of teacher performance and job satisfaction, because It is a problem ignored by the educational authorities, it arises as a response to the problem of the described educational institutions.

The research carried out responds to the quantitative approach, of the basic type, is framed within the non-experimental, correlational, cross-sectional design. A questionnaire was used for each variable, with a study population comprised of 202 teachers whose sample of 133 teachers from educational institutions of the initial level of UGEL 01 using Spearman's rho coefficient for hypothesis testing.

After the data processing and analysis of the results obtained from the application of the instruments, it was concluded: That there is a direct and moderate relationship between the evaluation of teacher performance and job satisfaction in teachers of the initial level of UGEL 01, San Juan from Miraflores, 2018; having obtained a Spearman rho = 0.498 and a level of significance = 0.000.

Keywords: Evaluation of teaching performance, job satisfaction.

## INTRODUCCIÓN

La investigación realizada estuvo referida a la relación entre evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral de las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL 01; el interés por desarrollar la investigación surgió, en primer lugar, en respuesta a la poca satisfacción y debilidades en las prácticas docentes. Un docente satisfecho laboralmente a su vez está satisfecho con sus necesidades psicológicas y sociales en la escuela, por consiguiente, su dedicación será mayor hacia sus tareas pedagógicas. Sin embargo, los docentes como todo trabajador en la rutina diaria muchas veces presentan, malestar agotamiento, conflicto entre colegas o padres de familia y angustias. Sánchez y García (2017, p 162) señalaron que “si el propósito de la organización es crecer estratégicamente, corresponde a la empresa conocer a las personas que laboran dentro de ella, lo que implica valorar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral”. Por ende es fundamental saber la opinión del trabajador y el grado de satisfacción laboral que experimente. La práctica docente es multifactorial y el docente es el elemento primordial para el desarrollo de los estudiantes, lamentablemente este desarrollo se da en un contexto laboral muchas veces ignorado por las autoridades educativas.

“Actualmente las organizaciones en general [...] se mueven en un entorno altamente dinámico lo que motiva cambios constantes en la concepción de la Gestión de Recursos Humanos (GRH)” (Leyva, De Miguel y Pérez, 2016, p. 165). Por ende, todo equipo organizado, exitoso, a la vanguardia de la modernización y de las últimas corrientes aplica la evaluación del desempeño de sus integrantes, gracias a la motivación, como aspecto ideal que toda organización debe desarrollar para mantenerse en progreso y sobre todo actualizada, aprovechando las mejoras de cada integrante en bien del servicio a quienes se dirige la organización y lograr altos niveles de competitividad, eficacia y a su vez de satisfacción laboral.

En los últimos años se han realizado estudios acerca de la evaluación del desempeño docente, a pesar de los enormes esfuerzos desarrollados por organismos internacionales como la UNESCO, en el marco del proyecto principal de educación y la difusión de programas de reformas educativas y de mejora de la calidad educativa en la región; aún existen cuestionamientos en relación a “los medios que deben utilizarse para determinar el desempeño de un docente los debates no han concluido. ¿Debe basarse la evaluación en los resultados de aprendizaje de los educandos o en la evaluación del docente?”. (Unesco 2018, párr. 6) En este sentido se plantea la interrogante ¿Qué relación existe entre evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018?

La presente investigación, surge como respuesta a la problemática de las instituciones educativas descritas, cuya importancia radica en la constante transformación que asume la educación de estos tiempos, razón por la cual cada vez nuestro país busca ser más competitivo y reconocido internacionalmente. El



Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC 2001-2005) asume y acepta como algo pendiente, donde las reformas educativas han tendido a considerar al docente como un ejecutor de políticas que usualmente son definidas sin su opinión o conocimiento evidente, también ha limitado la posibilidad de que las políticas educacionales se conviertan en prácticas efectivamente desarrolladas en las escuelas y en el aula.

Es importante, además porque el estudio de ambas variables posibilita conocer y tomar decisiones acerca de alternativas de solución, para iniciar nuevas estrategias a favor del desarrollo de las habilidades docentes y una gestión de mejora para la satisfacción laboral. Siendo viable gracias a que los docentes y directivos de las I.E. se encuentran interesados de contar con resultados fiables.

En la en las I.E. del nivel inicial de la UGEL 01 el tema de satisfacción laboral y desempeño docente constituye un foco de especial atención, se observa que los docentes muestran desinterés en la organización y funcionamiento de su institución, esto se evidencia en la escasa participación de cada uno de ellos en las diferentes actividades programadas por la dirección, en beneficio del desarrollo institucional, no se sienten satisfechos por el ambiente laboral existente, ello los induce a una falta de motivación y poca satisfacción en su centro laboral.

Los objetivos de este estudio son: determinar la relación entre evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral, determinar la relación que existe entre evaluación del desempeño docente y la dimensión significación tarea, determinar la relación que existe entre evaluación del desempeño docente y la dimensión reconocimiento personal y/o social, determinar la relación que existe entre evaluación del desempeño docente y la dimensión beneficios económicos y

determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño docente y la dimensión condiciones de trabajo.

Dada la naturaleza del problema, la realización de la investigación pertenece al enfoque cuantitativo, usándose el método hipotético deductivo, de tipo básico y tiene un diseño no experimental, correlacional de corte transversal, que permitió poder realizar la contrastación de las hipótesis.

La tesis está estructurada en siete capítulos conformada de la siguiente manera:

El capítulo I, Marco teórico, se desarrollan los antecedentes tanto nacionales como internacionales, así como las bases teóricas centradas en la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral.

En el capítulo II, Hipótesis y variables, se formulan las hipótesis y variables como su respectiva operacionalización, descritas para ser contrastadas con la aplicación de los instrumentos.

En el capítulo III, Metodología, se describe y explica la metodología que se aplicó en cuanto al enfoque tipo, diseño, población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de la información juntamente con el tratamiento estadístico y el procedimiento realizado. En el capítulo IV, Resultados, se precisan los resultados obtenidos expresados en la presentación descriptiva e inferencial. En el capítulo V, Discusión y las conclusiones y recomendaciones se determinan propuestas para que futuros investigadores profundicen el presente trabajo y finalmente, se precisan las fuentes bibliográficas y los anexos.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1 Antecedentes

Paredes (2018) realizó el estudio: *Efecto del desempeño docente en la satisfacción académica de los estudiantes de la escuela de administración*, en la Universidad Nacional de Cajamarca, Perú. Tuvo como objetivo: Determinar el efecto del Desempeño docente en la Satisfacción académica de los estudiantes. Tipo DE investigación aplicada y de nivel descriptivo, correlacional. La muestra estuvo conformada por 272 estudiantes matriculados en el Semestre 2017 – I y 2017 – II, a quienes se les aplicó un cuestionario, llegando a la siguiente conclusión: Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten afirmar que el desempeño docente tiene un efecto directo y significativo en la Satisfacción académica de los estudiantes.

Subaldo (2012) realizó el estudio: *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*, en la Universidad de Valencia España, en un convenio con el Perú, teniendo como objetivo general la exploración de la influencia del desempeño docente en la satisfacción de los docentes. Con un enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional, y tuvo

una muestra de 2545 docentes, de las instituciones educativas públicas y privadas de los distritos de San Isidro, Barranco y Surquillo, y concluyó: El porcentaje de docentes que trabajan en los colegios particulares tienen un mayor cansancio emocional y sufren una despersonalización, en contraste a los docentes que trabajan en los colegios estatales. Siendo esta una de las razones principales para el logro de un alto o bajo desempeño, satisfacción y realización personal en el profesorado.

Ventura (2012) en el estudio: *Satisfacción laboral en docentes-directivos de cuatro instituciones de educación inicial perteneciente a la UGEL 07*, en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Tuvo como objetivo analizar la satisfacción de los docentes-directivos. De tipo cualitativo e interpretativo con una muestra comprendida por 120 docentes, llegando a la siguiente conclusión: la satisfacción en los docentes, directivos, en la labor que desempeñan, tienden a manifestarse inicialmente de manera propia por el cargo que asume, las principales causas que insatisface la labor de las docentes y directivos, son las condiciones de trabajo y sobrecargas en el ámbito laboral, las razones pueden cambiar las normas de racionalización que en buena cuenta realiza ámbito político administrativo, que rige el trabajo del docente directivo porque estas provienen de ellas y están vinculada a la política educativa del Estado.

Tenorio (2017) realizó su tesis: *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*, en la Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador. Tuvo como objetivo contribuir a la satisfacción y a la percepción laboral de los educadores mediante de una propuesta participativa de un nuevo sistema de evaluación del desempeño laboral. De enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, con una población de 136 docentes y concluyó: El modelo de

evaluación actual tiene como ventajas que considera aspectos pedagógicos, técnicos e institucionales, mientras que tiene como desventajas la falta de socialización, comunicación interna y motivación antes, durante y después del proceso de evaluación del desempeño docente.

Espinosa (2014) realizó la tesis: *Desempeño docente en el proceso enseñanza-aprendizaje* en el nivel de educación básica superior de la institución educativa de bachillerato Ciudad de Portovelo, Panamá, en el año lectivo-2013-2014, en la Universidad Católica La Loja, Ecuador. Cuyo objetivo fue determinar si los docentes presentan dificultades en la gestión del aprendizaje. De tipo básico y diseño correlacional causal, donde la muestra estuvo conformada por 5 docentes entre varones y mujeres, a quienes se les aplicó cuestionarios y llegó a concluir que: Los docentes manifiestan un peculiar respeto a las normas institucionales y hacen cumplir a los estudiantes y a los agentes educativos. El desempeño pedagógico de los docentes es favorable puesto que, valora el interés, motivación y conocimiento previo del estudiante teniendo como punto de inicio a sus clases, que invariablemente son planificadas con anticipación, procurando efectuar las actividades indicadas para el logro del aprendizaje.

Polanco (2014) realizó el estudio: *El clima y la satisfacción laboral en los docentes* del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas-INTAE en la ciudad de San Pedro Sula, Cortés, en Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Honduras. Tuvo como objetivo: determinar la relación del clima y la satisfacción laboral en los docentes. De enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 150 docente y concluyó: El clima laboral observado en el instituto fue mejorado gracias a la adaptación de las personas con sus respectivos roles de docentes, administrativos correspondientes

a las teorías de las expectativas y a la convicción de cuidado de la imagen profesional. Además el clima laboral impacta por el tipo de relaciones humanas que se ve favorecido por la vinculación entre los integrantes de la organización. Asimismo, en cuanto a la satisfacción laboral se evidencia insatisfacción en los docentes por encima del 20 y 30%, y los resultados de satisfacción solo evidenciaron un 1,33 a 5,55%. Se explica que la satisfacción profesional de los educadores del INTAE debe verse desde la óptica de la satisfacción parcial, analizando la frecuencia de respuestas de los satisfechos como de los no satisfechos, relacionándolos con el medio laboral, la dosificación de los sueldos y el sistema de promoción laboral.

## **1.2 Bases teóricas**

### **1.2.1 Evaluación del desempeño**

#### **Definición de desempeño docente**

“Es la movilización de recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido”(Castro, 2015, p. 265). La definición de Castro, resalta y restringe el desempeño a la importante función didáctica de la práctica docente y las implicancias que el docente asume ante la pertinencia y la ética de su trabajo profesional docente, cabe señalar que esta definición debe analizarse desde sus restricciones como función profesional ético y no como esperanza de sociedad en expresiones de mejoras económicas. Si bien, el desempeño docente es fundamental para la mejora de una educación dentro de la sociedad, existen además otros dominios de poder en la sociedad que obedecen a intereses empresariales y de dominio económico lo que influye

negativamente para los niveles de logros o resultados en educación y siempre los estudiantes de menos recursos tienen mínimas oportunidades de contar con buenas escuelas, donde se cuenten con, determinados objetos como señala el autor refiriéndose a, materiales de uso didáctico, recursos tecnológicos, infraestructura, entre otros.

Desde una perspectiva holística e integral, Ronquillo, Castro y Ortega, (2017 p.475) definieron el término, desempeño docente, como:

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

Los autores presentaron una visión moderna e integral, para definir el desempeño docente, dado que la razón, más allá de su función, en primer lugar es el aprendizaje de sus estudiantes; el grado de responsabilidad social, es de suma importancia, en cuanto a los resultados que se logren de este proceso de enseñanza aprendizaje. En segundo lugar, se menciona a la gestión educativa, el cual tiene relación directa con los resultados, ya que cualquier tipo de liderazgo, en este caso liderazgo del docente y directivo depende del tipo de seguidores o el tipo de comunidad. La gestión también refiere a la participación, toma de decisiones, demandas de su entorno, para la atención desde la escuela, con una pertinente práctica pedagógica y constante aprendizaje docente; lo que implica,

trabajo en equipo, evaluación, planificación, monitoreo, revisión de las prácticas, sistematización de los niveles de logro. Por último, mencionan a las políticas educativas; sin embargo, se aclara que debe ser con la participación docente, interviniendo en su respectivo diseño e implementación, este papel puede quedar bajo la responsabilidad de maestros cuyas competencias o habilidades blandas permitan la disposición de liderar y lograr nuevos protagonismos.

Montenegro (2003) sostuvo que el desempeño “es el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”( p. 44), dicho de otro modo, son tres aspectos que el autor destaca en la labor docente, unas series de actividades realizadas para el cumplimiento de las tareas como educador, estas tareas asociadas a su propia preparación profesional y continua, planificación curricular y toda acción que conlleve a la autonomía del docente; asimismo el autor señala las acciones realizadas hacia el estudiante, específicamente conducidas al ámbito metodologías, estrategias de la enseñanza, para lograr éxito del aprendizaje y finalmente en relación al entorno, lo que compromete al docente en su desempeño a nivel de compromiso institucional y lo reta a nivel de comunidad.

La Unesco (2007) sostuvo que el desempeño del educador es un aspecto clave para obtener una educación óptima, es importante contar con educadores de calidad y desde esa óptica, ser la prioridad en el ente educativo, que haya preocupación para lograr docentes con calidad, no perfeccionando únicamente los sistemas de enseñanza y continuo para los educadores, sino que de igual manera se consiga que la actividad docente sea atractiva, de tal manera que sirva de ejemplo para los nuevos profesionales y que éstos mantengan una alta motivación y entrega por su profesión. Por todo el territorio latinoamericano, la



UNESCO ha establecido esta propuesta, de una actividad docente atractiva, con el afán de optimizar y obtener grandes desarrollos en la formación de educadores, puesto que resulta beneficioso para la educación. Esta atracción debería ser reconocida en la medida que al maestro se le otorgue la autonomía en clases, lo cual ayudará a proponer y crear nuevas técnicas y didácticas pertinentes. Además de brindarle y permitirle la facultad de desarrollo profesional lo cual influye en su propio desempeño docente.

Ministerio de Educación (MINEDU, 2008) indicó que el desempeño del educador es el desarrollo sistemático de datos válidos y reales, con el objetivo de observar y determinar el efecto educador que produce en los estudiantes con el manejo de las destrezas pedagógicas, sus responsabilidades laborales y la naturalidad de sus interrelaciones con todos los actores educativos. Definición muy sesgada a la evaluación del desempeño, debido a que se indicaron aspectos en relación a la observación y al efecto de la labor docente sobre los estudiantes. Además el ministerio resalta la objetividad de la práctica y la sistematización por su organización, orden, coherencia con la adaptación al sistema educativo que rija en determinado momento.

### **Definición de evaluación de desempeño docente**

“Proceso de carácter sistemático, participativo, permanente, integral y formativo que permite verificar la calidad del trabajo profesional del docente, valorando sus competencias personales, pedagógicas y profesionales, teniendo en cuenta el contexto y los resultados del aprendizaje de los estudiantes” (MINEDU, 2011, p. 7).

Por una parte, esto implica la mejora de estrategias metodológicas a través del uso de materiales educativos acordes a la didáctica de cada área, lo cual a su vez promueve la movilización de recursos económicos, por lo tanto, es posible que los maestros o padres de familia se vean motivados o en su defecto afectados, para conseguir dichos materiales puesto que muchas instituciones educativas no cuentan con los materiales suficientes. Ministerio cuando plantea esta definición de valorar las competencias pedagógicas y métodos activos, también tendrá en cuenta las condiciones básicas en las que trabaja el docente ya que son diversos los factores que contribuyen a un buen dominio en la práctica del maestro. Por otra parte un proceso sistemático se relaciona al grado de confianza que el docente tenga ante la evaluación, dicho de otro modo, la desconfianza ante la transparencia en un sistema que se caracteriza por la corrupción de funcionarios y desarrollar acciones bajo el concepto de proceso burocrático en la que se hacen las cosas solo por cumplir, conlleva al descontento y negatividad de los que quisieran ser evaluados, además de cuestionar la confiabilidad y validez de los instrumentos. También en cuanto al carácter formativo que indica la definición, se están observando el despliegue de esfuerzos por parte del MINEDU; sin embargo aún el país cuenta con serias deficiencias en capacitación docente.

Dessler (1996), las evaluaciones son procesos que nos permiten medir diversas características y niveles en los objetos y las personas. Mondy y Noé (1997) sostuvieron que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo” (p. 28). En ambas definiciones se aprecian ideas semejantes en la medida que las dos señalan el procesossistemático, lo cual implica un orden de acciones; no obstante, la evaluación del desempeño docente será comprendida

de forma negativa cada vez que se utilice con fines sancionadores, de diferenciación y selectivos. En cambio, si es entendida como señala el autor donde a esto se añada la retroalimentación, formulación de estrategias éticas e innovadoras, formulación de planes de mejora desde de los resultados obtenidos, será una evaluación valorativa. Dicho de otro modo, el proceso de evaluación debe abstenerse de reflejar las limitaciones profesionales de los docentes, estas limitaciones o deficiencia en todos los campos de diferentes profesiones se utiliza el término: “aspectos por mejorar”. Una adecuada retroalimentación, no busca culpables ni mucho menos es sancionadora, puesto que se estaría incurriendo en un absurdo ante la naturaleza del concepto de evaluación.

La evaluación del desempeño docente tendría mayor sentido, en la medida que brinde oportunidades hacia nuevos horizontes, necesarios para el docente peruano.

Valdés (2002), la evaluación de desempeño docente, es un procedimiento metódico mediante el cual se obtienen datos legítimos y verídicos, del protagonismo del docente con el propósito de corroborar y valorar el impacto educativo que resulta en los estudiantes el ejercicio de sus competencias profesionales pedagógicas, el control de emociones, el compromiso laboral y la condición de sus vínculos interpersonales con los estudiantes, madres y padres de familia, directivos, colegas y autoridades de las instituciones comunales. Esta definición es similar a la propuesta por el MINEDU en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), puesto que integra aspectos de competencia de un profesional holístico, vale decir que reúnan requisitos considerados evidenciables y observables de una adecuada formación para las acciones de una buena práctica profesional para la comunidad educativa y sobre todo para el

bien de la educación de los estudiantes.

Si bien es cierto el MBDD, es un documento legal diseñado para el desarrollo de políticas de evaluación docente, es necesario elaborar los marcos a partir de la realidad docente, lo que implica la formulación de indicadores o criterios que permitan, a los evaluadores, la comprobación del desarrollo del desempeño, para su adecuada valoración y certificación. De tal modo que la evaluación del desempeño docente se convierta una herramienta que permita diseñar planes de mejora para modificar el desempeño de los docentes que se encuentren por debajo de los estándares.

### **Dimensiones de la evaluación del desempeño docente**

Ministerio de Educación (MINEDU, 2014) en el MBDD señaló cuatro dominios: (a) preparación para el aprendizaje de los estudiantes, (b) enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, (c) participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y (d) desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Para efectos de la presente investigación, teniendo como variable la evaluación de desempeño a los docentes del nivel inicial realizada en el año 2017-2018, se indagó a cerca del manejo o desarrollo de capacidades indispensables para el proceso de la enseñanza, donde se menciona la tarea pedagógica, el clima propicio para el aprendizaje, el dominio de contenidos, el uso de diferentes estrategias metodológicas, recursos didácticos que permitan la constante motivación, además, incorpora diversos criterios e instrumentos de evaluación que facilitan la identificación de los niveles de logro.

La evaluación del desempeño docente, “comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones” (MINEDU, 2014, p. 25). Es decir, describe la

labor del educador como el facilitador y conductor del proceso de enseñanza en un ambiente agradable del aprendizaje, con dominio de los contenidos disciplinares, con una motivación continua en el estudiantado, usando diversas estrategias metodológicas. Así como el manejo de procesos pedagógicos y didácticos coherentes y pertinentes de acuerdo a las áreas, utilizando diferentes criterios, que dan facilidad al reconocimiento del interés y los esfuerzos de los recursos de aprendizaje o más criterios de educación que es importante dominar. Se añade a su vez la importancia del desempeño docente con estudiantes diversos, puesto que pertenece a diferentes grupos sociales, económicos, étnicos, asimismo estudiantes con una diversidad de capacidades motrices, intelectuales, psicológica, respetando y asumiendo la heterogeneidad o desigualdad del aula. Por otro lado el MINEDU también refiere a la inclusión dentro de la diversidad, esforzándose que cada estudiante aprenda acorde a sus condiciones y/o limitaciones.

La presente investigación, propone la escala de desempeño docente que presenta las siguientes dimensiones:

### **Dimensión 1: Clima para el aprendizaje**

Esta dimensión explica la importancia de “crear un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales” (MINEDU, 2014, p.27). Propiciando el ambiente de respeto, así como regulando el comportamiento de los estudiantes de manera positiva. Asimismo, el manejo de las relaciones interpersonales, saber relacionarse con todos, dicho de otro modo la práctica de habilidades sociales en base a la comunicación, estrategias afectivas, de justicia, confianza y comprensión.

## **Dimensión 2: Dominio de contenidos**

El MINEDU (2014, p. 27) se refiere a la conducción del “proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares [...] para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica”. Esto puede parecer obvio; no obstante, el ejercicio profesional del maestro implica, contar con una actualización permanente, con la experticia de los contenidos de la clase, promover el desarrollo del pensamiento o procesos mentales que contribuyan a reflexionar, conversar, experimentar de tal modo se involucre activamente a los estudiantes. Asimismo, significadominar los contenidos, contar con amplios conocimientos académicos, didácticos y metodológicos; caso contrario, no se podría enseñar. Por otro lado, el dominio de contenidos, se refiere también al conocimiento de sus estudiantes, su perspectiva, su entorno, su relación familiar y contexto social.

## **Dimensión 3: Estrategias y recursos**

“Conduce el proceso de enseñanza [...] con el uso de estrategias y recursos pertinentes”. (MINEDU, 2012, p. 22), primero, las estrategias entendidas como procedimientos que el docente usa de manera reflexiva y flexible para organizar los aprendizajes, así como los procedimientos o planes orientados hacia obtención de metas de aprendizaje, son importantes, porque promueven conductas en el estudiante (procesos de toma de decisiones), para elegir y recuperar los conocimientos que le sean indispensables, con el fin de alcanzar demandas u objetivos. De hecho, es importante saber lo que hay que hacer para aprender, además las estrategias conservan cercana la relación con diferentes procesos psicológicos importantes para el aprendizaje. Segundo, los recursos como los materiales u herramientas didácticas según contexto educativo, son elementos prioritarios desde la planificación de las actividades hasta la utilización

durante la ejecución de las estrategias o procedimientos, por lo que es importante la adecuada selección y clasificación de estos, conocer las diversas características de los materiales para la interacción con los estudiantes, cuidando la función que realice y de qué manera puede motivar el aprendizaje. En cambio, no se puede concebir el aula sin considerar el equipamiento de recursos y materiales pertinentes, ya que todo recurso se encuentra al servicio de la enseñanza.

#### **Dimensión 4: Evaluación del aprendizaje**

Es la acción de evaluar “permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes” (MINEDU, 2014, p. 27), para ello es necesario el monitoreo del progreso y el acompañamiento del proceso de aprendizaje, lo que permitirá una adecuada retroalimentación como clave para una evaluación formativa según las necesidades de cada estudiante.

##### **1.2.2 Satisfacción laboral**

###### **Definición de satisfacción laboral**

Sánchez y García (2017) definieron la satisfacción laboral a la actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, estas acciones pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia ciertas facetas específicas del mismo.(p.162)

Palma (2005) indicó que el agrado al trabajo es la actitud o disposición implantada permanentemente al trabajo, fundamentado en ideologías y valores adquiridos y avanzando a partir de las vivencias diarias.

En Ambos casos, la satisfacción laboral, es un concepto general que hace referencia a las actitudes ante diferentes ámbitos de la labor. Por lo tanto, los autores han coincidido que referirse de satisfacción laboral es referirse a las actitudes. Además estas actitudes son de gran relevancia o esfuerzo, puesto que toda administración explora resultados que satisfacen a sus trabajadores, donde transmiten su eficiencia y eficacia que son indicativos que miden la calidad y por consiguiente el nivel de satisfacción.

Robbins y Jugde (2009) definieron la satisfacción laboral, al conjunto de actitudes generales de las personas con respecto a su trabajo. La persona satisfecha con su trabajo, presenta una actitud positiva hacia éste y la que esta insatisfecha, con una actitud negativa; por ello, cuando se refiere a la actitud del trabajador, está referido a la actitud de éste. Lo expuesto explica que, las actitudes positivas se desarrollan mediante los acontecimientos que se suscitan en el quehacer diario de su labor. Por lo tanto, se infiere que la satisfacción laboral que las personas logran, se manifiestan de manera intrínseca debido al puesto de trabajo, sin embargo, con el transcurso del tiempo se transforma en un estímulo externo que compromete al trabajador para el logro de una mayor productividad con actitudes positivas hacia la labor que desempeña.

### **Teorías acerca de la satisfacción laboral**

**Teoría bifactorial.** La teoría de Herzberg (1959) considera la presencia de dos tipos de elementos laborales: los extrínsecos y los intrínsecos. Hace referencia a las circunstancias de las actividades, por un lado, en lo extrínseco se incluyen características como: la supervisión, relaciones interpersonales, los sueldos, la organización y la seguridad en las labores; por otro lado, lo intrínseco tiene relación con los elementos que manifiestan la misma esencia de las tareas



profesionales, llamadas también factores motivacionales, incluyen características como las áreas de trabajo y los valores, reconocimientos, posibilidad del desarrollo profesional, crecimiento en los puestos de trabajo. Esta teoría argumenta la presencia de factores intrínsecos o motivacionales en relación a la satisfacción y la ausencia de los extrínsecos con la insatisfacción. Al respecto, Ferrero (2011) señaló que: la mejor forma de desarrollar los agentes motivadores, es mediante el crecimiento del trabajo, que se basa en generar un ambiente colaborativo y retador.

**Teoría de ajuste en el trabajo.** Dawis y Lofquist (1984) plantean la teoría centrada en las relaciones directas y de las probabilidades, es decir cuanto más haya relación de las capacidades, conocimientos, habilidades, de un trabajador con las demandas del centro laboral, es más factible que se realice un trabajo beneficioso y en consecuencia será percibido de manera positiva por el empleador. De la misma manera, cuanto más se relacionen los refuerzos o premios, con los valores y logros de una persona, es más posible que la persona tenga un trabajo satisfactorio.

**Teoría de la discrepancia.** Locke (1984) señaló que cada experiencia de satisfacción o insatisfacción en el trabajo es un producto de dualidad entre: el nivel de desarmonía valor-percepción y de la jerarquía de valor para cada individuo. Es decir, la satisfacción e insatisfacción laboral se originan cuando el trabajador contrasta sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo, es importante resaltar que se presenta esta discrepancia, ya que los valores cambian de persona a persona y según los estados emocionales.

**Teoría de la satisfacción de facetas.** Para Lawler (1973), la teoría de la satisfacción, es producto del grado de disconformidad entre lo que obtiene y lo

que debería obtener o recibir en relación con su labor y la valoración de su función y desempeño. Refiere el autor que al coincidir los beneficios obtenidos con los que deberían obtener, la persona sentirá placer, si la cantidad que se obtendría es mayor a la cantidad recibida, se percibe desagrado y sentimiento de falta e inequidad.

### **Dimensiones de la satisfacción laboral**

La evaluación de la satisfacción laboral se logra estableciendo un perfil de los factores que en mayor o menor medida determinan el nivel de satisfacción del trabajador. Son cuatro los factores propuestos por Palma (2005), los que para la presente investigación serán las cuatro dimensiones a estudiar.

#### **Dimensión 1: Significación tarea**

La significación de la tarea es la valoración con la que vincula el trabajador a sus tareas cotidianas en el organismo que labora. El desempeño en el ámbito profesional es la aplicación de habilidades y competencias que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones; es decir el desempeño es la capacidad o competencia que amplía absolutamente los compromisos y exigencias pertinentes a un cargo, con deberes durante la elaboración de las actividades en el cumplimiento de su ocupación, se refiere al desempeño de las labores, no basta con tener habilidades y capacidades, se requiere además, la voluntad, el esfuerzo, la equidad, la intensión, el interés, de elaborar la actividad.

#### **Dimensión 2: Condiciones de trabajo**

Para desarrollar las labores del quehacer diario es importante facilitar la infraestructura y materiales necesarios, siendo esta un indicativo de la afectividad en el desempeño, considerando las condiciones físicas, el bienestar y la satisfacción que ofrece los centros de salud, de igual manera, un ambiente

adecuado, así mismo, los trabajadores se preocupan por la tranquilidad personal referida a unas características de amplitud como son: las distribuciones de los ambientes, los mobiliarios, normativas que regulen la actividad laboral, la privacidad y la atención al trabajo.

### **Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social**

Los trabajadores emplean sus atribuciones y competencias cuando el trabajo les permite aplicarlo, que ofrezca una variedad de acciones, cultura evaluativa en relación al reconocimiento, independencia e información cuando se refiere a su rendimiento, estos aspectos hacen que el quehacer represente para la mente un máximo reto. La autora estima que una persona en buenas condiciones de salud se encuentra motivada por sus prioridades de optimizar y efectuar todo su potencial y toda capacidad, referida al anhelo y obedecer los deseos profundos, en otras palabras, actuar con potencia es el anhelo de ser más capaz de lo que se era anteriormente.

### **Dimensión 4: Beneficios económicos**

La retribución de salario, incentivos económicos como resultado del esfuerzo, sueldo y prestaciones, es lo que recibe el trabajador por su desempeño al trabajo. Los sistemas de remuneraciones tienen gran magnitud como factores que influyen en la determinación de las satisfacciones laborales, gracias a que dan satisfacciones a unas series de prioridades fisiológicas de las personas, el carácter del statu significa reconocimiento a la certeza, proporciona máxima libertad en los individuos y a través de ella se puede obtener valores.

Si en los trabajadores sus retribuciones son justas, se desarrolla una máxima tranquilidad laboral, los trabajadores perciben gratificaciones en medición a sus trabajos. Dicho esto, si la recompensa es inadecuada por el grado de desempeño

puede surgir insatisfacciones laborales, incrementando en los trabajadores un clima de tensión, el comportamiento puede afectar la productividad y el deterioro en el ámbito laboral.

### **1.3 Definición de términos básicos**

**Evaluación:** Actividad que involucra un proceso sistemático de recojo de información de manera cuantitativa y/o cualitativa, asociada a criterios preestablecidos que permitan emitir juicios de valor y conduzcan la toma de decisiones racionales, para mejorar una condición que respondan a ciertas exigencias.

**Desempeño:** Actuaciones, comportamientos observables de una persona, en función al cumplimiento responsable de sus funciones o aportes hacia el logro de metas en una organización. Estas acciones expresan su nivel de competencia o idoneidad en la ejecución de tareas relacionadas a los resultados o productos y servicios como consecuencia de esos comportamientos para desarrollar la efectividad y éxito de dicha organización. Puede encontrarse un buen desempeño como la antítesis de un mal desempeño.

**Desempeño docente:** Práctica inherente a la profesión docente, siendo la carrera docente una profesión multifactorial, el desempeño docente depende de múltiples aspectos, pues se remite a aspectos como: esfuerzo, capacidad, perfil, competencias, aptitudes, roles del docente, que conducen a diversas acciones que se espera de los docentes en el ejercicio responsable de su práctica de enseñanza. Dependiendo del grado de esfuerzo y dedicación, el docente podría lograr un bajo o alto desempeño.

**Evaluación del desempeño:** Proceso valorativo del desempeño humano, está orientada a describir características medibles y visibles que se obtienen de la aplicación de diversos instrumentos de evaluación. Tiene un importante sentido en cuanto comunique oportunamente las posibilidades de mejorar y superar debilidades.

**Satisfacción:** Es un estado emocional positivo o placentero, es la manera como se siente una persona, por consiguiente, es un proceso valorativo en la medida que una persona exprese un juicio de valor en relación a algo. No es una actitud específica, más bien es una actitud general producto de varias microactitudes que una persona posee hacia algo.

**Motivación:** Fuerza que poseen las personas para lograr metas u objetivos, colocando en marcha actividades para conseguir un bien, provocada por diferentes factores tanto internos como externos, lo que hace salir de la indiferencia para alcanzar la meta prevista.

**Tarea:** Acción intencionada, que demanda secuencia de actividades integradas, conducidas a cumplir objetivos o metas en un tiempo determinado. Lograr un producto, atender una situación compleja, solucionar un problema, dar cumplimiento de una obligación en un determinado contexto.

**Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:** Se define como la preparación, actualización, implementación, dominio, pedagógico para la permanente adquisición de conocimientos de las principales características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes, y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje, buscando mejorar la actitud, el conocimiento, las habilidades o

conductas, en provecho de los aprendizajes de los estudiantes y el respeto por la interculturalidad, diversidad e inclusión.

**Beneficio social:** Remuneraciones o facilidades no intercambiables por dinero, ni es una obligación legal, lo brinda el empleador al trabajador, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de éste. Pueden ser, comodidades, ventajas y servicios para beneficiarlos y ahorrarles esfuerzos y preocupaciones.

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas**

#### **2.1.1 Hipótesis principal**

Existe relación directa entre evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018.

#### **2.1.2 Hipótesis derivadas**

Existe relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión significación tarea en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018.

Existe relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018.

Existe relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018.

Existe relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión

beneficios económicos en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018.

## 2.2 Variables y definición operacional

Tabla 1

### Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
<b>Evaluación del desempeño docente</b>	Proceso sistemático de datos válidos y fiables con la finalidad de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el desarrollo de sus capacidades pedagógicas (Ministerio de Educación, 2014)	Acciones que se realiza para medir la evaluación del desempeño docente, clima para el aprendizaje, dominio de los contenidos, estrategias y recursos y evaluación de los aprendizajes mediante la escala de Likert	Clima para el aprendizaje	Ambiente de respeto y proximidad. Regulación positiva del comportamiento de los estudiantes	1 al 7	Cuestionario
			Dominio de los contenidos	Contenido de la clase. Desarrollo del pensamiento. Involucramiento activo a los estudiantes	8 al 11	
			Estrategias y recursos	Estrategias de enseñanza. Optimización del uso del tiempo Monitoreo del progreso y acompañamiento del proceso de aprendizaje. Retroalimentación oportuna	12 al 14	
			Evaluación de los aprendizajes		15 al 19	
<b>Satisfacción laboral</b>	Disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. (Palma, 2005)	Acciones que se realizan para medir la satisfacción laboral a través de las dimensiones significación tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos	Significación tarea	Esfuerzo Realización Equidad - Aporte material	4, 13 7,19,21 18,22,26	Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)
			Condiciones de trabajo	Ambiente Seguridad	1,8,15,20 10,11	
			Reconocimiento personal y/o social	Reconocimiento propio Reconocimiento de los directivos	3,,6,25 14,23,27	
			Beneficios económicos	Remuneración	2,5,9,24	
				Incentivos	12,16,17	



## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1 Diseño metodológico**

Estuvo basado en el enfoque cuantitativo, ya que el mecanismo que se utilizó para la prueba de hipótesis fue la recolección de datos, teniendo como fundamento la medición numérica y lo estadístico, para regir los patrones de comportamientos y la prueba de teorías.(Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

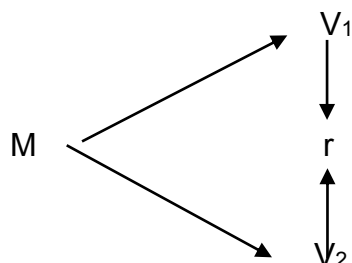
Se utilizó el método hipotético-deductivo, puesto que se fundamenta en la proposición de hipótesis como resultado de sus inferencias de un conjunto de datos propios, que permite llegar a la hipótesis por medio de métodos lógicos, así como también a través de métodos deductivos. (Tamayo y Tamayo, 2001)

La investigación fue de tipo básica, dado que “se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico – científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes” (Valderrama, 2013, p.164).

Diseño no experimental, transversal y correlacional. No experimental porque no se manipuló variables; transversal, porque se realizó el recojo de

datos por una sola vez y es correlacional porque se logró determinar el grado de relación entre las variables. (Hernández, *ét al.*, 2014)

Simbología



Donde:

M= Muestra

V<sub>1</sub>= Evaluación del desempeño docente

V<sub>2</sub>= Satisfacción laboral

r= Posible relación que existe las dos variables de estudio

### 3.2 Diseño muestral

Hernández *Et al.* (2014) señalaron que la población es un conjunto de todos los casos que presentan características comunes. Estuvo comprendida por 202 docentes de las redes 7, 10 y 15 del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018.

Tabla 2

*Distribución de la población del nivel inicial*

Instituciones Educativas	Docentes
Red 7- San Juan de Miraflores	48
Red 10 – Villa María del Triunfo	97
Red 15 – Villa El Salvador	57
Total	202

La muestra también se le llama porción representativa, que está constituida por el subconjunto de la población de estudio y fue probabilística.(Guillén y

Valderrama, 2015)

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Donde:

- N : Muestra  
Z : Valor del nivel de significancia: 1,96  
P : Eventos positivos: (0,5)  
1 – p : Eventos negativos (0,5)  
N: Tamaño de la población: 202  
e: Margen de error 5% (0,05)

$$n = \frac{202(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(202 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)} = \frac{202(0,9604)}{0,5025 + 0,9604}$$

$$n = \frac{194,0008}{1,4629} = 132,6$$

$$n = 133$$

La muestra fue probabilística, comprende 133 docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018.

Para efectos de la investigación se utilizó el muestreo estratificado proporcional

$$fh = \frac{n}{N} = \frac{133}{201} = 0,6584$$

Tabla 3

*Distribución de la muestra de docentes del nivel inicial*

Institución educativa	Población	fh	
Red 07- San Juan de Miraflores	48	0,6584	32
Red 10 - Villa María del Triunfo	97	0,6584	64
Red 15 – Villa El Salvador	57	0,6584	37
Total	202	0,6584	133

### **3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica.** Para obtener información de manera rápida y objetiva, se utilizó la técnica de la encuesta, al respecto Cook (2002) indicó que, es un grupo de interrogantes que se aplica a un grupo identificado con características comunes y representativas de la población, con la finalidad de recoger datos de manera directa de los docentes.

**Instrumento.** Se utilizó el cuestionario, al respecto Vara (2015) sostuvo que, “es un instrumento cuantitativo que se usa para medir o registrar diversas situaciones y contextos” (p.321). Permite recoger en forma fácil la información necesaria

Se contó con dos cuestionarios, uno que evaluó la variable desempeño docente que fue elaborado teniendo en cuenta cuatro dimensiones: clima para el aprendizaje, dominio de los contenidos, estrategias y recursos y evaluación de los aprendizajes; que corresponden a uno de los dominios del Marco del buen desempeño docente (2012) documento en lo que se basó, además en las cinco rubricas de observación de aula para la evaluación de desempeño docente que aplicó el MINEDU en los años 2017-2018 a los docentes de educación inicial, pero que fue adaptado en un solo instrumento para mayor facilidad de los docentes encuestados. Y un segundo Cuestionario que permitió evaluar la variable satisfacción laboral y sus cuatro dimensiones: significación de tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos elaborado por Sonia Palma (2005), la cual otorgó el consentimiento autorizado para el uso de “la escala de opiniones SL\_SPC”

Tabla 4

*Confiabilidad – Alfa de Cronbach*

N°	Instrumento	No de ítems	Alfa de Cronbach
1	Cuestionario sobre desempeño docente	19	,932
	Clima para el aprendizaje	01 al 07	
	Dominio de contenidos	08 al 11	
	Estrategias y recursos	12 al 14	
	Evaluación del aprendizaje	15 al 19	

Los resultados muestran que el valor del coeficiente de Alfa de Cronbach fue 0,932, por lo tanto, se puede afirmar que el cuestionario sobre evaluación del desempeño docente tiene una alta confiabilidad y procede su aplicación.

Tabla 5

*Juicio de expertos*

N°	Expertos	Valorización
1	Dra. Violeta Maribel OncebayPisconte	Aplicable
2	Dr. Carlos E. Ruiz Orbegoso	Aplicable
3	Dra. Eugenia Magna Soria Vásquez	Aplicable

**3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

Se utilizó tres técnicas estadísticas para el procesamiento de datos, mediante el software Excel y SPSS 24:

Alfa de Cronbach para demostrar la confiabilidad de los instrumentos (politómicos)

Kolmogorov-Smirnov, para analizar la normalidad y determinar qué técnica utilizar en la prueba de hipótesis.

Prueba de normalidad de Coeficiente de correlación de Spearman, para la relación entre las variables, que quedó determinado luego de la prueba de normalidad.

### **3.5 Aspectos éticos**

Day (1995) señaló que “en cualquier clase de publicación, hay que considerar diversos principios jurídicos y éticos. Las principales esferas de interés, a menudo relacionadas entre sí, son la originalidad y la propiedad intelectual (derecho de autor)” (p. 148).

Se consideró como sujetos de investigación, a las docentes de educación inicial de las redes 07, 10 y 15 de la UGEL 01, que luego de leer el consentimiento informado, participaron de manera espontánea y voluntaria con el único requisito de haber sido evaluadas en su desempeño docente en el año 2017 o 2018 por el Ministerio de Educación.

Se tuvo en cuenta los principios generales y específicos, que emanan del código de ética de la Universidad San Martín de Porres en el desarrollo del trabajo de investigación

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS

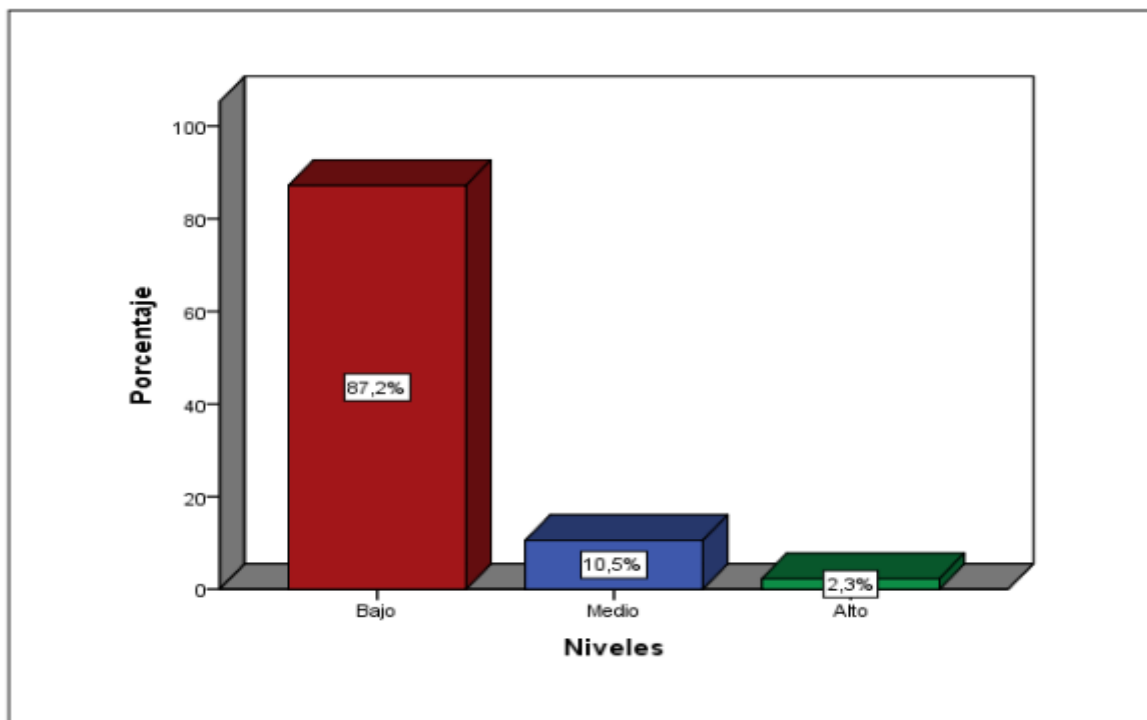
### 4.1 Resultados descriptivos

#### Evaluación del desempeño docente

Tabla 6

*Distribución de niveles de evaluación del desempeño docente*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	116	87,2	87,2	87,2
	Medio	14	10,5	10,5	97,7
	Alto	3	2,3	2,3	100,0
	Total	133	100,0	100,0	



*Figura 1.* Distribución de niveles de evaluación del desempeño docente

En la tabla 6 y figura 1 se observa que, según los niveles de evaluación del desempeño docente, del 100% de la muestra, el 87,2% presenta un nivel bajo, el 10,5% un nivel medio y el 2,3% un nivel alto; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes del nivel inicial presentan un nivel bajo de la evaluación del desempeño docente.

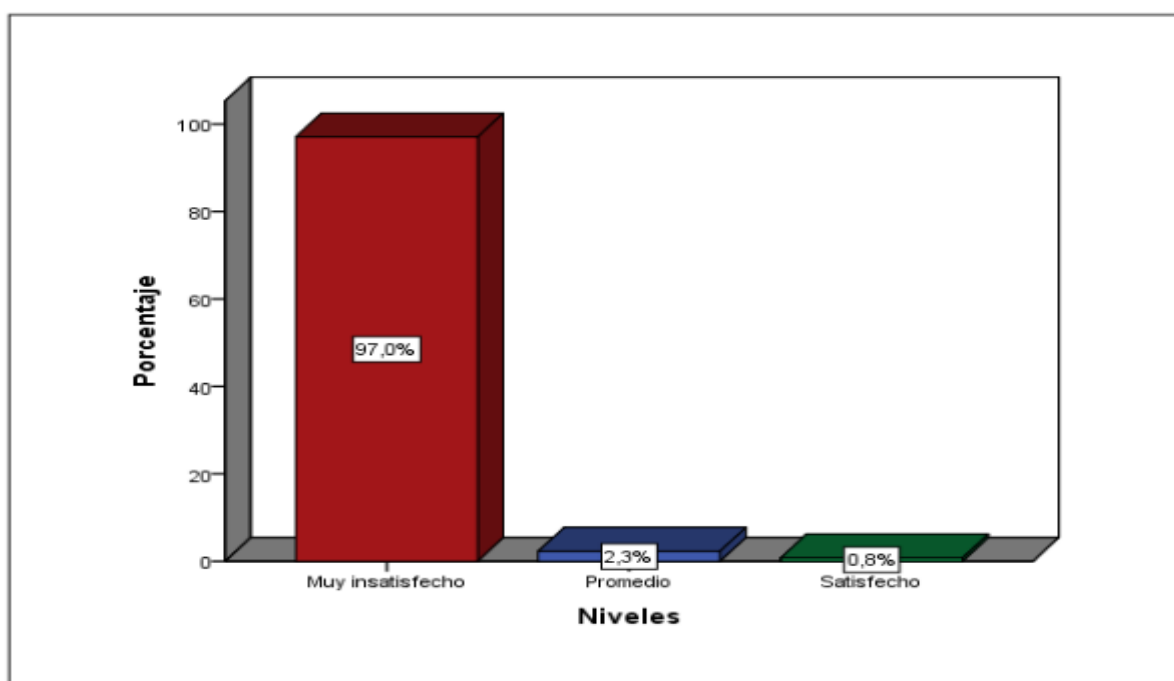


## Satisfacción laboral

Tabla 7

*Distribución de niveles de la dimensión significación de la tarea*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	129	97,0	97,0	97,0
	Promedio	3	2,3	2,3	99,2
	Satisfecho	1	,8	,8	100,0
	Total	133	100,0	100,0	



*Figura 2.* Distribución de niveles de la dimensión significatividad de la tarea

En la tabla 7 y figura 2 se observa que, según los niveles de la dimensión significatividad de la tarea de la satisfacción laboral, del 100% de la muestra, el 97,0% presenta un nivel muy insatisfecho, el 2,3% un nivel insatisfecho y el 0,8% un nivel promedio; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes del nivel inicial presentan un nivel muy insatisfecho de la significatividad de la tarea.

Tabla 8

*Distribución de niveles de la dimensión condiciones de trabajo*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	99	74,4	74,4	74,4
	Insatisfecho	30	22,6	22,6	97,0
	Promedio	4	3,0	3,0	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

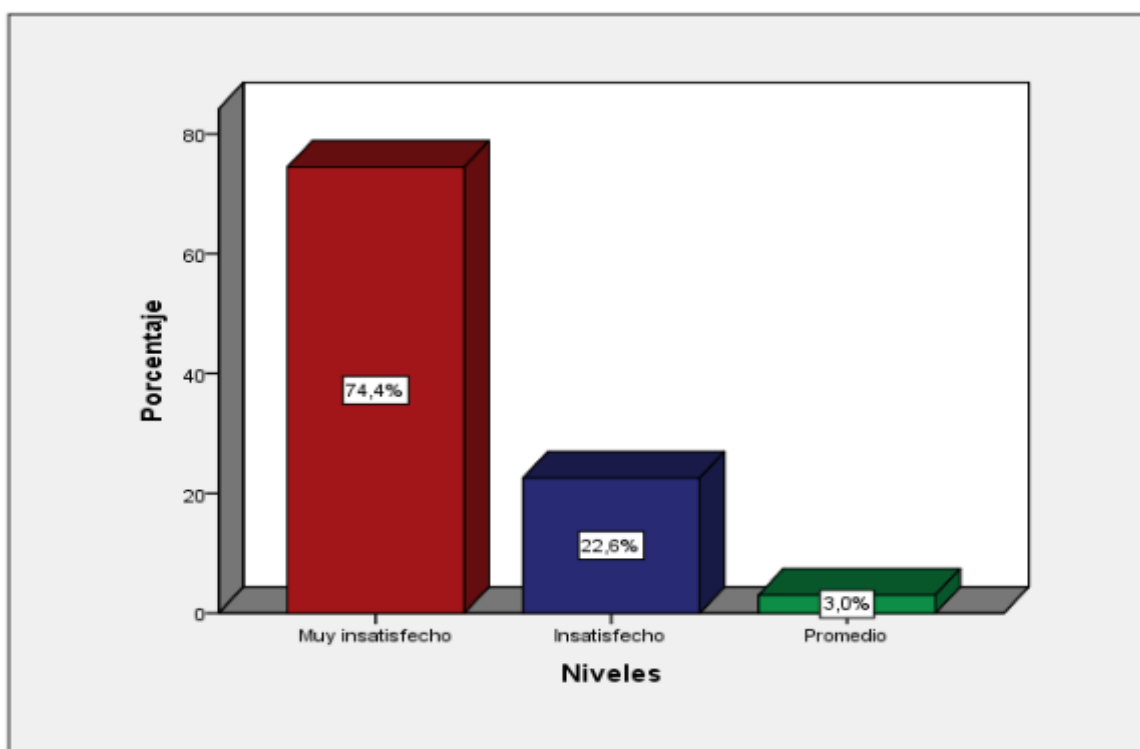


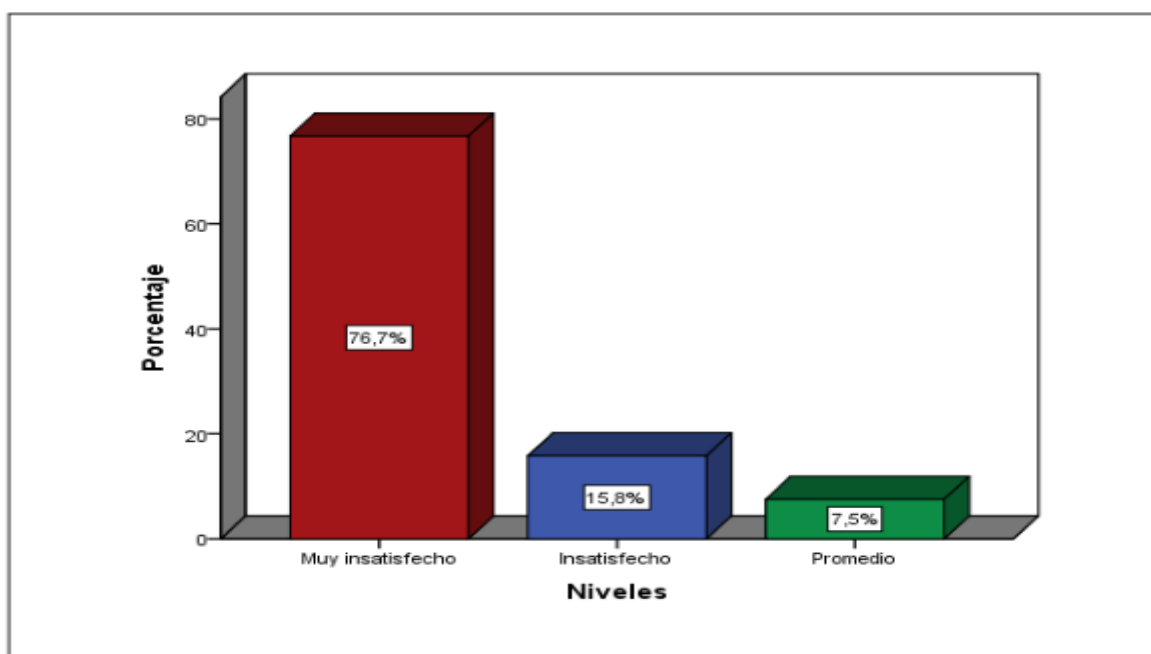
Figura 3. Distribución de niveles de la dimensión condiciones de trabajo

En la tabla 8 y figura 3, con relación a la dimensión condiciones de trabajo, del 100% de la muestra, el 74,4% de docentes presentan un nivel muy insatisfecho, el 22,6% un nivel promedio y el 3,0% un nivel satisfecho; y se afirma que, la mayoría de los docentes del nivel inicial presentan un nivel muy insatisfecho de la dimensión condiciones de trabajo.

Tabla 9

*Distribución de niveles de la dimensión reconocimiento personal y social*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	102	76,7	76,7	76,7
	Insatisfecho	21	15,8	15,8	92,5
	Promedio	10	7,5	7,5	100,0
	Total	133	100,0	100,0	



*Figura 4.* Distribución de niveles de la dimensión reconocimiento personal y/o social

En la tabla 9 y figura 4, observamos que en la dimensión de reconocimiento personal y/o social, del 100% de la muestra, el 76,7% refleja un nivel muy insatisfecho, el 15,8% un nivel insatisfecho y el 7,5% un nivel promedio; y se afirma que, la mayoría de los docentes del nivel inicial presentan un nivel muy insatisfecho de la dimensión reconocimiento personal y/o social.

Tabla 10

*Distribución de niveles de la dimensión beneficios económicos*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	66	49,6	49,6	49,6
	Insatisfecho	61	45,9	45,9	95,5
	Promedio	3	2,3	2,3	97,7
	Satisfecho	3	2,3	2,3	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

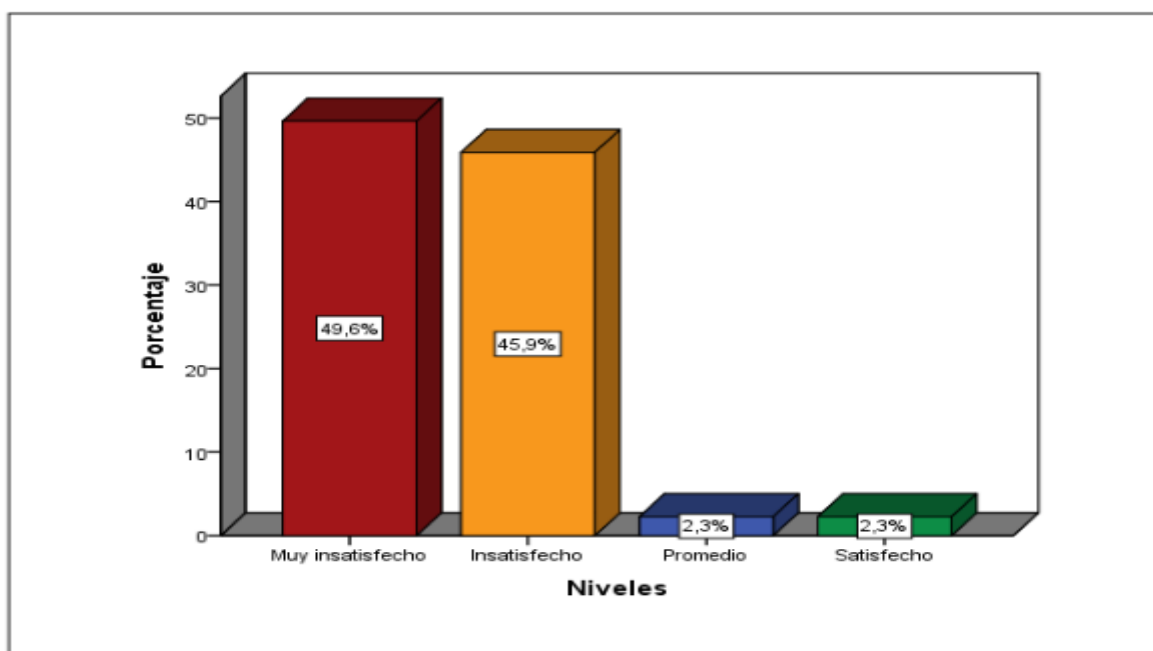


Figura 5. Distribución de niveles de la dimensión beneficios económicos

En la tabla 10 y figura 5, con respecto a la dimensión beneficios, del 100% de la muestra, el 49,6% presenta un nivel muy insatisfecho, el 45,9% un nivel insatisfecho, el 2,3% un nivel promedio y otro 2,3% un nivel satisfecho, y se afirma que, casi la mitad de los docentes del nivel inicial presentan un nivel muy insatisfecho de la dimensión beneficios económicos.

Tabla 11

*Distribución de niveles de la satisfacción laboral*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	129	97,0	97,0	97,0
	Insatisfecho	1	,8	,8	97,7
	Promedio	3	2,3	2,3	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

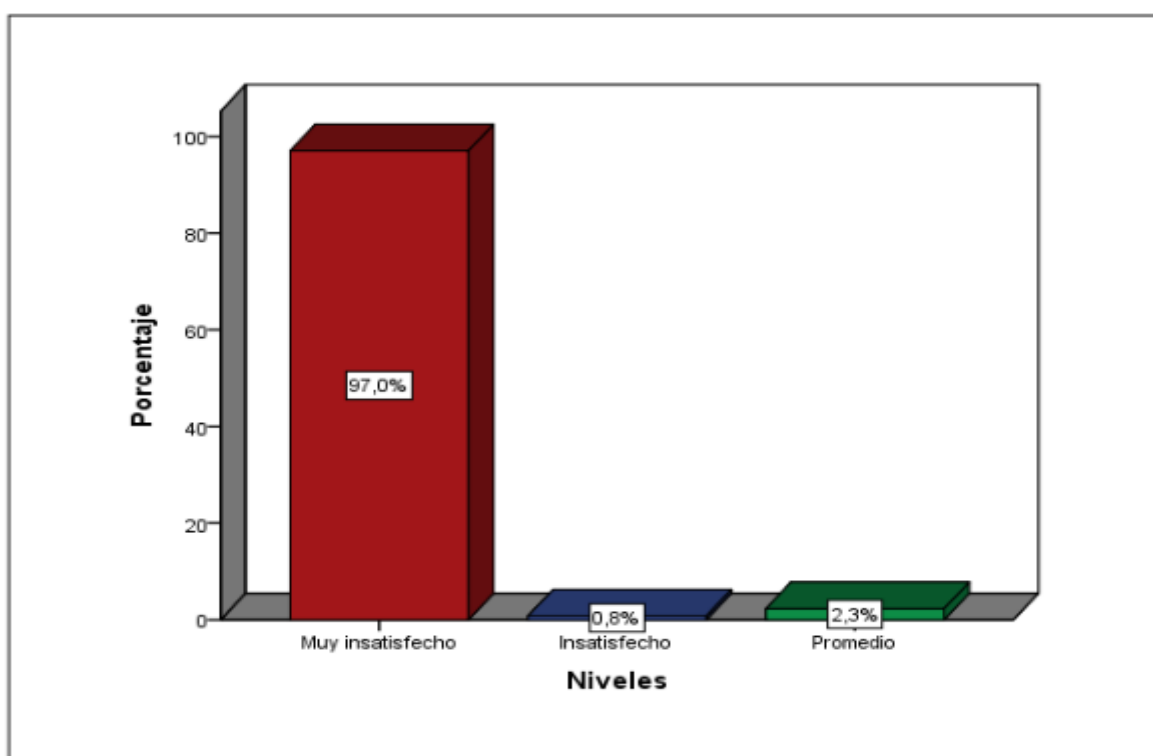


Figura 6. Distribución de niveles de la satisfacción laboral

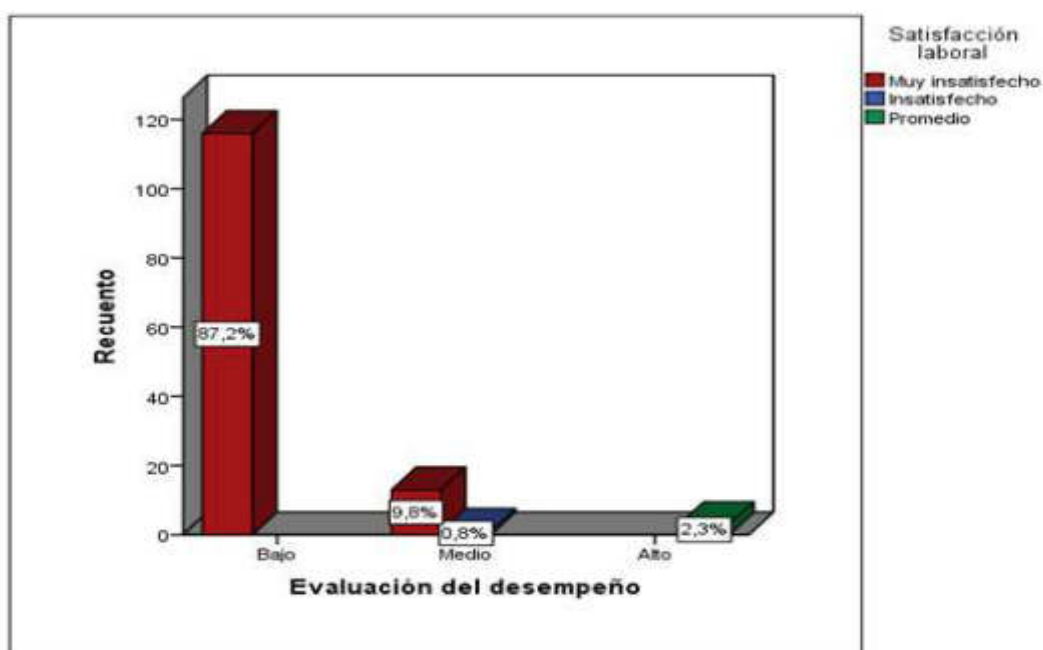
En la tabla 11 y figura 6, con respecto a la variable satisfacción laboral, del 100% de la muestra, el 97,0% presenta un nivel muy insatisfecho, el 0,8% un nivel insatisfecho, y el 2,3% un nivel promedio; y se afirma que la mayoría de los docentes del nivel inicial presentan un nivel muy insatisfecho en cuanto a la satisfacción laboral

## 4.2 Tablas cruzadas

Tabla 12

*Relación entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total	
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio		
Evaluación del desempeño docente	Bajo	Recuento	116	0	0	116
		% del total	87,2%	0,0%	0,0%	87,2%
	Medio	Recuento	13	1	0	14
		% del total	9,8%	0,8%	0,0%	10,5%
	Alto	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	2,3%	2,3%
Total	Recuento	129	1	3	133	
	% del total	97,0%	0,8%	2,3%	100,0%	



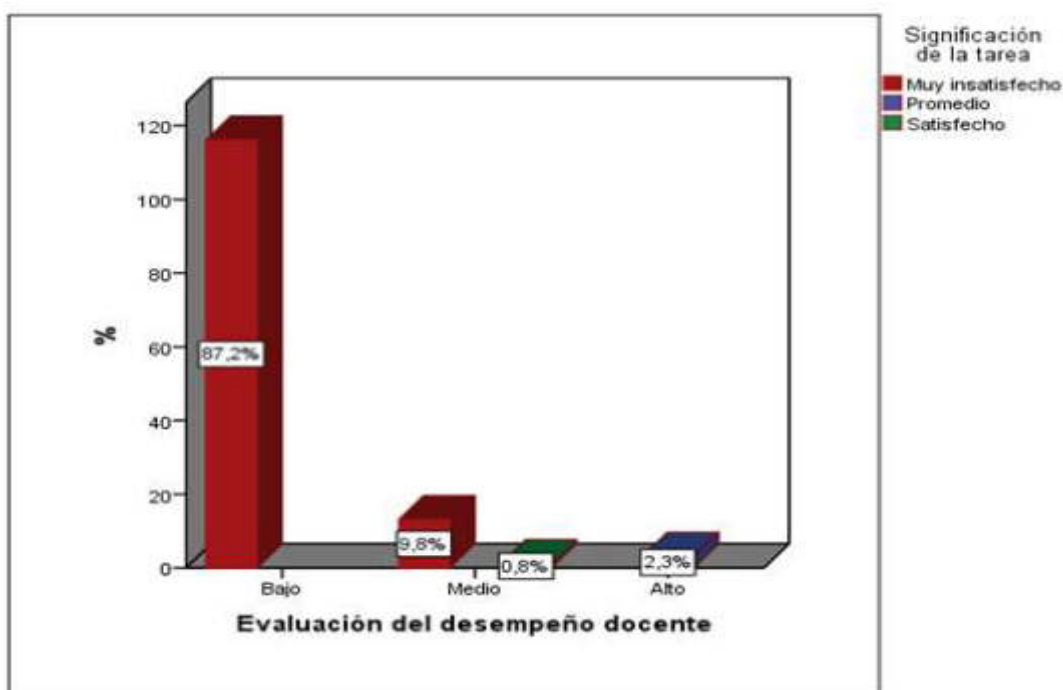
*Figura 7. Relación, evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral*

En la tabla 12 y figura 7, se observa que, de los docentes que presentan un nivel bajo en la evaluación del desempeño docente, el 87,2% presentan un nivel de muy insatisfecho en la variable satisfacción laboral; que, de los docentes que presentan un nivel medio en evaluación del desempeño docente, el 9,8% presenta un nivel muy insatisfecho y el 0,8% un nivel insatisfecho en la variable satisfacción laboral, de la misma manera, de los docentes que presentan un nivel alto en la evaluación del desempeño docente, el 2,3% presenta un nivel promedio en la variable satisfacción laboral.

Tabla 13

**Relación entre evaluación del desempeño docente y la significación de la tarea**

		Significación de la tarea			Total	
		Muy insatisfecho	Promedio	Satisfecho		
Evaluación del desempeño docente	Bajo	Recuento	116	0	0	116
		% del total	87,2%	0,0%	0,0%	87,2%
	Medio	Recuento	13	0	1	14
		% del total	9,8%	0,0%	0,8%	10,5%
	Alto	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	2,3%	0,0%	2,3%
Total	Recuento	129	3	1	133	
	% del total	97,0%	2,3%	0,8%	100,0%	



*Figura 8.* Relación entre evaluación del desempeño docente y la significación de la tarea.

En la tabla 13 y figura 8, se observa que, de los docentes que presentan un nivel bajo en evaluación del desempeño docente, el 87,2% presentan un nivel de muy insatisfecho en la dimensión significación de la tarea; asimismo, de los docentes que presentan un nivel medio en la evaluación del desempeño docente, el 9,8% presenta un nivel muy insatisfecho y el 0,8% un nivel insatisfecho en la dimensión significación de la tarea; de la misma manera, de los docentes que presentan un nivel alto en la evaluación del desempeño

docente, el 2,3% presenta un nivel promedio en la dimensión significación de la tarea.

Tabla 14

*Relación entre evaluación del desempeño docente y las condiciones de trabajo*

		Condiciones de trabajo			Total	
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio		
Evaluación del desempeño docente	Bajo	Recuento	0	26	0	116
		% del total	67,7%	19,5%	0,0%	87,2%
	Medio	Recuento	9	4	1	14
		% del total	6,8%	3,0%	0,8%	10,5%
	Alto	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	2,3%	2,3%
Total	Recuento	99	30	4	133	
	% del total	74,4%	22,6%	3,0%	100,0%	

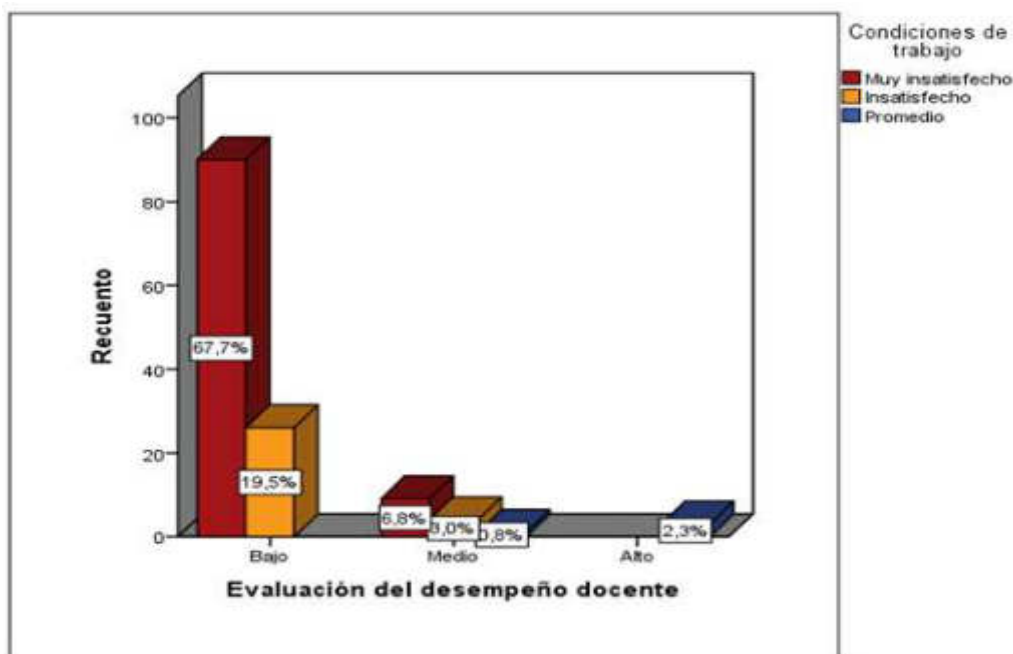


Figura 9. Relación entre evaluación del desempeño docente y las condiciones de trabajo

En la tabla 14 y figura 9, se observa que, de los docentes que presentan un nivel bajo en evaluación del desempeño docente, el 67,7% presentan un nivel de muy insatisfecho y el 19,5% en el nivel insatisfecho en la dimensión condiciones de trabajo; asimismo, de los docentes que presentan un nivel medio en la evaluación del desempeño docente, el 6,8% presenta un nivel muy insatisfecho, el 3,0% un nivel insatisfecho y el 0,8% en el nivel promedio en la dimensión condiciones de trabajo; de la misma manera, de los docentes que



presentan un nivel alto en la evaluación del desempeño docente, el 2,3% presenta un nivel promedio en la dimensión condiciones de trabajo.

Tabla 15

*Relación entre evaluación del desempeño docente y el reconocimiento personal y social*

			Reconocimiento personal y social			Total
			Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	
Evaluación del desempeño docente	Bajo	Recuento	95	13	8	116
		% del total	71,4%	9,8%	6,0%	87,2%
	Medio	Recuento	7	5	2	14
		% del total	5,3%	3,8%	1,5%	10,5%
	Alto	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	2,3%	0,0%	2,3%
Total	Recuento	102	21	10	133	
	% del total	76,7%	15,8%	7,5%	100,0%	

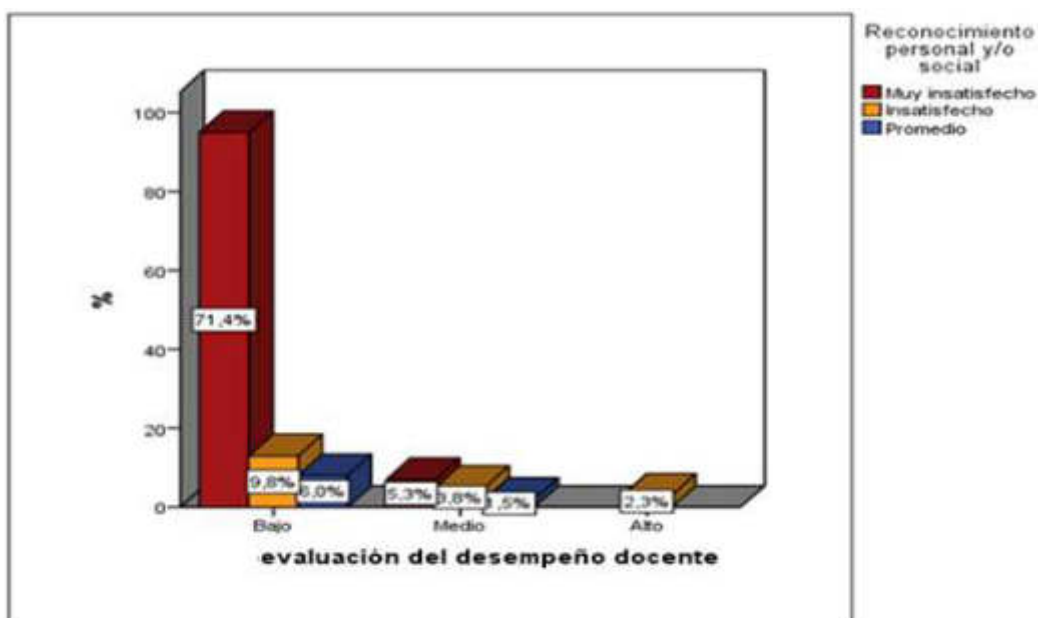


Figura 10. Relación entre evaluación del desempeño docente y el reconocimiento personal y social.

En la tabla 15 y figura 10, se observa que, de los docentes que presentan un nivel bajo en la evaluación del desempeño docente, el 71,4% presentan un nivel de muy insatisfecho, el 9,8% en el nivel insatisfecho y el 6,0% en el nivel promedio en la dimensión reconocimiento personal y social; asimismo, de los docentes que presentan un nivel medio en evaluación del desempeño docente, el 5,3% presenta un nivel muy insatisfecho, el 3,8% un nivel insatisfecho y el 1,5% en el nivel promedio en la dimensión reconocimiento personal y social; de

la misma manera, de los docentes que presentan un nivel alto en la evaluación del desempeño docente, el 2,3% presenta un nivel insatisfecho en la dimensión reconocimiento personal y social.

Tabla 16

*Relación entre evaluación del desempeño docente y los beneficios económicos*

		Beneficios económicos				Total	
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho		
Evaluación del desempeño docente	Bajo	Recuento	60	54	2	0	116
		% del total	45,1%	40,6%	1,5%	0,0%	87,2%
	Medio	Recuento	6	7	1	0	14
		% del total	4,5%	5,3%	0,8%	0,0%	10,5%
	Alto	Recuento	0	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%	2,3%
Total	Recuento	66	61	3	3	133	
	% del total	49,6%	45,9%	2,3%	2,3%	100,0%	

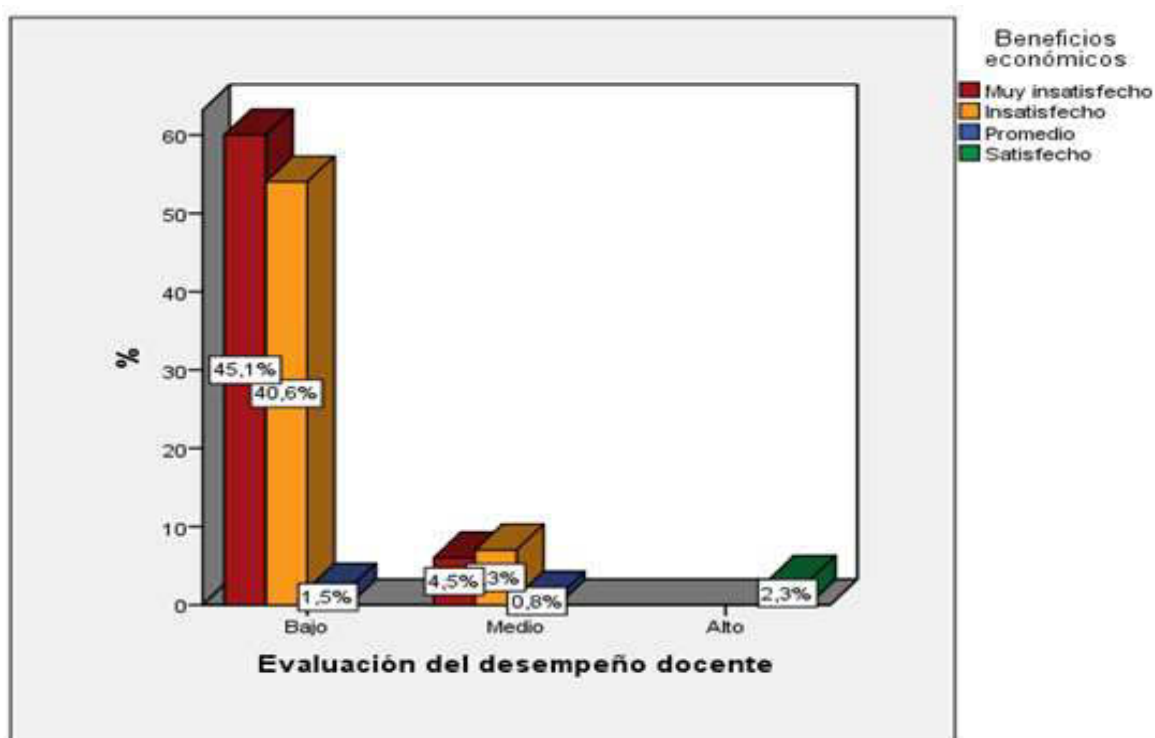


Figura 11. Relación entre evaluación del desempeño docente y los beneficios económicos

En la tabla 16 y figura 11, se observa que de los docentes que presentan un nivel bajo en la evaluación del desempeño docente, el 45,1% presentan un nivel de muy insatisfecho, el 40,6% en el nivel insatisfecho y el 1,5% en el nivel

promedio en la dimensión beneficios económicos; asimismo, de los docentes que presentan un nivel medio en evaluación del desempeño docente, el 4,3% presenta un nivel muy insatisfecho, el 5,3% un nivel insatisfecho y el 0,8% en el nivel promedio en la dimensión beneficios económicos; de la misma manera, de los docentes que presentan un nivel alto en la evaluación del desempeño docente, el 2,3% presenta un nivel satisfecho en la dimensión beneficios económicos.

### 4.3 Prueba de normalidad

Para la prueba de normalidad, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

#### Planteo de la hipótesis:

$H_0$  : El conjunto de datos del presente trabajo siguen una distribución normal

$H_1$  : El conjunto de datos del presente trabajo no siguen una distribución normal

#### Regla de contraste:

Si el Valor  $p > 0.05$ , se acepta la  $H_0$ . Si Valor  $p < 0.05$ , se rechaza  $H_0$ .

Tabla 17

#### *Prueba de normalidad – Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Evaluación del desempeño docente	,075	133	,065
Satisfacción laboral	,110	133	,000

Como se observa en la tabla 17, el valor obtenido de  $p = ,065$  para la variable evaluación del desempeño docente y  $p = ,000$  para la variable satisfacción laboral siendo menor que  $,05$ ; entonces se rechaza la hipótesis nula y se puede

afirmar con un 95% de probabilidad que: El conjunto de datos del presente trabajo no siguen una distribución normal, por lo tanto, se utilizó el estadígrafo no paramétrico Coeficiente de correlación de Spearman.

#### 4.4 Prueba de hipótesis

##### Hipótesis general

H<sub>0</sub> No existe una relación directa entre evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018

H<sub>1</sub> Existe una relación directa entre evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018

Tabla 18

*Correlación entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral*

			Evaluación del desempeño docente	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Evaluación del desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	133	133
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	133	133

Los resultados de la tabla 18 permite observar que, la variable desempeño docente se relaciona positivamente con la variable satisfacción laboral, según el coeficiente *rho* de Spearman=0,498, y un nivel de significancia=0,000; indicando que existe una relación moderada y se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub> No existe una relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión significación tarea en los docentes del nivel inicial de laUGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018

H<sub>1</sub> Existe una relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión significación tarea en los docentes del nivel inicial de laUGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018

Tabla 19

*Correlación entre la evaluación del desempeño docente y la dimensión significación de la tarea*

			Evaluación del desempeño docente	Significatividad de la tarea
Rho de Spearman	Evaluación del desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	133	133
Significatividad de la tarea	Significatividad de la tarea	Coefficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	133	133

Los resultados de la tabla 19 permite observar que, la variable desempeño docente se relaciona positivamente con la dimensión significación de la tarea, según el coeficiente *rho* de Spearman=0,498, y un nivel de significancia=0,000; indicando que existe una relación moderada y se rechaza la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub> No existe una relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018

H<sub>1</sub> Existe una relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018

Tabla 20

*Correlación entre evaluación del desempeño docente y la dimensión condiciones de trabajo*

			Evaluación del desempeño docente	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Evaluación del desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,242**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	133	133
	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,242**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	133	133

Los resultados de la tabla 20 permite observar que, la variable desempeño docente se relaciona positivamente con la dimensión condiciones de trabajo, según el coeficiente *rho* de Spearman=0,242 y un nivel de significancia=0,005; indicando que existe una relación baja y se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 3

- H<sub>0</sub> No existe una relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018
- H<sub>1</sub> Existe una relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018

Tabla 21

*Correlación entre evaluación del desempeño docente y la dimensión reconocimiento personal y/o social*

			Evaluación del desempeño docente	Reconocimiento personal y/o social
Rho de Spearman	Evaluación del desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,311**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	133	133
	Reconocimiento personal y/o social	Coefficiente de correlación	,311**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	133	133

Los resultados de la tabla 21 permite observar que, la variable desempeño docente se relaciona positivamente con la dimensión reconocimiento personal y social, según el coeficiente *rho* de Spearman=0,311 y un nivel de significancia=0,000; indicando que existe una relación baja y se rechaza la hipótesis nula.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>0</sub> No existe una relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión beneficios económicos en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018

H<sub>1</sub> Existe una relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión beneficios económicos en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018

Tabla 22

*Correlación entre evaluación del desempeño docente y la dimensión beneficios económicos*

			Evaluación del desempeño docente	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Evaluación del desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,189*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	133	133
	Reconocimiento personal y/o social	Coefficiente de correlación	,189*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	133	133

Los resultados de la tabla 22 permite observar que, la variable desempeño docente se relaciona positivamente con la dimensión reconocimiento personal y social, según el coeficiente *rho* de Spearman=0,189 y un nivel de significancia=0,030; indicando que existe una relación muy baja y se rechaza la hipótesis nula.



## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Luego de haber realizado el análisis e interpretación de resultados, se tiene que:

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo como resultado un *rho* de Spearman=0,498 y un p-valor=0,000 que determinó una relación directa y moderada entre evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral, evidenciando además un 97,0% que presenta un nivel muy insatisfecho, con respecto a los factores de: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, así como en los beneficios económicos. Ante estos resultados es necesario tener en cuenta la teoría de los eventos situacionales; al respecto Quarstein, McAfee y Glassman (1992, como se citó en Huamaní, 2017, p. 42) afirmaron que la “satisfacción laboral, deriva de las reacciones emocionales determinadas por las características percibidas de la situación laboral y los eventos situacionales que se enfrentan en la misma”. Es posible que las maestras de la I.E. presenten dificultades para controlar las

respuestas emocionales, lo que da lugar a reacciones emocionales que derivan de un estado de insatisfacción en este caso, hacia el trabajo. Los resultados presentan una similitud con el estudio de Subaldo (2012), quien comprobó que la fatiga o desgaste en las emociones y la despersonalización tienden a producir bajo desempeño, poco agrado y una mínima realización personal, así como lo propuesto por Montenegro (2003) señaló al desempeño como consecuencia de factores internos y externos que presenta el docente en su rol formador y por lo contrario, el estudio de Robbins y Jugde (2009), quienes señalaron de aquellos que se sienten satisfechos presentan actitudes positivas en el rendimiento del trabajo que realizan.

En relación a la hipótesis específica 1, que de acuerdo al resultado obtenido con un  $\rho=0,498$  y un  $p\text{-valor}=0,000$ , se determinó que existe una relación directa y moderada entre evaluación del desempeño docente y la dimensión significación de la tarea de la satisfacción laboral, evidenciando además un 97,0% que presenta un nivel muy insatisfecho, al analizar estos resultados, se puede deducir que existen bajos niveles de valoración vinculados al docente con sus tareas cotidianas. Al respecto Palma (2005) indicó que este factor corresponde al manejo eficiente de sus funciones; es decir el desempeño es la capacidad o competencia que amplía absolutamente los compromisos y exigencias pertinentes a un cargo, no basta con tener habilidades y capacidades, se requiere, además, conductas, actitudes. Es decir, se pueden estar afectando actitudes como la voluntad, el esfuerzo, la equidad, la intensidad, el interés. Estos resultados se encuentran cercanos en similitud a los realizados en el estudio de Espinosa (2014), quien concluyó que las docentes tienen conocimiento de las normas de la institución

educativa, que están basadas en actuar, cumpliendo y haciéndolas cumplir por los estudiantes, padres de familia y demás miembros de la comunidad educativa, con un buen desempeño docente que logra prestar atención en las expectativas, motivaciones y saberes previos de los estudiantes como aspectos elementales o puntos de partida de su clase, para lo cual siempre planifica, procurando ejecutar las actividades allí programadas y formuladas. Palma (2005) señaló que es la valoración con la que el docente asocia sus tareas cotidianas con el desarrollo de habilidades y capacidades para efectivizar sus funciones inherentes al cargo.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se obtuvo un resultado en el *rho* de Spearman=0,242 y un nivel de significancia=0,005; que indicó una relación directa y baja entre evaluación del desempeño docente y la dimensión condiciones de trabajo. Asimismo, se encuentra evidencia estadística dado que del 100% de la muestra, el 74,4% de docentes presentan un nivel muy insatisfecho en las condiciones de trabajo, es decir, la necesidad de atención en cuanto a las distribuciones de los ambientes, los mobiliarios, normativas que regulen la actividad laboral, la privacidad y la atención al trabajo, por lo que se infiere que aún no se implementa con éxito este aspecto. Estos resultados se relacionan con el estudio de Ventura (2012), quien señaló que cuando existe una motivación intrínseca al asumir el cargo, las condiciones de trabajo y la sobrecarga laboral relacionados a los factores de contexto laboral, son subcategorías que crea insatisfacción laboral en las docentes. Asimismo, Palma (2005) señaló la importancia de las condiciones en que el trabajador o docente lleva a cabo su labor, ello determina eficiencia y un buen desempeño; así como el adecuado uso de materiales, con ambientes ventilados e

iluminados, donde exista limpieza y orden. Asimismo, es necesario tener claro la propuesta del Ministerio de Educación (2014), una mediación pedagógica para el desarrollo de las actividades de aprendizaje en un ambiente favorable, donde los estudiantes se sientan motivados para el uso de estrategias metodológicas y puedan ser evaluados.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se obtuvo un resultado un  $\rho$  de Spearman=0,311 y un p-valor=0,000; que indicó una relación directa y baja entre evaluación del desempeño docente y la dimensión reconocimiento personal y social, evidenciando también un 97,0% que refleja un nivel muy insatisfecho en esta dimensión; de estos resultados se puede inferir que se está viendo afectado, el aspecto motivacional, el potencial y todas capacidades referidas al anhelo. Estos resultados encuentran relación con el estudio de Polanco (2014), donde existe un sistema de promoción laboral y la interacción de las relaciones humanas, así como atribuciones de satisfacción total que atribuyen estar ligeramente satisfechos; así como lo propuesto por Palma (2005), quien señaló que el reconocimiento al desarrollo de las facultades y capacidades, favorece el rendimiento y desempeño de los docentes.

Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 4, se obtuvo como resultado un  $\rho$  de Spearman=0,189 y un nivel de significancia=0,030, que indicó una relación muy baja entre evaluación del desempeño docente y la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral. Evidenciando además, el 49,6% presenta un nivel muy insatisfecho y solo el 2,3% un nivel satisfecho. Estos resultados nos muestran que existe una tendencia inadecuada en relación a la satisfacción laboral, esto puede afectar, incrementando en los docentes un clima de tensión, el comportamiento puede

afectar el desempeño y el deterioro en el ámbito laboral. Estos resultados se encuentran semejanza con el estudio de Polanco (2014) que concluyó: la satisfacción laboral de los docentes están asociados a la administración de los sueldos y salarios; así como que planteó Palma (2005), que si las recompensas son justas y equitativas, entonces, se gozará una mayor satisfacción, porque los empleados sienten que reciben recompensas en proporción a su desempeño. En contraste, si estiman que la remuneración no es equivalente a su desempeño, empiezan a manifestarse la insatisfacción en la organización lo que propicia un estado de estrés que intenta solucionar adaptando su comportamiento y que a la vez afecta negativamente en la productividad, eficiencia y calidad del entorno organizacional.

## CONCLUSIONES

**Primera** Se determinó la relación entre evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018, cuyo resultado según el coeficiente *rho* de Spearman=0,498 indica que existe una relación directa y moderada; es decir, mientras más altos sean los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño docente, la satisfacción laboral también será alta, sin embargo, uno de los aspectos que se contraponen es la actitud de rechazo a la implementación de la evaluación docente. La evaluación, debe ser una alternativa de reflexión y de mejora de la realidad. En el Perú la evaluación del desempeño docente se encuentra un nivel de inicio, en un estado emergente y floreciente, con mucho por hacer aún para lograr que la política de evaluación tenga la viabilidad.

**Segunda** Se determinó que existe una relación directa y moderada entre evaluación del desempeño docente y la dimensión significación de la tarea en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018, cuyo resultado fue según el coeficiente *rho* de Spearman=0,498; evidencia estadística que determina que ambas variables están directamente relacionadas. Esto permite confirmar que, si la evaluación del desempeño docente logra niveles altos, la dimensión significación de la tarea también será alta. Esto será posible con un análisis valorativo de las competencias profesionales, además actitudes como la voluntad, el interés, la convicción docente,

es decir la valoración que vincula al maestro con su labor pedagógica, donde los docentes eficaces lograrán promover mejores aprendizajes. Desafortunadamente, las investigaciones documentan una baja efectividad de los maestros en América Latina y el Caribe.

Tercera Se determinó que existe una relación directa y baja entre evaluación del desempeño docente y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018, dado que se tuvo como resultado según el coeficiente rho de Spearman=0,242; lo que permite determinar que ambas variables están relacionadas directamente una a la otra. Esta evidencia estadística confirma que, si la evaluación del desempeño docente es alta, las condiciones de trabajo también serán altas. Esto será posible en la medida que las escuelas eleven la calidad en infraestructura, materiales necesarios, adecuados ambientes, para el quehacer diario del docente.

Cuarta Se determinó que existe una relación directa y baja entre evaluación del desempeño docente y la dimensión reconocimiento personal y social en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018, cuyo resultado fue según coeficiente rho de Spearman=0,311; lo que permite determinar que ambas variables se relacionan directamente. Esto nos confirma que, si la evaluación del desempeño docente es alta, el reconocimiento personal y social en los docentes también será alto. Esto será posible en la medida que el maestro goce de mayor motivación y se le atribuya, confianza y reconocimiento, críticas y elogios, por el trabajo realizado, así como

mantener una actitud reflexiva para impulsar grandes cambios. Incentivar a los docentes a tener un crecimiento profesional permanente a partir de sus méritos y dedicación personal, puesto que devolver el reconocimiento, prestigio a la profesión docente es un adeudo prorrogado con los maestros y con la sociedad.

Quinta Se determinó que existe una relación directa y muy baja entre evaluación del desempeño docente y la dimensión beneficios económicos en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018, cuyo resultado fue según el coeficiente rho de Spearman=0,189; lo que nos permite determinar que ambas variables están relacionadas directamente una a la otra. Esto nos permite confirmar que, si la evaluación del desempeño docente es alta, los beneficios económicos en los docentes también serán altos. Esto será posible en la medida que se superen las exigencias económicas sociales para el desempeño de maestros, A pesar de los esfuerzos en materia de políticas económicas que desarrolla el país, aún existe un porcentaje mayoritario de docentes que no lograron beneficios económicos, puesto que estos esfuerzos obedecen a un sistema meritocrático, donde cada nivel significa mayores salarios. Sin embargo, el salario docente, en el Perú, está entre los más bajos del mercado profesional.



## RECOMENDACIONES

Primera Se recomienda a los responsables de la supervisión de la UGEL y directivos de las instituciones educativas, que según las normas vigentes, la Institución educativa financie actualizaciones sobre evaluación del desempeño docente, de manera permanente, cuyo fin será implementar una cultura de evaluación no solo por el desempeño de funciones sino también las condiciones, ambientes, infraestructura, compensaciones que reciben por el trabajo realizado en bien de la satisfacción laboral y sobre todo para que los maestros enfrenten esta actividad con mayor seguridad.

Segunda Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas del nivel inicial controlen y analicen que, los instrumentos de evaluación del desempeño docente, estén acorde con las tareas cotidianas y el manejo eficiente de las funciones de las docentes, valorando el esfuerzo, la realización de los documentos para el desarrollo de actividades, así como la participación en la elaboración de material didáctico para el desempeño de su función docente en relación a los planes de acción o proyectos de mejora.

Tercera Se recomienda a los directivos de la UGEL e instituciones educativas del nivel inicial, que se promueva y se tome en cuenta características del espacio e infraestructura como son: las distribuciones de los ambientes, los mobiliarios, ambientes adecuados, ventilados e iluminados, con orden y limpieza; asimismo, que exista seguridad para el desarrollo de actividades de aprendizaje, trabajo colegiado y

trabajo colaborativo entre otros, sobre todo permitir al niño moverse en libertad, propiciando un aprendizaje de los niños y niñas dentro del derecho a la educación que les asiste y sencillamente porque el ambiente enseña por sí mismo.

Cuarta Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas, realizar una evaluación del desempeño docente que tome en cuenta el reconocimiento y valorización de la función que realiza el docente y su contribución en el desarrollo de la institución educativa y comunidad. Reconocer la labor, la dedicación, el esfuerzo y los logros de los docentes propicia el entusiasmo en el rendimiento, para los profesores y a su vez repercute en sus estudiantes.

Quinta Se recomienda a los representantes del Ministerio de Educación, UGEL y directivos de las instituciones educativas de la UGEL 01, que se implementen incentivos económicos de acuerdo a las necesidades de los docentes y se cumplan con las normas que establecen el pago de una serie de bonificaciones, ya que ello, sería una motivación para un mejor desempeño docente.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Ander- Egg, E. (2000). *Metodología y práctica de la animación sociocultural*. CCS. Madrid
- Basterra, A. (2004). *Enseñar a aprender: Tareas y proyectos*. <http://maestricodeescuela.blogspot.com/2014/03/ensenar-aprender-tareas-y-proyectos-ana.html>
- Byars, L y Rue, W. (1996). *Gestión de recursos humanos*. España: Editorial Mosby, Ediciones División IRWIN.
- Carrasco, J. (2004). *Una didáctica para hoy: cómo enseñar mejor*. Madrid: Rialp
- Castro, A. (2015). Competencias administrativas y académicas en el profesorado de educación media superior. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, VOL. 20, NÚM. 64. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v20n64/v20n64a13.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill. Interamericana.
- Cook, T. (2004). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. España: Morata.

- Dawis, R. y Lofquist, L. (1984). *Una teoría psicológica del ajuste laboral*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Dessler, G. (1996). *Administración de personal*. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana
- Espinosa, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del centro educativo colegio de bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia del Oro- República de Panamá, en el año lectivo 2013-2014*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Loja, Ecuador.
- Ferrero, J. (2011). *Estudio de la satisfacción laboral de los Yeseros*. Universidad Politécnica de Valencia. Recuperado de: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/12333/PFG%20Javier%20Ferrero%20Berlanga.pdf?sequence=1>
- Fuchs, C. (1997). Sistema de evaluación y mejoramiento de desempeño. *Revista El Diario*, pp. 2.
- Guillén, O. y Valderrama, S. (2015). *Guía para elaborar la tesis universitaria escuela de Postgrado*. Recuperado de <http://andoeducandoperu.com/wordpress/wpcontent/uploads/2016/01/GUIA-2015-15-October-Vf-30.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *La motivación para trabajar*. Wiley: New York, United States. Wiley Ed.
- Huamani, E. (2017). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección General de Recursos y Servicios del Jurado Nacional de Elecciones – Lima, 2016* (Tesis de maestría). Univesidad

Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9012/Huaman%C3%A9\\_D\\_AEY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9012/Huaman%C3%A9_D_AEY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lawler, E. (1973). *Motivación en la organización del trabajo*. Monterrey, California: Books Cole.

Leyva, C., De Miguel, M. y Pérez, R. (2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *Ingeniería Industrial [en línea]*.XXXVII(2), 164-177 ISSN: 0258-5960. La Habana, Cuba Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3604/360446197006.pdf>

Locke, E.A. (1984). *Satisfacción laboral*. Social Psychology and Organizational Behaviour. Chichester: Wiley.

Martínez, I., Iteso, L. y García J.(2018). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. COMIE. México. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Ministerio de Educación (2008). *Sistematización del Plan Piloto de Evaluación del Desempeño Docente*. Lima: USAID.

Ministerio de Educación (2011). *Sistematización del Plan Piloto de Evaluación del Desempeño Docente*. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/1016/596.%20Sistematizaci%C3%B3n%20del%20Plan%20Piloto%20de%20Evaluaci%C3%B3n%20del%20Desempe%C3%B1o%20Docente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu.

- Mondy, R. y Noe, R. (1997). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Montenegro, P. (2003). *Evaluación del desempeño docente—fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio
- Morillo, M. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, vol. 7, núm. 1, junio, pp. 43-57
- OCDE (2018). Políticas docentes efectivas: Conclusiones del informe PISA, PISA. Recuperado de <http://www.oecd.org/pisa/Políticas-docentes-efectivas-Conclusiones-del-informe-PISA-Resumen.pdf>
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL
- Paredes, M. (2018). *Efecto del desempeño docente en la satisfacción académica de los estudiantes de la escuela de administración de la Universidad Nacional de Cajamarca*. (Tesis doctoral). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca Perú. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/711/TESIS%20FINANCIALCORREGIDA%20-%202015-05-2018%20-%20PARA%20IMPRIMIR%20Y%20PRESENTAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, A. (2011). *Es posible educar hoy en Venezuela: Una nueva política educativa*. Caracas: Ediciones San Pablo.
- Polanco, C. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los (as) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad*

*San Pedro Sula, Córtes.* (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán – Honduras.

Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PREIAC 2001-2005). *Cinco visiones sugerentes sobre América Latina y el Caribe.* Santiago: Unesco.

Robbins, S. y Jugde, T. (2009). *Comportamiento organizacional.* México: Pearson. Prentice Hall

Ronquillo, S., Castro, R. y Ortega, P. (2017). Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador. *Revista Publicando*, 4 No 12. (1). 468-484. ISSN 1390-93. Recuperado de [https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/675/pdf\\_480](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/675/pdf_480)

Sánchez, M. y García, E. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo.* *Scientia Et Technica*, vol. 22, núm. 2, pp. 161-166. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado.* (Tesis de maestría). Universidad de Valencia, España.

Tamayo y Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica.* Buenos Aires: Limusa.

Tenorio, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral.* (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5698/1/T2338-MIE-Tenorio-Satisfaccion.pdf>

- Unesco (2018). ¿Qué determina el buen desempeño de un docente? 09 abril 2018. Recuperado de <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>
- Unesco (2007). *Educación de calidad para todos, un asunto de derechos humanos*. Buenos Aires: Argentina.
- Urdaneta, O. y Urdaneta, M. (2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. *Revista de Ciencias Sociales* (Ve), XIX (4), 672-682. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28029474006>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Lima: San Marcos.
- Valdés, H. (2002). *La evaluación del desempeño del docente. Biblioteca Digital del Mineduc. Fortalecimiento Docente*. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile.
- Valdes, H. (2004). Evaluación del desempeño docente. *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. México.
- Vara, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima.
- Ventura, Z. (2012). *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.



## **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología	Población y muestra
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre evaluación del desempeño docente y la dimensión significación tarea en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre evaluación del desempeño docente y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar la relación que existe entre evaluación del desempeño docente y la dimensión significación tarea en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre evaluación del desempeño docente y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> Existe relación directa entre evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión significación tarea en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018</p> <p>Existe relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018</p>	<p><b>Variable 1</b> Evaluación del desempeño docente</p> <p><b>Variable 2</b> Satisfacción laboral</p>	<p>Clima para el aprendizaje</p> <p>Dominio de los contenidos</p> <p>Estrategias y recursos</p> <p>Evaluación de los aprendizajes</p> <p>Significación de tarea</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento personal y/o social</p> <p>Beneficios económicos</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> Básica</p> <p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental,</p>	<p><u>POBLACIÓN</u> La población estará constituida por 202 docentes del nivel inicial evaluadas de la UGEL 01</p> <p><u>MUESTRA:</u> La muestra estará constituida por 133 docentes del nivel inicial evaluadas de la Red 07, Red 10 y Red 15 de la Ugel 01</p>

<p>¿Qué relación existe entre evaluación del desempeño docente y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018?</p>	<p>Determinarla relación que existe entre evaluación del desempeño docente y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018</p>	<p>Existe relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018</p>				
<p>¿Qué relación existe entre evaluación del desempeño docente y la dimensión beneficios económicos en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre evaluación del desempeño docente y la dimensión beneficios económicos en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018</p>	<p>Existe relación directa entre evaluación del desempeño docente y la dimensión beneficios económicos en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018</p>				

## ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

### Cuestionario para medir evaluación del desempeño docente

Estimado colega, estoy realizando una investigación de la Política Educativa de la evaluación del desempeño docente en el nivel Inicial, al ser una encuesta anónima, espero que Ud. sea lo más sincero posible con el fin de lograr el máximo de objetividad en nuestra investigación.

Lea atentamente y marque con una X la respuesta que expresa su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

**N= Nunca    CN= Casi nunca    AV= Algunas veces    CS= Casi siempre    S= Siempre**

N°	Ítems	Valoración				
		N	CN	AV	CS	S
	<b>Clima para el aprendizaje</b>					
1	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
2	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
3	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
4	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
5	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
6	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
7	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas					
	<b>Dominio de contenidos</b>					
8	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					

9	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
10	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
11	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
	<b>Estrategias y recursos</b>					
12	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
13	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
14	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales					
	<b>Evaluación del aprendizaje</b>					
15	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
16	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes					
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
18	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
19	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje					

## Desempeños que han sido considerados por el MINEDU en las rubricas de evaluación de desempeño docente

### Desempeños evaluados en el instrumento de observación de aula

#### **1** Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

#### **3** Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

#### **5** Propicia un ambiente de respeto y proximidad.

Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.

#### **2** Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.

Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que, durante toda o casi toda la sesión los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje.

#### **4** Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

#### **6** Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

## ESCALA DE OPINIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL - SPC

Sexo: masculino       femenino

Tiempo de servicio.....Ciclo que enseña. ....

Fecha.....

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un aspa(X) en la que exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL, ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL, DESACUERDO	TD

N°	Ítems	TA	A	I	D	TD
01	La distribución física del ambiente del trabajo, facilita la realización de mis labores.					
02	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
03	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
04	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
05	Me siento mal con lo que gano.					
06	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"					
07	Me siento útil con la labor que realizo.					
08	El ambiente donde trabajo es confortable.					
09	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo bien mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

SONIA PALMA CARRILLO

C.Ps.P. 106

[spalma50@hotmail.com](mailto:spalma50@hotmail.com)

**CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION**

Autorización otorgada a: Rosa América Rojas Araujo – DNI 09010964

Institución: Universidad San Martín de Porres

Motivo: Desarrollo de la Tesis: “Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial del distrito de Villa María del Triunfo. 2018”.  
Asesora: Dra. Patricia Edith Guillen Aparicio

Instrumento(s) autorizado(s): Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Muestra de investigación: 120 Docentes del nivel inicial del distrito de Villa María del Triunfo.  
Muestreo probabilístico estratificado.

La autorización se extiende por única vez para los propósitos indicados para lo cual la solicitante ha efectuado el pago por derechos de autor respectivo; y es de conocimiento de la solicitante, que el pago efectuado excluye cualquier servicio adicional de calificación, análisis e



interpretación de los datos por parte de la suscrita.

Octubre 21, 2018

A small, square image showing a handwritten signature in black ink on a light background. The signature is stylized and appears to be the name 'Sonia'.

Sonia Palma Carrillo, PhD.

### ANEXO 3: CONFIABILIDAD

#### Desempeño docente

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	3	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4
2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	1	4	4	4	4	4
3	4	5	4	5	5	2	4	5	4	3	3	5	5	3	4	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	2	3	5	5	2	4	5	5	5	5
6	3	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4
7	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	1	4	4	4	4	4
8	4	5	4	5	5	2	4	5	4	3	3	5	5	3	4	4	5	5	5
9	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
10	4	5	4	5	4	2	4	4	4	2	3	5	5	2	4	5	5	5	5
11	3	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4
12	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	1	4	4	4	4	4
13	4	5	4	5	5	2	4	5	4	3	3	5	5	3	4	4	5	5	5
14	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
15	4	5	4	5	4	2	4	4	4	2	3	5	5	2	4	5	5	5	5
16	3	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4
17	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	1	4	4	4	4	4
18	4	5	4	5	5	2	4	5	4	3	3	5	5	3	4	4	5	5	5
19	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
20	4	5	4	5	4	2	4	4	4	2	3	5	5	2	4	5	5	5	5

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	19

## Validación – Juicio de expertos

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Eugenia Magna Soria Vásquez Doctora en Educación
Sexo:	Hombre ( )      Mujer ( X) Edad : 60 (años)
Profesión:	Docente
Especialidad:	Educación Inicial
Años de experiencia:	30
Cargo que desempeña actualmente:	Directora
Institución donde labora:	Institución Educativa Inicial "Capullito" Villa El Salvador
Firma:	

  
Eugenia Magna Soria Vasquez  
DOCTORA EN EDUCACIÓN  
ESPECIALIDAD EDUCACIÓN INICIAL  
CNI: 1032678

**INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:**

Nombres y Apellidos:	Violeta Maribel Oncebay Pisconte Doctora en Educación
Sexo:	Hombre ( )      Mujer ( X )      Edad: 43 años
Profesión:	Docente
Especialidad:	Ciencias Sociales
Años de experiencia:	14 años
Cargo que desempeña actualmente:	Docente
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo Institución Educativa N° 6062 "Perú-EE.UU"
Firma:	



Violeta Maribel Oncebay Pisconte  
DOCTORA EN EDUCACION  
ONT: 09605113

**INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:**

Nombres y Apellidos:	Carlos E. Orbegoso Ms. Doctor en Educación
Sexo:	Hombre ( X )      Mujer ( )      Edad: 43 años
Profesión:	Docente
Especialidad:	Metodología de la investigación
Años de experiencia:	24 años
Cargo que desempeña actualmente:	Docente
Institución donde labora:	Universidad César vallejo
Firma:	



  
Carlos E. Orbegoso MSc.  
Docente en Metodología de la Investigación

## **Consentimiento informado**

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar una clara explicación a los participantes de la investigación, la naturaleza de la misma, así como su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por la Lic. Rosa América Rojas Araujo como tesista de la Universidad San Martín de Porres. El objetivo de este estudio es conocer la relación entre evaluación de desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes de educación inicial.

Usted responderá 02 cuestionarios de 19 y 27 preguntas, lo cual le tomará un máximo de 20 minutos de su tiempo.

El primer cuestionario es anónimo y el segundo sobre la escala de satisfacción laboral es opcional que usted coloque su nombre y apellido. Si usted no desea, no lo hace, no influirá en la investigación.

De tener alguna duda o pregunta, puede contactarme al siguiente número telefónico: 972201576







103	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	2	1	4	2	2	2	2	1	9	25
104	2	2	3	2	3	3	3	18	2	3	2	3	10	2	2	3	7	2	2	2	2	2	10	45
105	3	4	2	2	2	2	4	19	3	3	3	2	11	2	3	3	8	2	1	3	3	3	12	50
106	1	2	2	1	1	1	3	11	3	2	1	2	8	2	2	2	6	2	1	1	1	2	7	32
107	1	1	2	2	2	1	3	12	1	1	1	3	6	3	1	2	6	2	2	3	3	3	13	37
108	2	2	2	3	3	2	1	15	2	3	3	2	10	1	1	1	3	2	2	2	2	3	11	39
109	1	1	2	2	2	1	3	12	1	1	1	3	6	3	1	2	6	2	2	3	3	3	13	37
110	2	2	2	3	3	2	1	15	2	3	3	2	10	1	1	1	3	2	2	2	2	1	9	37
111	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	3	2	1	2	11	52
112	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	2	7	2	2	2	6	2	2	2	3	1	10	37
113	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	2	1	4	2	2	1	1	4	10	26
114	1	1	2	1	1	1	1	8	4	2	1	1	8	2	1	1	4	1	1	2	2	4	10	30
115	2	2	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	2	3	8	25
116	2	2	2	2	2	2	3	15	2	2	3	2	9	2	2	3	7	2	2	1	1	1	7	38
117	1	1	2	2	2	2	2	12	1	3	1	2	7	2	1	1	4	2	1	3	3	1	10	33
118	1	1	4	1	1	1	1	10	4	2	4	1	11	2	1	1	4	1	1	2	2	3	9	34
119	2	2	3	3	3	3	3	19	2	4	3	3	12	3	3	3	9	1	3	2	1	3	10	50
120	1	1	2	2	1	1	3	11	2	3	3	1	9	2	1	2	5	1	2	1	1	2	7	32
121	2	2	3	2	2	2	3	16	3	3	3	3	12	3	2	2	7	2	2	1	1	1	7	42
122	2	2	2	1	1	1	3	12	1	2	1	1	5	1	2	2	5	2	2	2	3	3	12	34
123	4	4	3	4	4	4	3	26	4	4	4	4	16	3	4	4	11	4	4	1	1	3	13	66
124	3	3	4	4	4	4	2	24	3	3	4	3	13	3	3	3	9	3	3	1	1	1	9	55
125	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	3	12	3	3	2	8	2	3	1	1	1	8	48
126	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	2	2	8	2	2	4	8	4	4	1	2	2	13	42
127	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	2	1	9	27
128	2	2	2	3	2	3	2	16	2	2	2	3	9	2	2	2	6	2	4	2	2	2	12	43
129	2	2	2	2	1	3	1	13	2	2	1	1	6	2	1	1	4	2	4	4	4	3	17	40
130	1	1	1	3	3	2	1	12	2	2	2	2	8	2	1	1	4	1	3	3	3	2	12	36
131	2	2	1	3	1	1	1	11	3	3	1	2	9	2	2	3	7	3	3	4	3	3	16	43
132	3	3	2	1	2	3	3	17	2	1	1	1	5	2	2	2	6	2	3	4	4	3	16	44
133	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	3	12	3	3	2	8	1	3	3	3	3	13	53





127	2	1	1	4	4	3	1	1	17	1	1	1	1	1	1	2	1	10	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	38	
128	2	3	3	3	3	3	3	1	21	2	1	2	1	2	2	1	1	1	13	1	1	1	1	3	7	3	1	2	1	2	9	50
129	3	2	2	2	2	2	3	3	19	3	2	2	2	2	2	1	2	1	17	2	1	2	2	3	10	3	3	3	2	2	13	59
130	3	3	1	3	1	2	2	1	16	1	2	2	2	2	2	3	3	2	19	2	2	2	2	2	10	1	1	1	2	2	7	52
131	2	1	1	2	1	1	1	2	11	1	1	2	1	1	1	1	1	2	11	2	2	2	2	4	12	4	4	3	4	4	19	53
132	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	4	3	4	17	4	4	4	3	3	18	4	3	3	3	3	16	59
133	3	3	1	2	1	2	1	3	16	3	1	2	1	2	1	3	3	3	19	3	3	3	3	4	16	4	3	3	4	3	17	68

## ANEXO 5: Rúbricas de Observación



### Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Los **aspectos** que se consideran en esta rúbrica son tres:

- Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.
- Proporción de estudiantes involucrados en la sesión<sup>1</sup>.
- Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p><i>No alcanza las condiciones del nivel II.</i></p> <p>El docente <b>no</b> ofrece oportunidades de participación.</p> <p><b>O</b> Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.</p> <p><b>Ejemplos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; <i>El grupo de estudiantes escucha pasivamente al docente o ejecuta con desgano las actividades que propone. Las señales de aburrimiento son frecuentes; sin embargo el docente continúa con la actividad sin modificar la dinámica.</i></li> <li>&gt; <i>El docente esporádicamente hace algunas preguntas, pero siempre responde el mismo estudiante, mientras los demás están distraídos e indiferentes.</i></li> </ul>	<p><i>El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.</i></p> <p>El docente <b>ofrece algunas oportunidades</b> para que los estudiantes participen.</p> <p><b>Y</b> <i>Al menos la mitad de los estudiantes</i> (50% o más) se muestran <b>interesados</b> en las actividades de aprendizaje propuestas, mientras que el resto está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.</p>	<p><i>El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.</i></p> <p>El docente <b>promueve</b> el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje atractivas o desafiantes que captan su atención y ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación.</p> <p><b>Y</b> <i>La gran mayoría de los estudiantes</i> (más del 75%) se muestran <b>interesados</b> en las actividades de aprendizaje propuestas (participan activamente, están atentos, concentrados, comprometidos o entusiasmados).</p>	<p><i>El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. Además promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.</i></p> <p>El docente <b>promueve</b> el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje atractivas o desafiantes que captan su atención y ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación.</p> <p><b>Y</b> <i>Es activo</i> en buscar que los estudiantes que no participan espontáneamente lo hagan, o en intervenir para que <b>todos</b> se involucren en las actividades propuestas, de modo que, si algunos muestran desgano o desinterés, el docente lo nota e intenta involucrarlos nuevamente (deliberadamente llama su atención haciéndoles algunas preguntas o invitándoles a realizar alguna tarea).</p> <p><b>Y</b> <i>Todos o casi todos los estudiantes</i> (más del 90%) se muestran <b>interesados</b> en las actividades de aprendizaje propuestas (participan activamente, están atentos, concentrados, comprometidos o entusiasmados).</p> <p><b>Y</b> El docente <b>busca que los estudiantes comprendan o reflexionen sobre el sentido</b> de lo que están aprendiendo <b>y/o</b> valoren su <b>importancia o utilidad</b>.</p>

1. En el caso de las aulas en las que se encuentran estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad, el porcentaje de estudiantes involucrados que se exige para cada nivel de logro disminuye en 10%. De este modo, para alcanzar el nivel IV, al menos el 80% de estudiantes deben mostrarse interesados y/o participar activamente en la sesión. Asimismo, para alcanzar los niveles III y II, se requiere que el porcentaje de estudiantes involucrados sea al menos 65% y 40%, respectivamente.



## Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

El **aspecto** que se considera en esta rúbrica es el siguiente:

- Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

### Nivel I

*No alcanza las condiciones del nivel II.*

El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo; es decir, están enfocadas en hacer que los estudiantes aprendan de forma reproductiva o memorística: datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.

*Si el docente plantea preguntas, estas son, por lo general, retóricas (se resuelven sin esperar una respuesta del estudiante) o solo buscan que el estudiante afirme o niegue algo, ofrezca un dato puntual o evoque información ya brindada, sin estimular el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.*

### Nivel II

*El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.*

El docente *intenta* promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes **al menos en una ocasión**, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas **con** ellos o las que fomenta **entre** ellos. Sin embargo, no logra este objetivo, debido a que conduce dichas actividades o interacciones de manera superficial o insuficiente.

*A pesar de que la actividad propuesta por el docente permite, en un primer momento, que los estudiantes ofrezcan respuestas novedosas, originales o no memorísticas; la interacción pedagógica posterior es limitada o superficial, de modo que no se llega a aprovechar el potencial de la actividad para estimular el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico.*

*Esto ocurre cuando, por ejemplo, el docente hace una pregunta inferencial que algunos estudiantes responden, pero no se profundizan o analizan sus respuestas; o si surgen respuestas divergentes o inesperadas, el docente las escucha, pero no las explora; o el docente realiza solo las intervenciones que se ajustan a lo que él espera ("la respuesta correcta"), entre otras.*

### Nivel III

*El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.*

El docente promueve de modo **efectivo** el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes **al menos en una ocasión**, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas **con** ellos o las que fomenta **entre** ellos.

*Para promover efectivamente el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico deben observarse actividades o interacciones entre docente y estudiantes (o entre estos), en las que hay una elaboración o desarrollo sostenido y progresivo de ideas. Esto ocurre cuando los estudiantes tienen que identificar o explicar sus formas de pensar o sus acciones, comparar o contrastar ideas, argumentar una postura, tomar decisiones, resolver problemas novedosos, desarrollar un producto original, hacer predicciones, conjeturas o hipótesis, apropiarse de manera personal u original del conocimiento, entre otras.*

### Nivel IV

*El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.*

El docente promueve de modo **efectivo** el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes **durante la sesión en su conjunto**, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas **con** ellos o las que fomenta **entre** ellos.

Si hay actividades o interacciones pedagógicas que no promueven esto directamente, son preparatorias para otras que sí lo logran.

*Para promover efectivamente el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico deben observarse actividades o interacciones entre docente y estudiantes (o entre estos), en las que hay una elaboración o desarrollo sostenido y progresivo de ideas. Esto ocurre cuando los estudiantes tienen que identificar o explicar sus formas de pensar o sus acciones, comparar o contrastar ideas, argumentar una postura, tomar decisiones, resolver problemas novedosos, desarrollar un producto original, hacer predicciones, conjeturas o hipótesis, apropiarse de manera personal u original del conocimiento, entre otras.*



## Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

Los **aspectos** que se consideran en esta rúbrica son dos:

- Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión<sup>2</sup>.
- Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.

### Nivel I

*No alcanza las condiciones del nivel II.*

El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes).

**Q**

Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da **retroalimentación incorrecta** o bien no da retroalimentación de ningún tipo.

**O**

El docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incompreensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.

### Nivel II

*El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental.*

El docente **monitorea activamente** la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.

Sin embargo, ante las respuestas o productos de los estudiantes, solo da **retroalimentación elemental** (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala dónde encontrarla) o bien repite la explicación original sin adaptarla.

### Nivel III

*El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.*

El docente **monitorea activamente** la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.

**Y**

Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, **al menos en una ocasión, da retroalimentación descriptiva** (sugiere en detalle qué hacer para mejorar o especifica lo que falta para el logro) **y/o adapta su enseñanza** (retoma una noción previa necesaria para la comprensión, intenta otro modo de explicar o ejemplificar el contenido o reduce la dificultad de la tarea para favorecer un avance progresivo).

### Nivel IV

*El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.*

El docente **monitorea activamente** la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.

**Y**

Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, **al menos en una ocasión, da retroalimentación por descubrimiento o reflexión**, guiándolos en el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar o bien para que ellos reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o de sus errores.

<sup>2</sup> En una sesión de 60 minutos, el docente debe destinar como mínimo 15 minutos al monitoreo de la comprensión y progreso de los estudiantes.

## Propicia un ambiente de respeto y proximidad.

Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.

Los **aspectos** que se consideran en esta rúbrica son tres:

- Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.
- Cordialidad o calidez que transmite el docente.
- Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p><i>No alcanza las condiciones del nivel II.</i></p> <p>Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente <b>no interviene</b>.</p> <p><b>Ejemplo:</b></p> <p>&gt; El docente observa que un estudiante se burla de otro; sin embargo, ignora dicha situación o le resta importancia.</p> <p><b>O</b></p> <p>El docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes<sup>3</sup>.</p> <p><b>Ejemplos:</b></p> <p>&gt; El docente ignora notoria y sistemáticamente a un estudiante que se dirige a él.</p> <p>&gt; El docente utiliza apodosos o apelativos descalificadores para referirse a los estudiantes.</p> <p>&gt; El docente observa que un estudiante se burla de otro y lo humilla, y, lejos de intervenir, se ríe del niño.</p>	<p><i>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</i></p> <p><b>Siempre</b> emplea lenguaje <b>respetuoso</b>, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo.</p> <p><b>NO OBSTANTE</b>, es frío o distante, por lo que no logra crear un ambiente de calidez y seguridad afectiva en el aula.</p> <p><b>Y</b></p> <p>Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene<sup>4</sup>.</p>	<p><i>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</i></p> <p><b>Siempre</b> emplea lenguaje <b>respetuoso</b>, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo.</p> <p><b>Y</b></p> <p>Durante la sesión, es <b>cordial</b> y transmite <b>calidez</b>. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula.</p> <p><b>Y</b></p> <p>Se muestra <b>empático</b> al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.</p> <p><b>Y</b></p> <p>Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene<sup>4</sup>.</p>	<p><i>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</i></p> <p><b>Siempre</b> emplea lenguaje <b>respetuoso</b>, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo. Además, muestra <b>consideración hacia la perspectiva</b> de los estudiantes (es decir, respeta sus opiniones y puntos de vista, les pide su parecer y lo considera, evita imponerse, y tiene una actitud dialogante y abierta).</p> <p><b>Y</b></p> <p><b>Durante la sesión, es cordial</b> y transmite <b>calidez</b>. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula.</p> <p><b>Y</b></p> <p>Se muestra <b>empático</b> al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.</p> <p><b>Y</b></p> <p>Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene<sup>4</sup>.</p>

3. Si durante la sesión el docente falta el respeto a los estudiantes al menos una vez, esto lo hace acreedor de una marca. El hecho deberá ser reportado de acuerdo a las indicaciones del Manual del Comité de Evaluación.

4. No se consideran aquí situaciones en las que el docente no intervenga porque se resuelven rápida y positivamente sin necesidad de que él interfiera en la interacción entre estudiantes. Por ejemplo, un estudiante llama con un apelativo a su compañero; este último le dice que no le gusta que lo llamen así. El primero se disculpa y dice que no lo volverá a hacer.



## Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento, y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

Los **aspectos** que se consideran en esta rúbrica son dos:

- Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato.
- Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.

### Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II.

Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza **predominantemente** mecanismos **de control externo** y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos).

○

**No intenta** siquiera **redirigir** el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula.

○

Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza **al menos un** mecanismo **de maltrato** con uno o más estudiantes<sup>5</sup>.

**Ejemplos:**

- > Después de haber pedido varias veces a una niña que deje de conversar, la docente se acerca a ella y la jala de una de sus trenzas.
- > Ante el mal comportamiento de un niño, el docente lo deja sin recreo y le quita su lonchera.

### Nivel II

El docente utiliza **predominantemente** mecanismos **formativos** y **nunca** de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz.

Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, **la mayoría de veces** el docente utiliza mecanismos **formativos** y nunca de maltrato. No obstante, **la mayor parte de la sesión** se desarrolla de manera **discontinua**, con interrupciones importantes o frecuentes, quiebres de normas o contratiempos que impiden focalizarse en las actividades propuestas.

○

**El docente utiliza predominantemente** mecanismos **de control externo**, aunque **nunca** de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.

Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, **la mayoría de veces** el docente utiliza mecanismos **de control externo**, aunque nunca de maltrato. No obstante, **la mayor parte de la sesión** se desarrolla en **forma continua**, sin grandes o frecuentes interrupciones, quiebres de normas o contratiempos.

### Nivel III

El docente utiliza **predominantemente** mecanismos **formativos** y **nunca** de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.

Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, **la mayoría de veces** el docente utiliza mecanismos **formativos**. Nunca emplea mecanismos de maltrato.

Y

**La mayor parte de la sesión** se desarrolla en **forma continua**, sin interrupciones importantes o frecuentes, quiebres de normas o contratiempos.

### Nivel IV<sup>6</sup>

El docente **siempre** utiliza mecanismos **formativos** para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.

Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, el docente **siempre** utiliza mecanismos **formativos**. Nunca emplea mecanismos de control externo ni de maltrato.

Y

**Toda la sesión** se desarrolla en **forma continua**, sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos. La continuidad de la sesión permite avanzar en las actividades de aprendizaje.

5. En este nivel, también se ubican las sesiones en las que los estudiantes presentan un buen nivel de autorregulación y buen comportamiento, por lo que no es necesario que el docente utilice mecanismos de regulación.

6. Si durante la sesión el docente utiliza al menos un mecanismo de maltrato, esto le hace acreedor de una marca. El hecho deberá ser reportado de acuerdo a las indicaciones del Manual del Comité de Evaluación.