

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



ESCUELA DE POSGRADO



Maestría en Gestión de la Educación

**PERCEPCIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y LA
PERCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
EN EL NIVEL INICIAL DE LA UGEL CAJAMARCA, 2017**

Barrón Gonzales Rocío del Carmen

Caro Rituay Rosa Isabel

Asesor: Mg. Miguel Ángel Montenegro Cabrera

Cajamarca - Perú

Julio - 2018

COPYRIGHT©2018 by
Rocío del Carmen Barrón Gonzales
Rosa Isabel Caro Rituay
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

ESCUELA DE POSGRADO

APROBACIÓN DE MAESTRÍA

**PERCEPCIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y LA
PERCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
EN EL NIVEL INICIAL DE LA UGEL CAJAMARCA, 2017**

Presidente: Dr. Alonzo Ramírez Alvarado

Secretario: Dra. Gabriela Aliaga Zamora

Vocal: Mg. Yoner Romero Cueva

Asesor: Mg. Miguel Ángel Montenegro Cabrera

DEDICATORIA

Dedicamos de manera especial a nuestros familiares, ya que ellos son el principal cimiento para la construcción de nuestra vida profesional, sentando las bases de responsabilidad y deseos de superación, en ellos tenemos el espejo en el cual nos queremos reflejar ya que sus virtudes infinitas y su gran corazón nos llevan a admirarlos cada día más.

Gracias a Dios por concedernos apoyo incondicional y a un ángel que desde el cielo nos guía y protege.

AGRADECIMIENTOS

- En primera instancia agradecemos a nuestros familiares por su apoyo moral, y por sus motivaciones que han permitido seguir caminando a pesar de los tropiezos y dificultades que se nos presentan diariamente.
- A nuestros docentes, personas de gran sabiduría quienes nos han ofrecido sus conocimientos. Gracias por su perseverancia al transmitirnos sus conocimientos y dedicación, lo cual nos ha permitido alcanzar nuestros objetivos académicos y la culminación de nuestra tesis.

TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTOS	5
TABLA DE CONTENIDOS	6
LISTA DE TABLAS	8
LISTA DE FIGURAS	10
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPITULO 1	14
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Formulación del problema	16
1.3 Objetivos de investigación	17
1.4justificación de la investigación	18
1.5 Alcances y limitaciones	20
1.6 Viabilidad del estudio	20
CAPÍTULO 2	21
2.1 Antecedentes de la investigación	22
2.2 Bases teóricas	32
2.3 Marco conceptual	37
2.4 Definición de términos básicos	38
2.5 Hipótesis general	39
2.6 Identificación y clasificaciónde las variables	40
CAPITULO 3	41
3.1 Unidad de análisis,tipo y diseño de la investigación	41

3.2 Población de estudio	42
3.3 Operacionalización de las variables	44
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.6 Procesamiento de los datos	49
CAPITULO 4	50
4.1 Características del grupo de estudio	51
4.2 Análisis de resultados	51
DISCUSIÓN	66
CONCLUSIONES	71
SUGERENCIAS	72

LISTA DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable sistema de información	45
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño docente	46
Tabla 3	Descripción de las frecuencias de los niveles de la variable sistemas de información	47
Tabla 4	Descripción de las frecuencias de los niveles de la calidad de información	48
Tabla 5	Descripción de las frecuencias de los niveles de la Calidad del sistema	49
Tabla 6	Descripción de las frecuencias de los niveles de la Calidad del sistema	50
Tabla 7	Descripción de las frecuencias de los niveles del desempeño docente	51
Tabla 8	Descripción de las frecuencias de los niveles de la observación en el aula	52
Tabla 9	Descripción de las frecuencias de los niveles de la observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula	53
Tabla 10	Descripción de las frecuencias de los niveles de la encuesta a las familias	54
Tabla 11	Descripción de las frecuencias de los niveles de la Pauta de valoración de Responsabilidad y Compromiso	55

Tabla 12	Correlación de Spearman entre el sistema de información y el desempeño docente	56
Tabla 13	Correlación de Spearman entre el sistema de información y la observación en el aula	57
Tabla 14	Correlación de Spearman entre el sistema de observación y la observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula	59
Tabla 15	Correlación de Spearman entre el sistema de información y la encuesta a las familias	60
Tabla 16	Correlación de Spearman entre el sistema de información y la Pauta de Valoración de Responsabilidad y Compromiso	61

LISTA DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Esquema de diseño de investigación	39
Figura 2	Niveles del sistema de información	51
Figura 3	Niveles de la calidad de información	52
Figura 4	Niveles de la calidad del sistema	52
Figura 5	Niveles de la calidad del servicio	53
Figura 6	Niveles del desempeño docente	54
Figura 7	Niveles de la observación en el aula	55
Figura 8	Niveles de la Observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula	56
Figura 9	Niveles de la encuesta a las familias	57
Figura 10	Niveles la valoración de la Responsabilidad y Compromiso	58

RESUMEN

La investigación se titula “Percepción del sistema de información y la percepción de la evaluación del desempeño docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017” y tiene como objetivo determinar la relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la evaluación del desempeño docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017. Esto como respuesta al objetivo general: Determinar la relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la evaluación del desempeño docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.

La investigación se desarrolló bajo un diseño con enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal, en el cual la muestra fue de 68 docentes de las Instituciones Educativas del nivel inicial de la UGEL Cajamarca 2017. Asimismo, para mejorar la información requerida, previamente se validaron los instrumentos y se demostró su validez y confiabilidad, mediante los criterios de opinión de expertos y alfa de Cronbach. La técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos de medición de las variables sistema de información y percepción de la evaluación del desempeño docente fueron dos cuestionarios graduados con la escala de Likert.

En referencia al objetivo general, se concluye que existe relación directa y significativa (grado de significación = $0,01 < 0,05$) entre la percepción del sistema de información y la percepción de la evaluación del desempeño docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017. Lo cual se verifica con el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral o p_valor = $0,000 < 0,01$; Rho = $00,540^{**}$).

Palabras claves: Percepción, Sistemas de información y evaluación desempeño docente

ABSTRACT

The research is entitled "Perception of the information system and the perception of the evaluation of teacher performance at the initial level of the UGEL Cajamarca, 2017", aimed to determine the relationship between the perception of the information system and the perception of the evaluation of teacher performance at the initial level of the UGEL Cajamarca, 2017. This in response to the general objective: Determine the relationship between the perception of the information system and the perception of the evaluation of teacher performance at the initial level of the UGEL Cajamarca, 2017?

The research was developed under a quantitative, correlational, non-experimental and transversal approach, in which the sample was of 68 teachers from the educational institutions of the initial level of the Cajamarca 2017 UGEL. Likewise, in order to improve the required information, it was previously validated the instruments and demonstrated the validity and reliability, using the criteria of expert opinion and Cronbach's alpha, the technique that was used was the survey and the measurement instruments of the information system and teacher performance variables, were, two questionnaires graduates with the Likert scale.

In reference to the general objective, it is concluded that there is a direct and significant relationship (degree of significance = $0.01 < 0.05$) between the perception of the information system and the perception of the evaluation of teaching performance at the initial level of the UGEL Cajamarca, 2017. This is verified with the Spearman correlation coefficient (bilateral sig or p_value = $0,000 < 0.01$; $Rho = 00,540^{**}$).

Keywords: Perceptions, Information systems and work performance

INTRODUCCIÓN

En la investigación: Percepción del sistema de información y la percepción de la evaluación del desempeño docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017, se presenta en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo para optar el grado académico de Maestría en Gestión de la Educación.

Se espera que estos modestos aportes contribuyan con mejorar la problemática del sistema de información y los procesos de evaluación del desempeño docente en la UGEL Cajamarca. Asimismo, la información se ha estructurado en cuatro capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción, la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos de investigación, justificación de la investigación, alcances y limitaciones y la viabilidad del estudio. En el segundo capítulo se expresan: los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, marco conceptual, definición de términos básicos, hipótesis general, identificación y clasificación de las variables. También en el tercer capítulo se exponen la unidad de análisis, tipo y diseño de la investigación, la población de estudio, la operacionalización de las variables, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el procesamiento de los datos. En el cuarto capítulo se abordan entre otros aspectos: las características del grupo de estudio y el análisis de resultados.

CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Son muchas las acciones que se realizan dentro de un sistema educativo para mejorar la calidad de la educación, pero sin lugar a dudas, “la evaluación del docente juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto orientar las acciones encaminadas a propiciar su desarrollo futuro y constituye una vía fundamental para su atención y estimulación” (Schulmeyer, 2002, p, 26), reconociendo así el rol protagónico del docente como como guía de la enseñanza – aprendizaje, para lograr una educación efectiva y convertirse en un docente eficaz

En el Perú, de acuerdo al artículo 24 de la Ley 29944 promulgada el 22 de noviembre del 2012, conocida como la Ley de la Reforma Magisterial; que viene a ser el marco normativo de las relaciones laborales entre el Estado Peruano y los profesores que prestan servicio en las distintas instituciones y programas educativos públicos de la educación básica y técnico productiva, la evaluación de desempeño “...tiene como finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor de aula, la Institución Educativa y la comunidad.” (Ley 29944, 2012). Siendo la evaluación de desempeño docente una condición para la permanencia de los docentes en sus puestos de trabajo. Sin embargo, es sabido que para el éxito de diversos procesos de gran magnitud, se requiere contar con un buen sistema de información con el objetivo de garantizar una evaluación de desempeño informado.

Estas condiciones establecidas por el Estado Peruano a través del Ministerio de Educación han generado que los actores educativos implicados tomen diversas posturas teniendo percepciones, incluso antagónicas, en especial en el ámbito de la

Unidad de Gestión Educativa Local Cajamarca y específicamente entre las profesoras del nivel inicial a quienes a partir del año 2017 se les aplica la dicha evaluación.

La percepción que se tenga respecto a la evaluación de desempeño docente es determinante para participar en dicho proceso. La percepción de los diversos actores educativos la podemos apreciar respecto a aspectos como: la finalidad que tiene la evaluación de desempeño docente, los instrumentos de evaluación empleados, los desempeños a evaluar y a los evaluadores que emplean la observación como técnica de evaluación.

Nos interesa conocer la relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la evaluación del desempeño docente de las profesoras del nivel inicial; para contribuir con la mejora de posteriores procesos, de manera que las autoridades educativas puedan tomar las decisiones más adecuadas y en forma oportuna.

1.2 Formulación de problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la evaluación del desempeño docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la Observación de Aula en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la encuesta a las familias en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la valoración de responsabilidad y compromiso en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la evaluación del desempeño docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

a). Determinar la relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la observación de aula de la docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.

b). Determinar la relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula del nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.

c). Determinar la relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la encuesta a las familias en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.

d). Determinar la relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la valoración de la responsabilidad y compromiso del docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica

La investigación se basa en la existencia de información recopilada de libros, investigaciones nacionales e internacionales y además de información de las páginas web donde se profundizan en las teorías de los sistemas de información y de la evaluación del desempeño docente, esto permite plantear mejoras para las instituciones educativas en particular destacando la comunicación, el trato afable, la aptitud de la personas para tomar decisiones personales y lograr tanto el crecimiento personal como profesional así como el beneficio de desarrollo de la institución educativa en la cual está trabajando. Esta apertura al cambio permite en resumen mejorar los resultados y sobre todo el desempeño docente en términos de eficiencia y eficacia. Al respecto Rivas, J. (2012) preciso que:

En una investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. Si un estudio se propone buscar nuevos métodos o técnicas para generar conocimientos, busca nuevas formas de hacer investigación, entonces

podemos decir que la investigación tiene una justificación metodológica. (párr. 10)

Por otra parte, la información teórica obtenida en este estudio puede contribuir y mejorar al mismo tiempo, el conocimiento de las variables y dimensiones en estudio, el cual a su vez puede ser un aporte significativo para futuras investigaciones.

1.4.2 Justificación practica

Esta investigación es muy relevante porque la percepción del sistema de información y la percepción de la evaluación del desempeño docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017, logrará que la UGEL Cajamarca, mejore la calidad del servicio educativo que brinda actualmente y asimismo se genere la posibilidad de atender las necesidades de desarrollo personal y profesional de cada uno de los docentes. Al respecto Rivas (2012), refiriéndose a la justificación practica precisó que: “se considera que una investigación tiene una justificación práctica, cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo” (párr. 6).

Se plantearán procedimientos, sugerencias y recomendaciones, para que la UGEL Cajamarca, las pueda ejecutar entre las áreas involucradas, logrando con ello que el personal docente y demás trabajadores se sientan motivados, en el marco de una comunicación horizontal, que coadyuve a que el rendimiento laboral y profesional, sean adecuados. Logrando estas mejoras en los sistemas de información y en la evaluación del desempeño docente, las Instituciones Educativas se verán beneficiadas y lograrán incrementar y mejorar sus procesos y resultados.

1.5 Alcances y limitaciones

Los alcances de esta investigación se dan en el contexto de la UGEL Cajamarca, en los años 2017.

Entre las limitaciones de mayor impacto para las investigadoras fue la bibliografía para la presente investigación en su mayoría son de nivel Internacional y el hecho de no dominar otros idiomas como segunda lengua ha dificultado su comprensión, así mismo, las instituciones educativas de educación inicial se encuentran en distritos diferentes y con distancias también considerables, razones por las cuales hemos tenido ciertas dificultades para el recojo de los datos de la muestra. Otros aspectos que se deben resaltar, es la disponibilidad del tiempo para esta investigación, dado que las investigadoras son profesora de educación inicial y tienen un horario de trabajo establecido que no les permitió muchos desplazamientos. Asimismo, la información teórica sobre las variables a investigar no se ha tenido mucha disponibilidad en las bibliotecas de la zona, razones por la cual se recurrió a las fuentes electrónicas.

1.6 Viabilidad del estudio

La viabilidad del estudio se ha podido realizar gracias al autofinanciamiento de las investigadoras y al apoyo recibido por otras docentes para el recojo de los datos de la muestra seleccionada. También se ha recibido el apoyo de las directoras de cada institución de educación inicial.

CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Urriola (2013) estudio Percepciones y Vivencias de los Implicados en el Proceso de Evaluación del Desempeño Profesional Docente aplicado en Chile. Utilizó como instrumentos un cuestionario y la entrevista, a una muestra de 353 profesores, en ocho municipalidades, de una población de 439 docentes, y de once Instituciones educativas de Concepción. Sus hallazgos fueron: (a) que las evaluaciones no deben punitivas. (b) que las evaluaciones deben contribuir al “desarrollo profesional la formación docente, el incremento salarial, el reconocimiento social y la autocrítica.” (p.26)

Arratia (2010) realizó un estudio que busca establecer la relación que existe entre la Evaluación de Desempeño Docente en Chile y las opiniones y percepciones de los docentes en cuanto a las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral como factores que influyen en su desempeño. Para su investigación tuvo en cuenta los siguientes criterios: a) profesores principiantes. b) profesores con experiencia intermedia y c) profesores consolidados. Aplicando un enfoque metodológico cualitativo para su estudio, cuyos resultados se agrupan en “Buen Desempeño Docente” y “Bajo Desempeño Docente”. La falta de objetividad, el no considerar el contexto así como la falta de tener claro los procesos de enseñanza –aprendizaje en el aula son las percepciones más saltantes que refleja esta investigación frente a una minoría que considera que la Evaluación de Desempeño Docentes ayuda a identificar las potencialidades y falencias de los maestros para conocer el cómo éstos realizan su trabajo.

Williams (1990), investigó las percepciones de los docentes, directivos y funcionarios de educación del nivel secundario en Jamaica sobre la evaluación del desempeño docente. En una muestra de 480 profesores, 30 directivos y 6 funcionarios, seleccionados de 30

Instituciones Educativas de Educación Secundaria, concluyó que el sistema Educativo debe rediseñar la planificación y ejecución de los Procesos de Evaluación examinando primero los objetivos educativos que responda a las verdaderas necesidades sin plagiar sistemas de evaluación de otros países.

Sheppard (2013), describió las percepciones de los profesores sobre el proceso de evaluación realizado en el Sudeste de Georgia. Para ello solicitó a un total de 12 (50% de la población) administradores y 277 (53% de población) quienes cumplían el Perfil de evaluación del Maestro (TEP), se utilizó como instrumento de medición a una encuesta la misma que fue aplicada en red a través del programa Survey Monkey, el autor utilizó también interrogantes abiertas, los resultados tanto de docentes como de administrativos en su mayoría fueron afirmativas en cuanto a que percibían que el proceso de evaluación servía para una retroalimentación basada en estándares, percepción que coincidía con la de los administrativos quienes consideraban que la evaluación docente tenía un fuerte impacto en el aprendizaje de los estudiantes.

Cárdenas (2015), abordó una investigación descriptiva en una muestra de 97 docentes, de un universo de 152 de la Comunidad de Osorno en el vecino País de Chile, buscando determinar si existe una aceptación y reconocimiento hacia la evaluación de desempeño docente por parte del docente, a través de los siguientes instrumentos de investigación:

- a). Cuestionarios sometidos a la escala de Likert y al programa informático SPSS y al análisis cuantitativo de preguntas abiertas estructuradas.
- b). Entrevistas y discursos.

El investigador llegó a la conclusión que “La actitud de descontento por parte del profesorado chileno, respecto al Sistema de Evaluación de Desempeño Docente, tiene que ver con la metodología usada para este proceso, la falta de tiempo, las inadecuadas condiciones laborales para desarrollar este proceso de evaluación y porque no se le

reconoce como aporte al mejoramiento de la calidad educativa.” (p. 36). Los docentes perciben además que las evaluaciones de desempeño docente están manejadas por intereses institucionales tomados entre la Asociación Municipal, el Colegio de Profesores y el Ministerio de Educación

Pedzani y Kamper (2006), estudiaron la percepción que tenían los docentes sobre el proceso de evaluación al que estaban siendo sometidos cuyos modelos enfocados a la rendición de cuentas y al desarrollo profesional en sí, llevaban a la eficacia educativa.

La evaluación para rendir cuentas es impositiva por lo que los profesores consideran que no es favorable en el rendimiento profesional. La verificación de los datos obtenidos en las encuestas y entrevistas, permitieron dar validez a las conclusiones abordadas en la investigación.

ASIAGO y GATHILL (2014), realizaron su investigación en 18 Instituciones Educativas del Distrito de Limuru, aplicando para ello un cuestionario que contenía 5 interrogantes de respuesta cerrada a los directores, docentes y administrativos de área, la conclusión a la que arribaron fue “ si se aplica una evaluación a los maestros sin que ellos hayan recibido la adecuada información y capacitación sobre el proceso y sus instrumentos, la percepción de estos con respecto a la evaluación será muy negativa y que lo más probable es que se rebelen, debido a que los mismos docentes serán los implementadores de los objetivos escolares” (p.46).

Gichuki (2010), realizó el presente estudio con el propósito de identificar las percepciones de los profesores sobre: a) La efectividad del sistema de evaluación. b) La eficacia de los métodos de evaluación del desempeño de los docentes. c) El desempeño de los evaluadores de los docentes, y c) La utilidad de la retroalimentación de la

evaluación del desempeño para los profesores de las Instituciones Educativas secundarias públicas. El estudio se realizó en Instituciones Educativas Secundarias de Gilgil y Navaisha donde el sistema de evaluación de desempeño docente consta de 4 etapas, en el estudio participaron de 50 directivos; 434 docentes y 50 subdirectores, mediante el método de muestra aleatoria en un diseño descriptivo, y con la aplicación de encuestas como, instrumento de investigación para el recojo de datos cuantitativos y cualitativos, permitieron al investigador llegar a la conclusión de que “ el actual proceso de evaluación del desempeño docente no era eficaz para alcanzar los objetivos esperados, ya que la metodología puesta en práctica era subjetiva basada en una simple observación por parte de los directivos y la autoevaluación de los docentes participantes”. (p.48). El investigador, concluyó también que la percepción de los profesores en cuanto a los evaluadores, es que se trata de personas ineficaces por su falta de habilidades. En cuanto a la comunicación sobre la retroalimentación en el rendimiento entre los evaluadores y evaluados, así como el sistema macro nacional (Ministerio de Educación). Los profesores en su mayoría percibían que la evaluación de desempeño docente no era favorable en su desarrollo profesional. Con el fin de cambiar estas percepciones la investigación sugiere que debe darse capacitaciones a los sujetos del proceso de evaluación docente, dotadas con habilidades y conocimientos necesarios que permitan mejorar su desempeño profesional.

Vélez, E. N. (2013), en su estudio titulado: *“Las voces de los investigadores y su proyección en el horizonte de los sistemas de información documental”*, precisó que:

Los Sistemas de Información Documental (SID) tienen son fuentes que sirven como nexo entre los procesos de enseñanza y de aprendizaje en la educación, con esta idea se presentan los resultados de la investigación documental en la que se analizaron, comprendieron e interpretaron, desde un enfoque hermenéutico, los aportes de

diferentes investigadores que abordaron la temática relacionada con la didáctica y la bibliotecología, con el fin de poder elaborar un referente teórico y metodológico en torno al diseño de una estrategia didáctica para enseñar a los profesores a usar los SID en el espacio áulico, de manera que se supere la memorización y repetición de contenidos y logren transformar la información que se expone y discute en el aula en conocimiento, objetivo central de esta tesis doctoral. Para ello se organizaron categorías que permitieron realizar el análisis de los contenidos de las fuentes documentales seleccionadas y así observar el estado actual de la temática planteada, al igual que las tendencias de la misma. Categorías como problema y pregunta de investigación, objetivos, hipótesis, tipo de investigación, marco conceptual, los conceptos que surgen, al igual que los resultados de las investigaciones, fueron el marco que permitió determinar la necesidad de esta tesis doctoral.

Abrego, D., Sánchez, Y. y Medina, J. M. (2016), en su estudio: *Influencia de los sistemas de información en los resultados organizacionales*, sostuvieron que: Durante los últimos años los sistemas de información (SI) han constituido uno de los principales ámbitos de estudio en el área de organización de empresas, ocasionado por la necesidad de identificar su valor empresarial, por lo que en esta investigación, y en base a una revisión teórica, se desarrolla un modelo de evaluación del éxito de los SI para las pequeñas y medianas empresas (Pymes) con el objetivo de determinar la influencia de los SI en los resultados organizacionales. Para alcanzar la meta, se empleó la técnica estadística de mínimos cuadrados parciales (partial least squares, [PLS]), mediante la aplicación de un cuestionario a 133 empresas del estado de Tamaulipas, México. Los resultados obtenidos permiten deducir que las empresas que se preocupan más por mejorar la calidad del sistema, la calidad de la información y la del servicio informático favorecen sus resultados organizacionales. El presente trabajo

contribuye a la literatura sobre la medición del éxito de los SI en el contexto de un país con una economía emergente, en forma particular al permitir identificar de manera más amplia la medición de su efectividad y su incidencia en el rendimiento empresarial.

Guerrero, M. L. y Gómez, M. C. (2012), en su estudio: *Gestión de riesgos y controles en sistemas de información: del aprendizaje a la transformación organizacional*. La gestión de riesgos y controles en sistemas de información (GRCSI) comúnmente se ve como una función técnica encomendada a expertos en tecnologías de la información, ingenieros de software o programadores de sistemas de información. No obstante, esta labor requiere una perspectiva más amplia que aporte al aprendizaje de su sentido y a la apropiación de los procesos de cambio organizacional que ella requiere. Este artículo presenta el resultado de un proceso de investigación, abordado desde la perspectiva del pensamiento de sistemas blandos para apoyar la GRCSI en las organizaciones, mostrando el sistema de actividad humana de la dirección estratégica de tecnologías de información, la transformación organizacional necesaria y la descripción de las actividades y métodos propuestos.

Kú, O. E. y Pool, W. J. (2017), en su estudio: *Evaluación del desempeño docente en Yucatán: un Análisis a partir de las características de los docentes*. A partir de la Reforma Integral de la Educación Básica en México, se contemplan procesos de evaluación de los docentes regulados por la Ley General del Servicio Profesional Docente, la cual establece mecanismos para el ingreso, la permanencia, la promoción y el reconocimiento dentro del Servicio Profesional Docente. Dado que se trata de una

evaluación de alto impacto por las consecuencias que tiene para los docentes, se hace indispensable analizar las variables que podrían ayudar a mejorar su desempeño. Por tanto, el propósito de este trabajo es describir el resultado de los docentes que sustentaron el examen de desempeño para Educación Básica en el ciclo escolar 2015-2016 en el estado de Yucatán, en función de las características personales, profesionales y del contexto escolar donde labora el docente. Los resultados obtenidos demuestran que la práctica educativa es un fenómeno complejo en el que se encuentran en interacción diversas variables que confluyen para el logro de la calidad educativa. Dichos resultados se discuten bajo las similitudes y diferencias con la investigación nacional e internacional en la materia.

Santos, A. (2012), en su estudio: *Evaluación docente*, sostuvo que la calidad de la enseñanza es un factor clave en la calidad de la educación, a tener un mecanismo de alerta y rigurosa evaluación para identificar las fortalezas y las debilidades de profesores. Este artículo presenta una descripción del propósito y el contenido de los instrumentos de docentes evaluación para determinar elementos para pensar sobre las oportunidades para tomar lugar en los países para que cada una de ellas tenga un adecuado educado. ¿Qué es la idea? que la evaluación de la edad debería utilizarse siempre para mejorar la enseñanza, los comentarios de los profesores sobre su práctica y las maneras de mejorar. También es necesario el uso de medidas de un estudiante logra una evaluación de la eficiencia de la gestión.

Espinoza, J. L. Vilca, C. T. y Pariona, J. M. (2016) En su tesis: *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución*

Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho - Lima - 2014. Tuvo como hipótesis principal que existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate San Juan de Lurigancho – Lima - 2014. Fue de tipo básica, método hipotético – deductivo y diseño descriptivo-correlacionar. La población fue de 140 estudiantes y la muestra fue de tipo intencional no probabilístico, con 37 estudiantes. La prueba de hipótesis comprobó que el desempeño docente se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico.

Arellano, M. E . y Zumba, S. E. (2015) en su tesis: *Desempeño docente y calidad educativa en la I.E. N°2085 San Agustín.* Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el desempeño docente y la calidad educativa en la I.E. N°2085 San Agustín UGEL- 04 en Comas, enmarcándose esta en un tipo de investigación básica de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal y con un enfoque cuantitativo; el muestreo fue de tipo probabilístico, siendo el tamaño de la muestra, el total de los 80 docentes de la institución educativa en mención, usándose como técnica la encuesta, y como instrumento el cuestionario, el mismo que contó con 43 ítems, que examinaron las dimensiones de las variables desempeño docente y calidad educativa. Los resultados muestran una relación significativa entre las variables Desempeño Docente y Calidad Educativa. El valor de rho es de 0.811 lo que indica una alta correlación ($P < 0.01$), así mismo se hallaron correlaciones significativas entre las dimensiones de la variable dependiente e independiente. En conclusión, existe muy buena correlación (81.10%) entre la variable desempeño docente y la calidad educativa.

Quichca, G. (2012) en su tesis de Maestría titulada: Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tuvo como objetivo el estudio de la asociación que existe entre la Calidad de la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente en Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito el Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho, según la percepción de los usuarios directos, es decir los estudiantes del I – IV Ciclo 2010 – I. Fue una investigación de tipo descriptivo y correlacional, el diseño es No Experimental, de corte transversal, para tal propósito se realizó una encuesta aplicando como instrumento un cuestionario validado en el ámbito científico cuya adaptación alcanzó una confiabilidad aceptable ($r=90\%$). Se obtuvo una muestra probabilística con selección sistemática de 124 de 328 estudiantes. Se concluyó que existe una asociación significativa entre la Gestión Académica y el Desempeño Docente ($\chi^2= 63.80$; $p=0.00 < 0.05$) así como también existe una asociación significativa baja entre el Ambiente Físico y el Desempeño Docente ($\chi^2= 21.43$; $p=0.00 < 0.05$).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Percepción de la evaluación

Las personas emiten en su vida diaria juicios de valor acerca de hechos o experiencias que ocurren en su entorno y también cuando se trata de autoevaluarse o coevaluarse.

En ese sentido, Jimenez, C.M. (2015) afirmó que:

El ser humano se basa en percepciones para la emisión de juicios acerca de todas las experiencias y personas a las que está expuesto, más aún cuando se trata de ser evaluado. Cuando un docente evalúa, no sólo está calificando el trabajo, ya que el resultado obtenido de este es una manifestación de la persona, sus creencias y valores. De este modo, es imposible para la persona que está siendo evaluada aislar el resultado del trabajo de su autopercepción.

Cuando se decide implementar un mecanismo de evaluación docente en una institución, es normal que se presente cierta resistencia de los profesores hacia el cambio debido a la idea de que los podría perjudicar de una u otra manera Al respecto

Valdés, A. A., Castillo, M. y Sanchez, P. A. (2009). Afirieron que:

Si no se especifica claramente la utilidad de la evaluación, los profesores experimentan ansiedad y desconfianza por falta de virtualización de la información acerca del proceso, lo que puede hacer que modifiquen su actitud habitual para que sus alumnos o los encargados de la evaluación perciban su mejor comportamiento; en virtud de que sienten temor por los fines y funciones que tendrá la evaluación y por el manejo que se dará a esa información derivada de la misma. Uno de los mecanismos para evitar que esto ocurra es lograr que los procedimientos sean abiertos y los resultados conocidos por los actores involucrados. (p. 3)

2.2.2 Bases teóricas de la variable sistemas de información

Se entiende que un sistema de información constituye un conjunto de procesos debidamente estructurados y sobre los cuales la organización o empresa, puede recopilar, elaborar y distribuir información, para realizar otras actividades. La información que se dispone, también es utilizada muchas veces para la elección de una decisión y para el control de las actividades a desarrollar. En esta línea de pensamiento, Andreu, Ricart y Valor (1991), citados por Hernández, A. (2004), sostuvieron que: un sistema de información es en esencia un:

Conjunto formal de procesos que, operando sobre una colección de datos estructurada de acuerdo a las necesidades de la empresa, compila, elabora y alcanza selectivamente la información necesaria para la operación de dicha empresa y para las actividades de dirección y control correspondientes, apoyando, al menos en parte, los procesos de elección de decisiones necesarios para desempeñar funciones de negocio de la empresa de acuerdo con su estrategia. (p. 15)

Definiciones de la variable sistemas de información

Abrego, D., Sánchez, Y. y Medina, J. M. (2016), refiriéndose a los modelos en el sistema de información sostuvieron que:

Son uno de los componentes más relevantes del entorno actual de negocios, que ofrecen grandes oportunidades de éxito para las empresas, ya que cuentan con la capacidad de reunir, procesar, distribuir y compartir datos de forma oportuna y de manera integrada. (p. 2)

También, Medina (2005) citado por Abrego, *et al* (2016), precisó que “los sistemas de información de una empresa representan el conjunto de medios humanos y materiales encargados del tratamiento de la información empresarial” (p. 3).

Dimensiones del sistema de información

Abrego, *et al* (2016), proponen para hacer la medición del sistema de información tres dimensiones: Calidad de la información, calidad del sistema y calidad del servicio.

Dimensión calidad de información

Abrego, *et al* (2016), sostuvieron que la calidad de información se precisa como una plataforma completa, que opere a tiempo, útil, relevante, con buena apariencia y formato (diseño adecuado), y fácil de entender e explicar.

Dimensión calidad del sistema

Abrego, *et al* (2016), en referencia a la calidad del sistema, precisaron que entiende aquella plataforma que es fácil de aprender y usar, en donde además los tiempos de respuesta son adecuados, y con un buen nivel de integración.

Dimensión calidad del servicio

Abrego, *et al* (2016), en referencia a la calidad del servicio afirmaron que evidencia con aspectos relacionados con la capacidad de respuesta, y es medible con el grado que el personal da soporte informático adecuado a los usuarios que solicitan la información.

2.2.3 Bases teóricas de la variable percepción de la evaluación del desempeño docente

Definiciones de la variable percepción de la evaluación del desempeño docente

Ledo (2007, citado por Torres, J. L.,2008), en referencia a la percepción de la evaluación del desempeño docente afirmó que es “La capacidad para desarrollar competentemente las funciones inherentes al cargo laboral y la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión” (p. 6). La evaluación es un proceso que permite motivar el desempeño docente, ya que éste busca dar lo mejor de sí permitiendo así que los sujetos exteriores preocupados en la educación perciban su mayor esfuerzo y valoren su desempeño favorable a favor del aprendizaje de los estudiantes.

La percepción del desenvolvimiento del profesor, esta estrechamente relacionada con la calidad y la cantidad de la labor realizada ya sea de manera individual o grupal. Permitiendo así que las autoridades competentes, puedan hacer un comparativo de resultados que les pueda permitir dar las correcciones adecuadas a través de la retroalimentación a los profesores que no han alcanzado resultados óptimos a fin de favor el éxito del proceso enseñanza – aprendizaje en los estudiantes de la Institución Educativa.

Pariona H. (2015), define la mejora del desempeño como “una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competitividad, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desarrollo de las personas” (p.206). Dentro de este contexto el desarrollo laboral del docente es el conjunto de roles y funciones que hacen posible la acción educativa y que buscan mejorarla en beneficio de los estudiantes.

Según De la Cruz, M. (2011) el desempeño “califica la calidad profesional con la que se espera que trabaje el profesor de educación y mide varias cualidades” (p.75). En este contexto el docente efectúa un conjunto de funciones y roles que posibilitan que pueda realizar su labor educativa en bien de los estudiantes.

Schwab, J. (2009), nos hace referencia que la función del desempeño docente es “mediar y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales” (p. 109). Para desarrollar esta gestión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla óptimamente, por lo tanto el docente se transforma en un líder que busca cambiar la educación en beneficio de los estudiantes buscando preparar alumnos capaces de afrontar los desafíos de una sociedad futura.

Montenegro, I. (2010) refiere que:

Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno (p. 18).

El desempeño se ejerce en diversos campos o niveles, por ejemplo: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. Se evalúa para optimizar la calidad educativa y darle más calidad a la profesión docente. Para esto, el proceso con el que se evalúa presenta funciones y características bien pautadas que se tienen en cuenta en el momento de la ejecución. De ahí la trascendencia de precisar estándares que sirvan de base para ejecutar el proceso de evaluación.

Chiroque, S. (2011) menciona que “el docente es un profesional que tienen dos dimensiones: una es su experiencia técnica y la otra, es la que tiene que ver con su función social” (p. 32). Pero debemos considerar que son cuatro las dimensiones a evaluar: conocimientos, accionar pedagógico y didáctico, habilidades laborales y el nivel de desarrollo de competencias interculturales.

El Ministerio de Educación del Perú (2012) refiriéndose al Marco del Buen Desempeño Docente precisa que: El marco del buen desempeño docente configura un compromiso técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en relación a los desempeños que se espera dominen los profesores nombrados en las diversas instituciones educativas de todo el país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con la intención manifiesta de lograr el aprendizaje de los escolares”.

Este marco se convierte en un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes, padres de familia y la comunidad en general todo en lo que corresponde a los dominios que deben poseer los profesores de nuestro país con el fin de lograr el aprendizaje de sus estudiantes.

Características de la variable percepción de la evaluación del desempeño docente

Mansione, I. (2004), refiriéndose a las características de la percepción de la evaluación del desempeño docente, indicó que: “la percepción de la evaluación del desempeño del docente como persona presenta las siguientes características: personalidad equilibrada, coherencia y claridad en sus principios, creencias y valores que orientan su propia vida, un alto sentido de realismo, sentido del compromiso y vocación definida” (p. 31).

En esta línea de pensamiento, el docente debe reconocer su condición de sujeto capaz de desarrollar autonomía en la toma de decisiones, debe conocer los campos del saber, ser un intelectual comprometido con el conocimiento y las prácticas

democráticas y debe afianzar su compromiso con los estudiantes ya que en su condición debe formarse de manera integral en el saber y saber enseñar, conocer a quién se enseña y sobre todo para qué enseña.

Dimensiones de la variable percepción de la evaluación del desempeño docente

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2017), En cuanto a la evaluación del desempeño docente propone y define cuatro instrumentos denominados: a) Rubricas de observación en el aula. b) Pauta de observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula. c). Encuesta a las familias y d) : Pauta de Valoración de la Responsabilidad y Compromiso.

Dimensión rubricas de observación en el aula

El MINEDU (2017) afirmó que las rubricas de observación en el aula, constituyen:

Además de ser el primer instrumento del modelo de evaluación de desempeño docente en el Sistema Educativo Peruano, su fin es ver de cerca el desempeño del profesor en interacción directa con los niños y las niñas, pudiendo mostrar este desenvolvimiento en diferentes contextos como el aula, el patio de la Institución Educativa, un biohuerto, talleres de la comunidad y otros lugares que puedan llevar a l estudiante a realizar experiencias directas.

Dimensión: Pauta para la Observación de la Gestión del Espacio y los Materiales en el Aula

El MINEDU (2017), en referencia al instrumento Pauta para la Observación de la Gestión del Epacio y los Materiales en el aula, precisó que:

“Es el segundo instrumento del modelo y evalúa, mediante la inspección por observación del salón como espacio físico, en qué medida el docente garantiza

el cumplimiento de criterios de seguridad, limpieza, accesibilidad y organización, para favorecer el desarrollo y aprendizaje de los niños y las niñas a su cargo”. (párr. 2)

Dimensión encuesta a las familias

El MINEDU (2017), en referencia a la encuesta a las familias indicó que: “Es el tercer instrumento del modelo y evalúa si el docente se comunica en forma satisfactoria con Las familias y si ellas consideran que conoce y atiende satisfactoriamente las necesidades de sus hijos o hijas” (párr. 3).

Dimensión: Pauta de Valoración de la Responsabilidad y Compromiso.

El MINEDU (2017), sobre la valoración basada en la evidencia, afirmó que: “Es el cuarto instrumento del modelo el mismo que evalúa la planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje que realiza el docente y, si cumple con responsablemente comprometiéndose en su rol dentro de la comunidad educativa” (párr. 3).

2.2 Definición de términos básicos

Percepción

Jimenez, C.M. (2015) afirmó que:

El ser humano se basa en percepciones para la emisión de juicios acerca de todas las experiencias y personas a las que está expuesto, más aún cuando se trata de ser evaluado.

Sistema de información

Andreu, Ricart y Valor (1991), citados por Hernández, A. (2004), sostienen que:

Conjunto formal de procesos que, operando sobre una colección de datos estructurada de acuerdo a las necesidades de la empresa, recopila, elabora y distribuyen selectivamente la información necesaria para la operación de dicha empresa y para las actividades de dirección y control correspondientes,

apoyando, al menos en parte, los procesos de toma de decisiones necesarios para desempeñar funciones de negocio de la empresa de acuerdo con su estrategia. (p. 15)

Evaluación de desempeño.

Ministerio de Educación (2017), en cuanto a la Evaluación de Desempeño manifiesta: “La Evaluación del Desempeño Docente busca contribuir con la formación de los profesores y las profesoras de la Carrera Pública Magisterial (CPM), ayudándolos a conocer el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños, a identificar oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica”.(p.3)

2.3 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la evaluación del desempeño docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la Observación de Aula en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017

Hipótesis específica 2

Existe relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la Observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula del nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la encuesta a las familias en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la Valoración de la responsabilidad y compromiso docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.

2.5 Identificación y clasificación de variables

Identificación de las variables

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refiriéndose a la variable afirman que: “unavariante es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.93).

En el presente estudio, identificamos dos variables: Percepción de sistemas de información a la cual la denotaremos como variable 1, y Percepción de evaluación de desempeño docente que la denotaremos como variable 2.

Clasificación de variables

Las dos variables de investigación: Percepción de sistemas de información y percepción de la evaluación de desempeño docente, por su posición y por los objetivos e hipótesis de investigación, no generan una relación de dependencia. Por tal razón se les ha denotado simplemente como variable 1 para la percepción del sistema de información y como variable 2 para la percepción de la evaluación del desempeño docente. Asimismo, por su naturaleza y por la escala de medición ordinal, ambas variables son cualitativas.

3.1.Unidad de análisis, tipo y diseño de la investigación

Unidad de análisis

La unidad de análisis de la investigación estuvo conformada por las docentes convocadas por el MINEDU en una primera etapa las mismas que están ubicadas entre la tercera a sexta escala del nivel magisterial de educación inicial de la

UGEL Cajamarca; y la unidad de observación estuvo conformada por cada una de las docentes de la muestra, es decir 68 docentes. Estas docentes fueron evaluadas en su desempeño docente en el año 2017, por Comités de evaluación a través de área de gestión pedagógica de la UGEL Cajamarca.

Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, ya pretende explicar cómo es la relación entre la Percepción del Sistema de Información y la Percepción de la Evaluación del Desempeño Docente. **Es decir, que se trató de encontrar explicaciones de cómo y en qué manera están relacionadas las variables de estudio (Piscoya Hermoza, 1985, p. 90).**

Diseño de investigación

El diseño de investigación es correlacional, dado que no existe dependencia entre las variables. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron que: “Describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto” (p. 158).

Diseño de investigación no experimental

Este estudio tiene diseño no experimental, dado que la investigadora no ha manipulado los datos de las variables Percepción del sistema de información y percepción de la evaluación del desempeño docente. En ese sentido, Hernández, *et al* (2014) afirmaron que: “En cambio, en la investigación no experimental estamos más cerca de las variables formuladas hipotéticamente como “reales” y, en consecuencia, tenemos mayor validez externa (posibilidad de generalizar los resultados a otros individuos y situaciones comunes)” (p. 163).

Diseño de investigación transversal

Este diseño de investigación es transversal o transeccional, porque los datos de cada una de las variables se recogieron en un solo momento. Al respecto Hernández, et al (2014) afirmaron que: “Diseños transeccionales (transversales) Investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p. 155).

El diseño del presente estudio tiene el siguiente esquema:

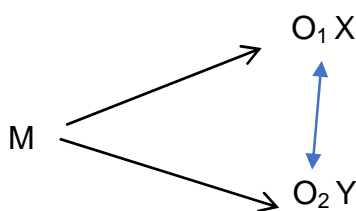


Figura 2. Esquema de diseño de investigación

Donde:

M: Muestra

O1: O2: Observaciones de las variables

X: Percepción del sistema de información

Y: Percepción de la evaluación del desempeño docente

3.2. Población de estudio

Según Hernández, *et tal* (2010), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.235).

La población del estudio, estuvo constituida por 208 docentes de educación inicial de laUGEL Cajamarca, 2017, de condición nombradas y ubicadas entre la tercera y sexta escala de nivel magisterial.

Muestra

La muestra del estudio fue no probabilística o dirigida y estuvo constituida por 68 docentes de educación inicial de la UGEL Cajamarca, 2017 ubicadas entre la tercera a sexta escala magisterial. Al respecto, Hernández, et al (2014), indicaron que la “muestra no probabilística o dirigida es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación.” (p. 170).

3.1 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Percepción del sistema de información

Dimensiones	Indicadores	N° de Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Calidad de información	Información completa Información oportuna y útil Diseño de la plataforma adecuado Fácil comprensión de la plataforma virtual Fácil interpretación de la información en la plataforma			Deficiente
Calidad del sistema	Diseño con características útiles Tiempos y respuestas adecuados Fácil uso Adecuado nivel de integración		Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Regular Eficiente
Calidad de servicio	Capacidad de respuesta Grado de soporte de la información Adecuada información a los usuarios			

Tabla 2

Operacionalización de la variable percepción de la evaluación del desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Nº de Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Observación de Aula	<ul style="list-style-type: none"> Involucra activamente a los niños y las niñas en el proceso de aprendizaje. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. Evalúa el progreso de los aprendizajes. Propicia un ambiente de respeto y proximidad. Regula positivamente el comportamiento de los niños y las niñas. 			Deficiente
Observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula	<ul style="list-style-type: none"> Gestiona el espacio del aula Gestiona los materiales del aula 		Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Regular Eficiente
Encuesta a las familias	<ul style="list-style-type: none"> Se comunica en forma satisfactoria con las familias. Conoce y atiende satisfactoriamente las necesidades de los niños y las niñas. 			
Pauta de Valoración de Responsabilidad y compromiso	<ul style="list-style-type: none"> Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje Cumple con responsabilidad y compromiso su rol dentro de la comunidad educativa 			

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Morone, G. (2012), refiriéndose a las técnicas de investigación afirma que:

Las técnicas son los procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento. Encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellas. (p. 3)

Técnica de la encuesta

En el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta. Al respecto, Morone, G. (2012), afirmó que:

Se utiliza el término encuesta para referirse a la técnica de recolección de datos que utiliza como instrumento un listado de preguntas que están fuertemente estructuradas y que recoge información para ser tratada estadísticamente, desde una perspectiva cuantitativa. (p.17)

En este sentido, se administraron a la muestra de docentes de educación inicial, dos cuestionarios con escala de medición ordinal.

Ficha técnica del cuestionario sobre sistemas de información

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre sistemas de información
Autoras y Año	Br. Rocío del Carmen Barrón Gonzales Br. Rosa Isabel Caro Rituay Año: 2017
Universo de estudio	Docentes de educación inicial de la UGEL Cajamarca
Nivel de confianza	95.0%

Margen de error	5.0%
Tamaño muestral	68
Tipo de técnica	Encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario
Fecha trabajo de campo	2017
Escala de medición	Ordinal
Tiempo utilizado	10 minutos

Ficha técnica del cuestionario sobre desempeño docente

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el desempeño docente
Autoras y Año	Br. Rocío del Carmen Barrón Gonzales Br. Rosa Isabel Caro Rituay Año: 2017
Universo de estudio	Docentes de educación inicial de la UGEL Cajamarca
Nivel de confianza	95.0%
Margen de error	5.0%
Tamaño muestral	68
Tipo de técnica	Encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario
Fecha trabajo de campo	2017
Escala de medición	Ordinal
Tiempo utilizado	10 minutos

3.5 Procesamiento de los datos

Para el procedimiento de recolección de datos, una vez que se probó la validez de los dos instrumentos y también se demostró su fiabilidad, se procedió a recoger los datos por parte del equipo que trabajó en este estudio. La recolección de los datos se llevó a cabo en un tiempo máximo de 2 días para la prueba piloto y 7 días para la muestra. Se utilizó el programa estadístico SPSS versión 24, para el procesamiento, análisis de los datos, así como para la presentación de resultados.

Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico de correlación de Spearman, el cual se ajusta a las características de las variables de investigación, que fueron medidas con instrumentos de escala ordinal. Y además, por la naturaleza de variables cualitativas, les corresponde pruebas no paramétricas.

CAPITULO 4
RESULTADOS

4.1 Características del grupo de estudio

El grupo de estudio ha estado constituido por las docentes de educación inicial de la UGEL Cajamarca, de condición laboral nombradas, ubicadas entre la tercera y sexta escala de nivel magisterial, las mismas que han participado en forma voluntaria y anónima.

Análisis de resultados

Descripción de la variable sistemas de información

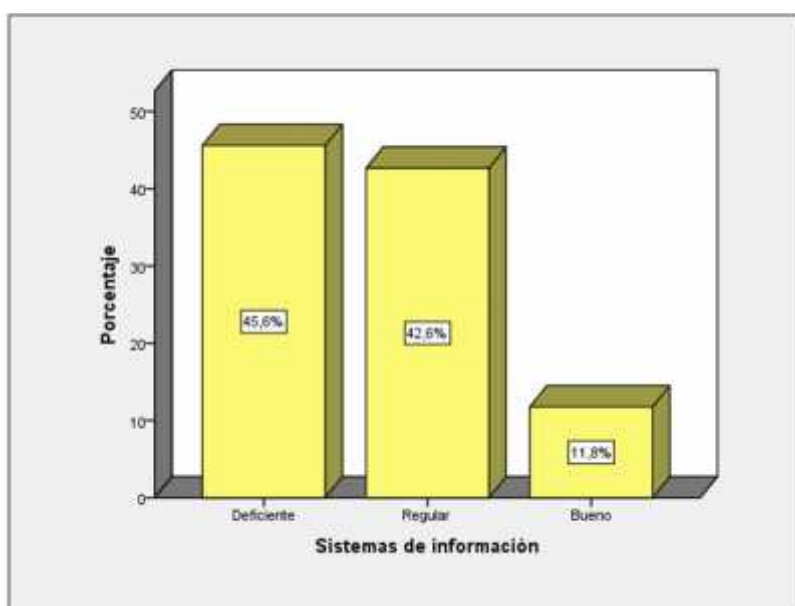


Figura 2. Niveles del sistema de información

En la figura 2, se observa que el sistema de información se encuentra en el nivel deficiente y representa el 45,6% de las percepciones de las docentes, seguido del nivel regular con el 42,6% y el nivel bueno que está representado por el 11,8%.

Para las investigadoras, este resultado demuestra claramente que el Sistema de Información que utiliza el Ministerio de Educación en nuestro País no es el más adecuado.

Descripción de las dimensiones de la variable sistemas de información:

Dimensión calidad de información

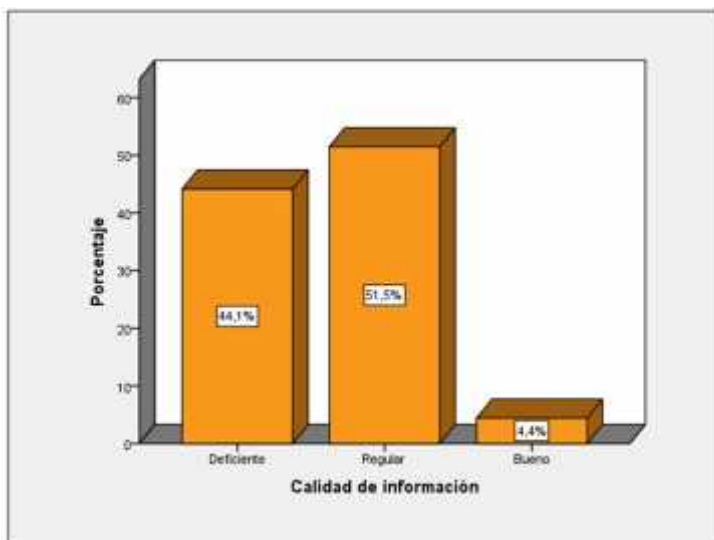


Figura 3. Niveles de la calidad de información

En la figura 3, se observa que la calidad de información, se encuentra en el nivel regular y representa el 51,5% de las percepciones de las docentes, seguido del nivel deficiente con el 44,1% y el nivel bueno que está representado por el 4,4%.

Según el resultado obtenido, se aprecia que la calidad de información que utiliza el sistema educativo de nuestro país tiene que mejorar para efectos de evaluación de desempeño docente.

Dimensión calidad de sistema



Figura 4. Niveles de la calidad del sistema

En la figura 4, se observa que la calidad del sistema, se encuentra en el nivel deficiente y representa el 44,1% de las percepciones de las docentes, seguido del nivel regular con el 33,8% y el nivel bueno que está representado por el 22,1%.

Nuestro sistema educativo tiene a disposición de los maestros plataformas virtuales de información como: Portal del MINEDU, Portal PERUEDUCA y otros, pero que por falta de difusión éstos no son conocidos, tienen además sistemas de telefonía que no son los más óptimos dado a que tienen horarios restringidos y/o no dan una sola versión a la misma consulta del usuario por parte de las diferentes personas que los atienden.

Dimensión calidad de servicio

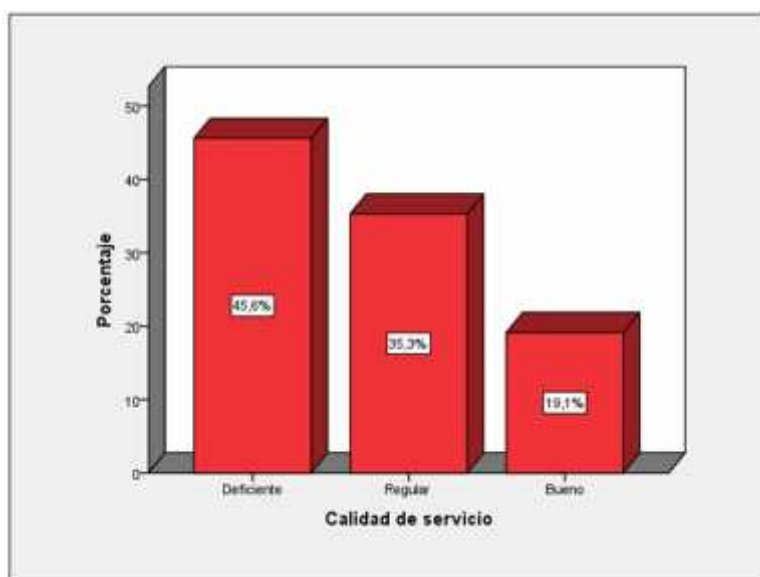


Figura 5. Niveles de la calidad del servicio

En la figura 5, se observa que la calidad del servicio, se encuentra en el nivel deficiente y representa el 45,6% de las percepciones de las docentes, seguido del nivel regular con el 35,3% y el nivel bueno que está representado por el 19,1%.

Descripción de la variable Percepción de la evaluación de desempeño docente

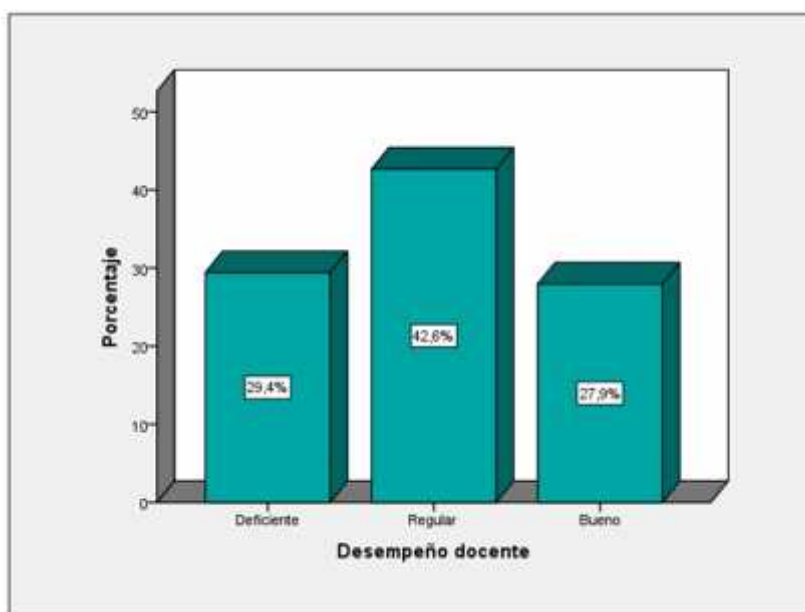


Figura 6. Niveles de Percepción de evaluación de desempeño docente

En la figura 6, se observa que las percepciones sobre evaluación de desempeño docente, se encuentra en el nivel regular y representa el 42,6% de las percepciones de las docentes, seguido del nivel deficiente con el 29,4% y el nivel bueno que está representado por el 27,9%.

Según los resultados obtenidos en esta dimensión y teniendo en cuenta que el sistema de información no es el adecuado, por lo que no permite tener claro sobre los beneficios que brinda la Evaluación de Desempeño Docente.

Descripción de las dimensiones de la variable: Percepción sobre evaluación de desempeño docente

Dimensión observación en el aula

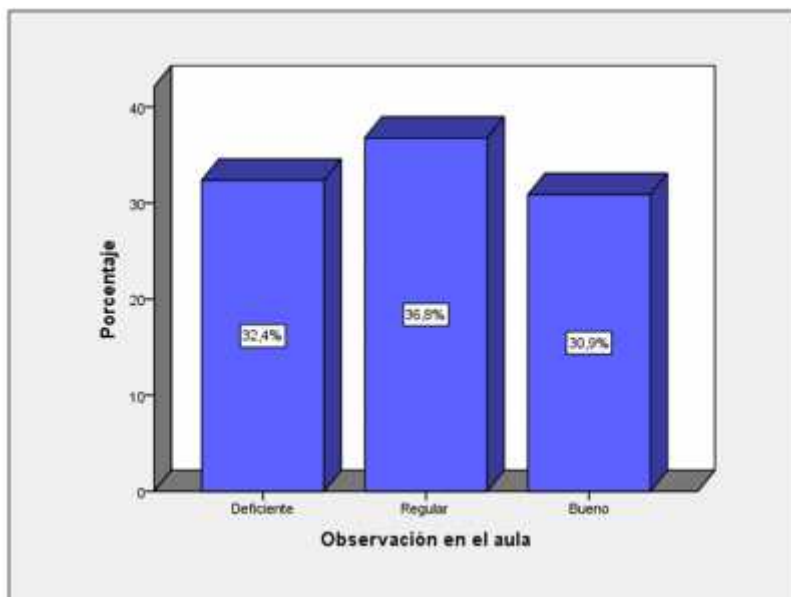


Figura 7. Niveles de la observación en el aula

En la figura 7, se observa que la observación en el aula de los docentes, se encuentra en el nivel regular y representa el 36,8% de las percepciones de las docentes, seguido del nivel deficiente con el 32,4% y el nivel bueno con el 30,9%.

Las docentes perciben que la medición del desempeño en el aula a través de una rúbrica de observación no es la más adecuada ya que en algunos casos los criterios a evaluar no responden al contexto en el que se va aplicar.

Dimensión observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula

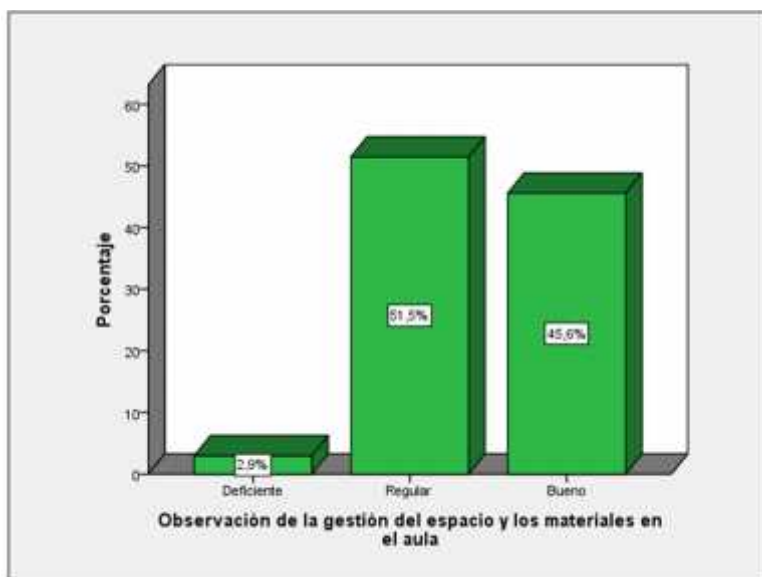


Figura 8. Niveles de la Observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula

En la figura 8, se observa que la percepción de la Observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula, se encuentra en el nivel regular con el 51,5%, seguida del nivel bueno con el 45,6%.

Las docentes que forman parte de la muestra de estudio consideran que la observación a los espacios que brindan los estudiantes en el aula es favorable porque permite brindar oportunidades diversas de aprendizaje a nuestros estudiantes.

Dimensión encuesta a las familias

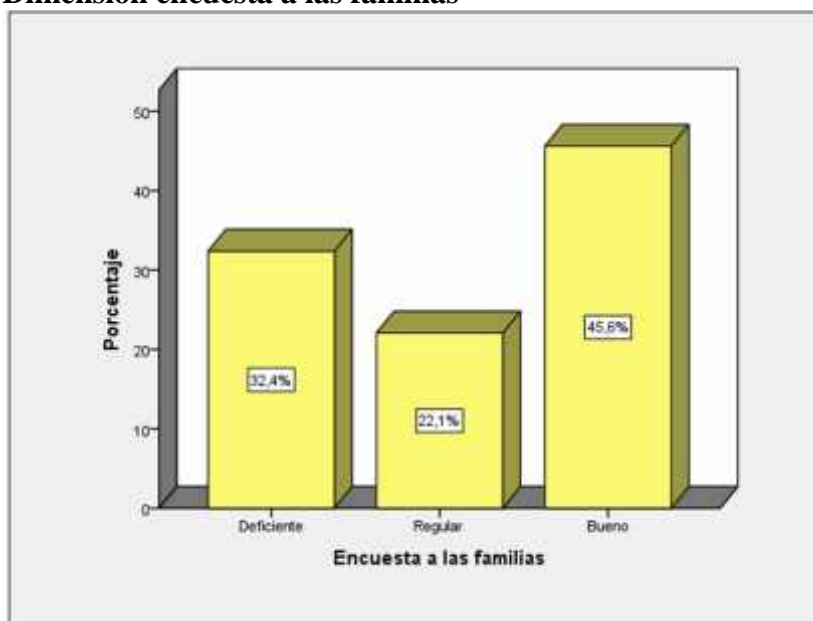


Figura 9. Niveles de la encuesta a las familias

En la figura 9, se observa que la encuesta a las familias, se encuentra en el nivel bueno y representa el 45,6% de las percepciones de las docentes, seguido del nivel deficiente con el 32,4% y el nivel regular que está representado por el 22,1%.

El resultado obtenido en esta parte es debido a que más allá de las evaluaciones las maestras demuestran mantener muy buenas relaciones de convivencia con los padres de familia quienes conforman uno de los pilares muy importantes en el triángulo educacional para lograr en los estudiantes aprendizajes significativos que les convierta en ciudadanos competentes.

Dimensión valoración Pauta de Valoración de la Responsabilidad y Compromiso

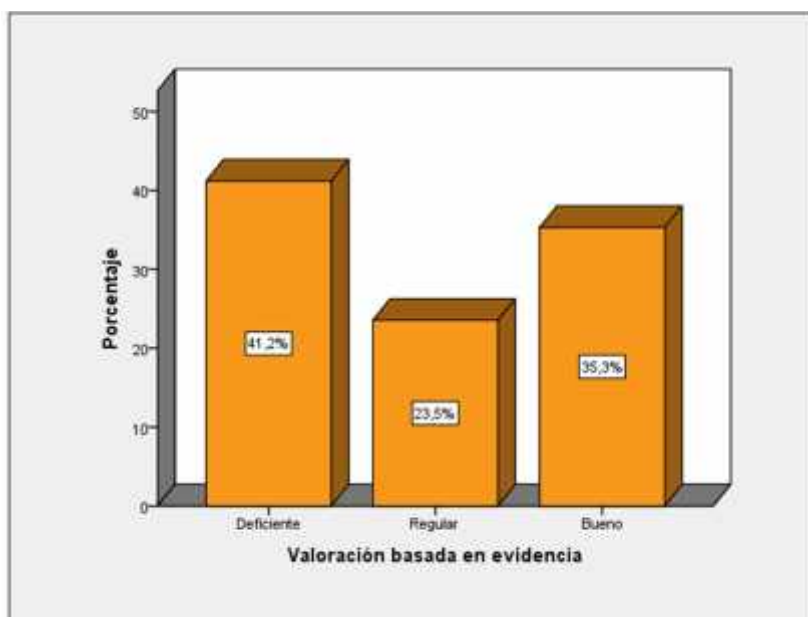


Figura 10. Niveles la valoración de Pauta de Valoración de Responsabilidad y Compromiso

En la figura 10, se observa que la valoración de la responsabilidad y compromiso, se encuentra en el nivel deficiente en el 41,2% de las percepciones de los docentes, seguido del nivel regular con el 23,5% y el nivel bueno está en el representado por el 35,5%.

En este aspecto, la docente es responsable con su horario de trabajo y planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje, tomando en cuenta las características de los niños y las niñas a su cargo. Además, muestra capacidad de análisis sobre su planificación con el fin de asegurar el desarrollo y aprendizaje de los niños y las niñas. Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:

- Cumplimiento del horario de trabajo en la institución educativa.
- Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Son responsabilidades que su buen manejo muchas veces depende de un trabajo colaborativo y en equipodentro de un clima institucional positivo.

4.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis General:

Existe relación positiva entre la percepción del Sistema de Información y la Percepción de la Evaluación del Desempeño Docente en el Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Cajamarca, 2017

Hipótesis Estadística:

H_0 : El coeficiente de correlación de Spearman entre la Percepción del Sistema de Información y la Percepción de la Evaluación del Desempeño Docente en el Nivel Inicial de la UGEL Cajamarca, 2017 es 0.

H_1 : El coeficiente de correlación de Spearman entre la Percepción del Sistema de Información tiene relación con la Percepción de la Evaluación del Desempeño Docente en el Nivel Inicial de la UGEL Cajamarca, 2017 es mayor a 0.05

Significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0.05$, rechazar H_0

Si $p_valor > 0.05$, aceptar H_0

Tabla 12 *Correlación de Spearman entre Percepción del sistema de información y percepción sobre de la evaluación de desempeño docente*

Correlaciones				
			Sistema de información	Desempeño docente
Rho de Spearman	Sistema de información	Coeficiente de correlación	1,000	,540**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

En la tabla 12, se observa que lasig. (bilateral o p_valor) = 0,000 < 0,054, lo cual indica que existe relación entre el sistema de información y desempeño docente. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,540**, lo cual indica que la relaciones positiva. Este resultado implica el rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe un alto grado de correlación entre las variables, y que el 54% de la variabilidad de Percepción de la Evaluación de Desempeño Docente está influido por la percepción del sistema de información. Así mismo, se observa que el valor de

$p > 0.054$ (valor &) por lo cual se concluye que la correlación es significativa.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀: El coeficiente de correlación de Spearman entre la Percepción del Sistema de Información y la Percepción de la Observación en el aula en el Nivel Inicial de la UGEL Cajamarca, 2017 es nula.

H₁: El coeficiente de correlación de Spearman entre la Percepción del Sistema de Información y la Percepción de la Observación en el aula en el Nivel Inicial de la UGEL Cajamarca, 2017 es mayor a 0.05.

Significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si p_valor < 0.05, rechazar H₀

Si p_valor > 0.05, aceptar H₀

Tabla 13

Correlación de Spearman entre el sistema de información y la observación en el aula

			Correlaciones	
			Sistema de información	Observación en el aula
Rho de Spearman	Sistema de información	Coeficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Observación en el aula	Coeficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

En la tabla 13, se observa que la sig. (bilateral o p_valor) = 0,000 < 0,01, lo cual indica que existe relación entre el sistema de información y la observación en el aula. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,679**, lo cual indica que la relación es positiva y moderada. Estos resultados implican que se rechace la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la observación en el aula en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.

Hipótesis específica 2

H₀: El r_s entre la Percepción del Sistema de Información y la Percepción de la Observación de la Gestión del Espacio y los Materiales en el aula en el Nivel Inicial de la UGEL Cajamarca, 2017 es nulo.

H₁: El r_s entre la Percepción del Sistema de Información y la Percepción de la Observación de la Gestión del Espacio y los Materiales en el aula en el Nivel Inicial de la UGEL Cajamarca, 2017 es mayor a 0.05.

Significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si p_valor < 0.05, rechazar H₀

Si p_valor > 0.05, aceptar H₀

Tabla 14

Correlación de Spearman entre el sistema de información y la observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula

Correlaciones				
			Sistemas de información	Observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula
Rho de Spearman	Sistemas de información	Coeficiente de correlación	1,000	,329**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	68	68
	Observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula	Coeficiente de correlación	,329**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	68	68

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

En la tabla 15, se observa que lasig. (bilateral o p_valor) = 0,006 < 0,05, lo cual indica que existe relación estadísticamente significativa entre el sistema de información y la observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula. Asimismo, siendo el r_s de 0,329** mayor que 0,05, indica que la relación es positiva pero baja. Estos resultados permiten afirmar que existe relación estadísticamente significativa y positiva (aunque baja) entre la percepción del sistema de información y la percepción de la observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula del nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.

Hipótesis específica 3

H₀: El r_s entre la Percepción del Sistema de Información y la Percepción de la Encuesta a las Familias en el Nivel Inicial de la UGEL Cajamarca, 2017 es nula.

H₁: El r_s entre la Percepción del Sistema de Información y la Percepción de la Encuesta a las Familias en el Nivel Inicial de la UGEL Cajamarca, 2017 es mayor a 0.05

Significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si p_valor < 0.05, rechazar H₀

Si p_valor > 0.05, aceptar H₀

Tabla 15

Correlación de Spearman entre el sistema de información y la encuesta a las familias

Correlaciones				
			Sistemas de información	Encuesta a las familias
Rho de Spearman	Sistemas de información	Coeficiente de correlación	1,000	,341**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	68	68
	Encuesta a las familias	Coeficiente de correlación	,341**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	68	68

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

En la tabla 15, se observa que la sig. (bilateral o p_valor) = 0,004 < 0,01, lo cual indica lo cual indica que hay evidencias suficientes para afirmar que no existe relación entre el sistema de información y la Valoración de la responsabilidad y compromiso. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,189. Estos resultados implican que se acepte la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que no existe relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la encuesta a las familias, en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.

Hipótesis específica 4

H₀: El r_s entre la Percepción del Sistema de Información y la Percepción de la Valoración de la Responsabilidad y Compromiso en el Nivel Inicial de la UGEL Cajamarca, 2017 es nula.

H₁: El r_s entre la Percepción del Sistema de Información y la Percepción de la Valoración de la Responsabilidad y Compromiso en el Nivel Inicial de la UGEL Cajamarca, 2017 es mayor a 0.05.

Significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0.05$, rechazar H_0

Si $p_valor > 0.05$, aceptar H_0

Tabla 16

Correlación de Spearman entre el sistema de información y la valoración de la responsabilidad y compromiso

Correlaciones				
			Sistemas de información	Valoración de la responsabilidad y compromiso
Rho de Spearman	Sistemas de información	Coefficiente de correlación	1,000	,189
		Sig. (bilateral)	.	,124
		N	68	68
	Valoración basada en evidencia	Coefficiente de correlación	,189	1,000
		Sig. (bilateral)	,124	.
		N	68	68

En la tabla 16, se observa que la sig. (bilateral o p_valor) = 0,124 > 0,05, lo cual indica que existe relación entre el sistema de información y la pauta de valoración de la responsabilidad y compromiso, Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,341*, lo cual implica que la relación es positiva y baja. Estos resultados indican que se rechace la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la pauta de valoración de la responsabilidad y compromiso en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la evaluación del desempeño docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.

En relación, al objetivo general: Determinar la relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la observación de Aula en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017, los resultados obtenidos indican que la sig. (bilateral o p_valor) = 0,000 < 0,01, lo cual indica que existe relación entre el sistema de información y el desempeño docente. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,540**, lo cual implica que la relación es positiva y moderada. Estos resultados indican que se rechace la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la evaluación del desempeño docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017. Un resultado similar fue el de Abrego, Sánchez y Medina (2016), sostuvieron que los resultados obtenidos permiten deducir que las empresas que se preocupan más por mejorar la calidad del sistema, la calidad de la información y la del servicio informático favorecen sus resultados organizacionales. El presente trabajo contribuye a la literatura sobre la medición del éxito de los SI en el contexto de un país con una economía emergente, en forma particular al permitir identificar de manera más amplia la medición de su efectividad y su incidencia en el rendimiento empresarial. Asimismo, Guerrero y Gómez (2012), afirmaron que su estudio presenta el resultado de un proceso de investigación, abordado desde la perspectiva del pensamiento de sistemas blandos para apoyar la GRCSI en las organizaciones, mostrando el sistema de actividad humana de la dirección estratégica de tecnologías de información, la transformación organizacional necesaria y la descripción de las actividades y métodos propuestos.

En referencia al primer objetivo específico, los resultados indican que la sig. (bilateral o p_valor) = 0,000 < 0,01, lo cual indica que existe relación entre el sistema de información y la observación en el aula. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,679**, lo cual indica que la relación es positiva y moderada. Estos resultados implican que se rechace la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la observación en el aula en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017. Un resultado similar fue el de Kú y Pool (2017), quien sostuvo que la práctica educativa es un fenómeno complejo en el que se encuentran en interacción diversas variables que confluyen para el logro de la calidad educativa. Dichos resultados se discuten bajo las similitudes y diferencias con la investigación nacional e internacional en la materia. Asimismo, Espinoza, Vilca y Pariona (2016), sostuvieron que el desempeño docente se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico.

Sobre el segundo objetivo específico, los resultados indican que la sig. (bilateral o p_valor) = 0,006 < 0,01, lo cual indica que existe relación entre el sistema de observación y la observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,329**, lo cual indica que la relación es positiva y baja. Estos resultados implican que se rechace la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula del nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017. En esta misma línea de pensamiento, se tienen los resultados de Arellano y Zumba (2015) sostuvieron que Los resultados muestran una relación significativa entre las variables Desempeño Docente y Calidad Educativa. El valor de rho es de 0.811 lo que indica

una alta correlación ($P < 0.01$), así mismo se hallaron correlaciones significativas entre las dimensiones de las variables. En conclusión, existe muy buena correlación (81.10%) entre la variable percepción del sistema de información y la percepción de la evaluación de desempeño docente y la calidad educativa.

En relación al tercer objetivo específico, los resultados indican que la sig. (bilateral o p_valor) = $0,5 < 0,124$, lo cual indica que hay evidencias suficientes para afirmar que no existe relación entre el sistema de información y la encuesta a las familias. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a $0,189$. Estos resultados implican que se acepte la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que no existe relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la encuesta a las familias en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017. El no encontrar relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la encuesta a las familias se asemeja al resultado encontrado por Quichca (2012) que sostiene que existe una asociación significativa baja entre el ambiente físico y el desempeño docente ($\chi^2=21.43$; $p=0.00<0.05$).

En referencia al cuarto objetivo específico, los resultados indican la sig. (bilateral o p_valor) = $0,004 < 0,01$, lo cual indica que existe relación entre la Percepción del sistema de información y la Percepción de la pauta de valoración de la responsabilidad y compromiso. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a $0,341^*$, lo cual implica que la relación es positiva y baja. Estos resultados indican que se rechace la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe relación entre la percepción del sistema de información y la percepción de la valoración basada en evidencia en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017. Estos resultados se discuten con mucha similitud con la investigación de Quichca (2012) que sostiene

que existe una asociación significativa entre gestión académica y el desempeño docente ($\chi^2= 63.80$; $p=0.00 < 0.05$)

CONCLUSIONES

1. Existe relación estadísticamente significativa ($p_valor = 0,000$) y positiva ($r_s = 0,540$) entre la percepción del sistema de información y la percepción de la evaluación del desempeño docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca. Con lo cual se ha cumplido con el objetivo general de la investigación.2017.
2. Existe relación estadísticamente significativa ($p_valor = 0,000$) y positiva ($r_s = 0,679$) entre la percepción del sistema de información y la percepción de la observación en el aula en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca. Con lo cual se ha cumplido con el objetivo específico de la investigación 2017.
3. Existe relación estadísticamente significativa ($p_valor = 0,006$) y positiva ($r_s = 0,51$) entre la percepción del sistema de información y la percepción de la observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula del nivel inicial de la UGEL Cajamarca. Con lo cual se ha cumplido con el objetivo específico de la investigación 2017.
4. No Existe relación estadísticamente significativa ($p_valor = 0,004$) y negativa ($r_s = 0,22$) entre la percepción del sistema de información y la percepción de la encuesta a las familias en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca. Con lo cual se ha cumplido con el objetivo específico de la investigación 2017.
5. Existe relación estadísticamente significativa ($p_valor = 0,124$) y positiva ($r_s = 0,189$) entre la percepción del sistema de información y la percepción de la valoración basada en evidencia en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, Con lo cual se ha cumplido con el objetivo específico de la investigación 2017.

SUGERENCIAS

1. Sugerimos a las autoridades de la UGEL Cajamarca, implementar una propuesta con estrategias adecuadas en el sistema de información para que los usuarios tengan el acceso oportuno sobre el conocimiento de los procesos que son inherentes a la evaluación del desempeño docente, buscando la validación de la misma por el MINEDU.
2. Sugerimos a las diferentes autoridades educativas especialmente a las de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Cajamarca, sugerir al Ministerio de Educación, realizar una visita previa a las docentes antes de ser evaluadas, para hacer un análisis y reflexión de su práctica actual.
3. Sugerimos a las autoridades de la UGEL Cajamarca, aprovechar las experiencias exitosas de otras entidades educativas, que pudieron haber evidenciado, durante el proceso de Evaluación de Desempeño Docente, en relación a las variables objeto de estudio a fin de socializar buscando que las docentes tengan predisposición de aceptar sin oposición la evaluación.
4. Sugerimos a las autoridades competentes, realizar un análisis profundo y exhaustivo del sistema informativo y a los actuales instrumentos de evaluación de desempeño docente, instalando mesas de concertación con especialistas y docentes involucrado para realizar mejoras y reajustes, garantizando así un desempeño docente de calidad.

Referencias

- Abrego, D., Sánchez, Y. y Medina, J. M. (2016). Influencia de los sistemas de información en los resultados organizacionales. *Contaduría y Administración*, 62(2017), 303–320. Recuperado desde www.cya.unam.mx/index.php/cya
- Arellano, M. E. y Zumba, S. E (2015). *Desempeño docente y calidad educativa en la I.E. N°2085 San Agustín*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6061/Arellano_CME-Zumba_ESE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. (2da edición). México: Pearson Prentice Hall.
- Chiroque, S. (2011). *Evaluación de desempeños docentes*. Informe 45 Lima: Instituto de dafoología Popular (IPP).
- De La Cruz, M. (2011). *Evaluación del desempeño de los docentes del Centro de Educación General Básica “Carlos Espinosa Larrea, del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena”*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Espinoza, J. L. , Vilca, C. T. y Pariona, J. M. (2016). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho - Lima - 2014*. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/796/TL%20CSMa%20E%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero, L. (2011). *Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión*. Lima: II Congreso Pedagógico Nacional. Recuperado de www.unicef.org/colombia/pdf
- Guerrero, M. L. y Gómez, L. C. (2012). En su estudio: Gestión de riesgos y

- controles en sistemas de información: del aprendizaje a la transformación organizacional. Recuperado de https://ac.els-cdn.com/S0123592312700116/1-s2.0-S0123592312700116-main.pdf?_tid=cf8b9891-d9a3-4711-8c83-3208fd075e77&acdnat=1526959950_07937b3a3f2f588c617baad9e361d685
- Jimenez, C. M. (2015). *La percepción de la evaluación*. Recuperado de http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=571&id_articulo=11859
- Kú, O. E. y Pool, W. J. (2017). Evaluación del desempeño docente en Yucatán: un Análisis a partir de las características de los docentes. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*. 9 (2), 105 – 110. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2018.01.007>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. D.F, México: McGraw-Hill.
- Hernández, A. (2004). *Los sistemas de información: Evolución y desarrollo*. Recuperado desde <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/793097.pdf>.
- Mansione, I. (2004). *Las tensiones entre la formación y la práctica docente: la experiencia emocional del docente*. Rosario: Homo Sapiens (Biblioteca Central-PUCP).
- Martínez, R., Hernández, P. y Quevedo, I. D. (2012). *Diccionario pedagógico*. Recuperado desde <https://fundamentospedagogiaunam.weebly.com/uploads/1/3/3/2/13328678/glosario.pdf>
- Ministerio de Educación (2018). *Instrumentos de Evaluación para Evaluación del Desempeño Docente*. Recuperado de <https://noticia.educacionenred.pe/2018/05/minedu-instrumentos-evaluacion-evaluacion-desempeno-docente-edd-minedu-gob-pe-149271.html>

- Ministerio de Educación (2012). *Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia*. Lima: MINEDU.
- Montenegro, I. (2010). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Morone, G. (2012). *Métodos y técnicas de investigación científica*. Recuperado el 10 julio del 2014 desde http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/metodologias_investigacion.pdf
- Pariona, H. (2015). *Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño docente en la I.E. n° 39017/mx-p de San Francisco, distrito de Ayna, Ayacucho – 2013*. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4430/Pariona_ch.pdf?sequence=1.
- Quichca, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Reidl, L. M. (2011). *Marco conceptual en el proceso de investigación*. Recuperado de <http://riem.facmed.unam.mx/node/231>
- Rivas, J. (2012). *Tipos de justificación en la investigación*. Publicado el 02 de marzo de 2012. Recuperado el 15 de octubre de 2015 desde <http://elaboratumonografiapasoapaso.com/blog/tipos-de-justificacion-en-la-investigacion/>
- Santos, A. (2012). Evaluación docente. *Educ. quím.*, 23(2), 200-204. Recuperado de <https://ac.els-cdn.com/S0187893X1730109X/1-s2.0-S0187893X1730109X>

-main.pdf?_tid=a73e3e36-f7d1-4f12-b728-f492c455b517&acdnat=152696
1538e6668047dd5b7a01ebc33498ce8db2e4

Schwab, J. (2009). *Desempeño y Evaluación*. México D.F.: Trillas

Torres, J. L. (2008). *Desempeño profesional del tutor y su mejoramiento en Cuba*.

Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/desempeno-profesional-del-tutor-y-su-mejoramiento-en-cuba/>

Vélez, E. N. (2013). Las voces de los investigadores y su proyección en el horizonte de los sistemas de información documental. *Uni-pluri/versidad*, 13(1), 36-49.

Retrieved from

<https://search.proquest.com/docview/1430959416?accountid=37408>

Valdés, A. A. , Castillo, M. y Sanchez, P. A. (2009). *Percepción de docentes con*

Respecto a la evaluación de su práctica. Recuperado de

[https://www.researchgate.net/profile/Pedro_Sanchez-](https://www.researchgate.net/profile/Pedro_Sanchez-Escobedo/publication/28267991_Percepcion_de_docentes_con_respecto_a_la_evaluacion_de_su_practica/links/5542c9d80cf24107d3948571/Percepcion-de-docentes-con-respecto-a-la-evaluacion-de-su-practica.pdf?origin=publication_detail)

[Escobedo/publication/28267991_Percepcion_de_docentes_con_respecto_a_la_evaluacion_de_su_practica/links/5542c9d80cf24107d3948571/Percepcion-de-docentes-con-respecto-a-la-evaluacion-de-su-practica.pdf?origin=publication_detail](https://www.researchgate.net/profile/Pedro_Sanchez-Escobedo/publication/28267991_Percepcion_de_docentes_con_respecto_a_la_evaluacion_de_su_practica/links/5542c9d80cf24107d3948571/Percepcion-de-docentes-con-respecto-a-la-evaluacion-de-su-practica.pdf?origin=publication_detail)

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: PERCEPCIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y LA PERCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL INICIAL DE LA UGEL CAJAMARCA, 2017

AUTORAS: Br. Rocío del Carmen Barrón Gonzales ; Br. Rosa Isabel Caro Rituay

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la evaluación del desempeño docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la Observación de Aula en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula en el nivel inicial de la</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la evaluación del desempeño docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la observación de Aula en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.</p> <p>Determinar la relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la evaluación del desempeño docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la observación en el aula en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017</p> <p>Existe relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula del nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.</p> <p>Existe relación directa</p>	Variable 1: Sistema de información				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Calidad de información				
			Calidad de sistema				
			Calidad de servicios				
			Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Observación de Aula				
			Observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula				
			Encuesta a las familias				
Valoración basada en evidencia							

<p>UGEL Cajamarca, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la encuesta a las familias en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la Valoración basada en evidencia en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017?</p>	<p>Determinar la relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la encuesta a las familias en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.</p> <p>Determinar la relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la Valoración basada en evidencia en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.</p>	<p>entre la percepción del sistema de información y la percepción de la encuesta a las familias en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.</p> <p>Existe relación directa entre la percepción del sistema de información y la percepción de la Valoración basada en evidencia en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca, 2017.</p>					
---	--	--	--	--	--	--	--

Base de datos de la muestra

Nª	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Calidad3	Calidad	p7	p8	p9	p10	Sistema3	Sistema	p11	p12	p13	p14	p15	Servicio3	Servicio	Sistemas3	Sistemas	
1	2	1	1	2	1	3	1	10	2	1	2	1	1	6	3	1	1	1	1	1	1	7	1	23
2	3	4	3	4	2	4	1	20	3	2	2	3	1	10	3	3	3	3	3	1	15	1	45	
3	4	4	4	4	3	4	1	23	3	3	4	4	1	14	3	4	4	4	3	1	18	1	55	
4	2	1	2	3	3	3	1	14	2	2	2	2	1	8	3	2	1	1	2	1	9	1	31	
5	4	4	3	4	4	5	1	24	3	2	4	4	1	13	3	3	2	2	2	1	12	1	49	
6	5	4	4	4	4	4	2	25	4	2	5	5	2	16	5	5	4	4	4	3	22	2	63	
7	5	5	4	3	5	4	2	26	3	4	3	3	1	13	3	4	4	3	4	1	18	1	57	
8	3	4	5	4	3	5	1	24	3	5	5	3	2	16	3	3	4	5	3	1	18	1	58	
9	5	3	3	5	3	5	1	24	3	2	5	4	1	14	2	3	3	2	2	1	12	1	50	
10	2	3	3	4	3	5	1	20	4	4	4	3	1	15	2	3	3	3	3	1	14	1	49	
11	3	3	3	4	3	4	1	20	4	4	4	3	1	15	4	5	4	3	3	2	19	1	54	
12	4	3	3	4	2	4	1	20	3	3	4	3	1	13	3	3	3	3	3	1	15	1	48	
13	5	4	4	4	5	4	2	26	4	1	5	4	1	14	3	5	3	4	5	2	20	2	60	
14	4	3	3	3	3	3	1	19	4	2	2	3	1	11	3	2	3	3	3	1	14	1	44	
15	3	3	3	3	3	4	1	19	3	2	3	2	1	10	3	3	2	3	2	1	13	1	42	
16	5	4	4	3	3	4	1	23	4	2	4	5	1	15	4	4	3	5	5	3	21	1	59	
17	5	4	3	4	5	4	2	25	4	2	5	4	1	15	3	2	5	4	5	2	19	1	59	
18	5	4	4	5	4	5	2	27	3	4	4	5	2	16	5	4	3	3	4	2	19	2	62	
19	5	5	4	5	5	5	3	29	4	4	5	5	3	18	5	4	4	4	4	3	21	3	68	
20	3	5	5	5	3	5	2	26	4	5	5	4	3	18	3	4	3	2	5	1	17	2	61	
21	3	5	5	5	4	5	2	27	5	5	5	1	2	16	5	1	3	4	1	1	14	1	57	
22	5	4	4	4	4	5	2	26	5	4	5	4	3	18	4	4	5	2	4	2	19	2	63	
23	4	4	5	4	3	4	1	24	5	4	5	5	3	19	4	3	3	4	3	1	17	2	60	

24	5	5	4	5	3	5	2	27	5	4	4	5	3	18	3	5	5	4	3	2	20	2	65
25	3	5	5	5	3	5	2	26	4	5	5	4	3	18	4	4	5	3	2	1	18	2	62
26	5	4	4	5	3	2	1	23	5	5	4	4	3	18	4	4	3	3	5	2	19	2	60
27	3	5	4	4	3	4	1	23	3	2	5	4	1	14	4	4	3	3	5	2	19	1	56
28	4	5	3	5	3	4	1	24	4	4	4	5	2	17	3	4	4	4	4	2	19	2	60
29	4	5	5	5	3	4	2	26	4	4	4	5	2	17	3	4	4	4	3	1	18	2	61
30	4	4	4	3	4	5	1	24	4	4	4	4	2	16	4	3	4	4	4	2	19	1	59
31	5	5	4	5	3	5	2	27	5	4	3	5	2	17	3	5	5	4	3	2	20	2	64
32	4	5	3	5	3	4	1	24	4	4	4	4	2	16	4	4	4	4	4	2	20	2	60
33	4	5	3	5	3	4	1	24	4	4	4	4	2	16	4	5	4	4	3	2	20	2	60
34	3	5	5	5	3	5	2	26	4	5	5	4	3	18	3	4	3	2	3	1	15	1	59
35	5	5	4	5	4	5	2	28	4	3	4	4	1	15	3	4	4	4	4	2	19	2	62
36	5	5	4	5	4	5	2	28	4	3	4	4	1	15	3	4	4	4	4	2	19	2	62
37	4	5	3	5	4	4	2	25	4	4	4	5	2	17	3	4	4	4	4	2	19	2	61
38	4	4	4	3	4	5	1	24	4	4	4	4	2	16	3	4	4	4	3	1	18	1	58
39	4	5	4	4	3	5	2	25	3	2	4	4	1	13	4	4	3	3	4	1	18	1	56
40	4	4	4	3	4	5	1	24	4	4	4	4	2	16	3	4	4	4	3	1	18	1	58
41	4	5	4	5	4	5	2	27	4	3	4	4	1	15	3	4	4	4	3	1	18	2	60
42	5	4	5	4	5	4	2	27	3	4	4	4	1	15	3	4	4	4	3	1	18	2	60
43	5	5	4	5	4	5	2	28	4	3	4	4	1	15	3	4	4	4	3	1	18	2	61
44	4	4	4	3	4	5	1	24	4	4	4	4	2	16	3	4	4	4	3	1	18	1	58
45	3	3	3	3	3	4	1	19	3	2	2	3	1	10	3	3	2	3	2	1	13	1	42
46	4	5	4	5	4	4	2	26	4	4	4	4	2	16	4	4	4	3	4	2	19	2	61
47	4	5	3	5	3	5	2	25	4	4	4	4	2	16	4	4	4	3	4	2	19	2	60
48	4	4	4	3	4	5	1	24	4	4	4	4	2	16	3	4	4	4	3	1	18	1	58
49	4	5	4	4	3	5	2	25	3	2	5	3	1	13	4	4	3	3	5	2	19	1	57
50	3	5	4	4	4	5	2	25	3	2	3	4	1	12	4	4	3	3	3	1	17	1	54
51	5	3	4	4	4	4	1	24	5	5	5	4	3	19	4	5	5	5	4	3	23	3	66

52	4	5	5	4	4	5	2	27	5	5	3	4	2	17	5	5	5	5	5	3	25	3	69
53	4	3	4	4	4	5	1	24	4	3	5	4	2	16	4	3	5	4	4	2	20	2	60
54	5	5	5	5	5	4	3	29	4	4	1	5	1	14	5	4	5	4	5	3	23	3	66
55	5	5	3	5	3	5	2	26	5	3	5	5	3	18	4	2	4	5	5	2	20	2	64
56	5	4	5	4	5	4	2	27	5	4	5	4	3	18	5	4	4	4	4	3	21	3	66
57	3	4	5	5	5	4	2	26	4	3	5	4	2	16	4	5	5	5	5	3	24	3	66
58	5	5	5	5	5	5	3	30	5	5	5	5	3	20	5	4	4	4	4	3	21	3	71
59	4	3	4	3	4	5	1	23	4	5	4	4	2	17	3	5	4	3	4	2	19	1	59
60	3	4	3	2	4	3	1	19	1	4	3	3	1	11	4	3	3	5	4	2	19	1	49
61	4	4	5	4	4	4	2	25	4	4	4	4	2	16	4	5	5	5	4	3	23	2	64
62	4	5	4	4	4	5	2	26	3	2	4	4	1	13	4	4	3	3	3	1	17	1	56
63	4	4	4	3	4	4	1	23	5	4	4	4	2	17	3	4	4	4	3	1	18	1	58
64	5	5	4	5	3	5	2	27	4	4	3	4	1	15	5	5	5	4	4	3	23	2	65
65	5	4	4	5	5	5	2	28	4	3	4	3	1	14	5	5	4	3	4	3	21	2	63
66	5	5	4	3	5	5	2	27	5	5	5	5	3	20	4	5	5	5	4	3	23	3	70
67	4	5	5	5	4	5	2	28	4	5	5	4	3	18	3	4	3	2	5	1	17	2	63
68	3	5	4	5	4	5	2	26	5	4	4	5	3	18	3	5	5	4	3	2	20	2	64

Nº	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	Aula3	Aula	p32	p33	p34	p35	p36	Gestión3	Gestión
1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	3	3	4	4	4	1	33	4	4	3	4	4	1	19
2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	5	1	45	4	4	4	5	4	1	21
3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	1	57	5	4	4	5	4	2	22
4	1	2	1	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	1	39	4	5	3	4	4	1	20
5	2	3	2	3	2	5	3	3	1	1	4	3	3	4	5	5	1	49	4	4	4	4	5	1	21
6	3	4	4	4	4	3	4	5	5	2	5	3	3	3	4	5	2	61	3	3	5	3	5	1	19
7	3	4	3	4	2	5	4	4	3	4	2	4	2	5	5	5	1	59	4	3	4	5	4	1	20
8	2	2	4	4	3	5	4	5	1	4	1	5	5	4	5	4	1	58	5	4	5	4	3	1	21
9	2	3	1	3	1	4	5	3	2	2	3	3	4	5	5	4	1	50	4	5	3	4	4	1	20
10	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	3	2	5	5	4	1	53	4	5	3	5	5	2	22
11	3	3	3	4	2	5	4	4	3	4	2	5	4	5	5	5	2	61	4	5	5	5	5	3	24
12	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	1	45	4	4	4	4	4	1	20
13	4	5	5	5	4	3	5	3	5	5	3	3	2	3	3	3	2	61	4	3	5	3	5	1	20
14	3	2	1	2	1	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	2	61	5	5	4	4	4	2	22
15	2	2	1	2	1	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	1	56	5	4	5	5	5	3	24
16	4	5	5	4	5	2	1	1	5	3	5	3	2	2	2	2	1	51	2	2	5	2	2	1	13
17	5	4	5	4	3	2	1	1	5	1	3	1	1	1	2	3	1	42	1	1	5	1	4	1	12
18	3	3	2	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	62	5	4	5	5	5	3	24
19	4	2	4	2	2	2	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	2	62	5	5	5	5	5	3	25
20	3	4	3	3	1	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	4	1	60	4	4	4	5	4	1	21
21	2	4	4	1	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2	62	5	3	4	5	5	2	22
22	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	2	66	5	4	4	4	5	2	22
23	3	2	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	62	5	5	4	5	5	3	24
24	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	71	5	4	4	4	4	1	21
25	3	4	4	4	1	3	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	2	62	4	4	4	5	4	1	21
26	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	73	4	5	4	5	5	2	23
27	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	71	4	4	4	5	5	2	22

28	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	65	4	4	4	5	4	1	21
29	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	68	5	4	5	5	4	2	23
30	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	58	3	3	3	3	4	1	16
31	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	73	4	4	4	4	5	1	21
32	3	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2	67	4	4	4	4	5	1	21
33	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	66	4	4	5	4	4	1	21
34	5	3	4	4	1	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	4	2	63	4	4	4	5	4	1	21
35	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	70	4	4	4	4	4	1	20
36	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	68	4	5	4	5	4	2	22
37	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	65	4	5	5	5	5	3	24
38	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	1	58	3	3	4	4	4	1	18
39	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	71	4	4	4	4	4	1	20
40	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	1	58	3	3	3	4	4	1	17
41	3	4	3	4	4	5	5	5	5	1	4	4	5	4	5	5	2	66	5	4	4	4	5	2	22
42	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	69	4	4	4	5	4	1	21
43	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	69	5	4	4	5	4	2	22
44	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	1	56	3	3	3	4	4	1	17
45	2	2	1	2	1	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	1	56	4	5	5	5	5	3	24
46	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	70	5	4	5	4	5	2	23
47	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	2	68	5	4	4	4	5	2	22
48	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	1	58	3	3	3	4	4	1	17
49	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	73	4	5	4	5	5	2	23
50	4	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	65	4	4	4	1	5	1	18
51	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	5	5	2	68	4	5	5	4	3	1	21
52	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	5	5	2	67	5	4	3	5	5	2	22
53	4	3	2	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	2	68	4	5	5	4	4	2	22
54	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	73	4	4	5	4	5	2	22
55	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	73	5	4	5	5	4	2	23

56	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	77	5	5	5	5	5	3	25
57	4	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	67	5	5	5	5	5	3	25	
58	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	79	5	5	5	5	5	3	25	
59	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	70	5	4	4	5	5	2	23	
60	3	3	2	2	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	1	49	3	4	4	3	4	1	18	
61	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	76	5	5	4	5	4	2	23	
62	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	69	4	4	4	4	4	1	20	
63	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	1	58	3	3	3	4	4	1	17	
64	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	71	4	4	3	5	5	1	21	
65	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	76	5	4	4	4	4	1	21	
66	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	72	5	4	4	4	4	1	21	
67	4	4	3	3	1	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	4	2	61	4	4	4	5	4	1	21	
68	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	73	4	4	4	5	5	2	22	

Nª	p37	p38	p39	p40	p41	p42	Encuesta 3	Ecuesta	p43	p44	p45	p46	p4 7	p4 8	p4 9	p5 0	Valoración 3	Valoració n	Desempeñ o	Desempeño 3
1	3	1	3	3	3	4	1	17	4	4	4	3,0	5	4	4	4	1	32	101	1
2	4	4	5	4	4	4	2	25	5	4	5	5,0	4	5	5	4	3	37	128	1
3	4	4	4	4	5	5	2	26	3	4	5	4,0	4	4	5	4	1	33	138	2
4	3	1	3	3	3	3	1	16	3	3	4	2,0	4	3	5	4	1	28	103	1
5	4	1	5	2	4	5	1	21	5	4	4	5,0	5	5	5	5	3	38	129	1
6	3	3	5	3	5	3	1	22	3	2	2	2,0	3	2	2	2	1	18	120	1
7	3	5	5	3	2	3	1	21	2	3	2	3,0	4	2	2	3	1	21	121	1
8	5	3	4	2	3	4	1	21	5	3	4	2,0	3	4	3	4	1	28	128	1
9	2	2	5	3	2	3	1	17	4	5	4	3,0	2	3	3	4	1	28	115	1
10	4	3	5	4	4	4	2	24	4	3	5	4,0	3	2	3	2	1	26	125	1
11	5	4	5	3	2	1	1	20	2	3	4	5,0	4	3	4	3	1	28	133	2
12	4	4	2	4	4	4	1	22	4	4	4	4,0	4	4	4	4	1	32	119	1
13	3	2	5	5	5	3	1	23	3	4	2	1,0	3	2	1	1	1	17	121	1
14	5	4	4	4	4	3	2	24	4	3	5	5,0	4	4	5	5	2	35	142	2
15	5	5	5	5	4	5	3	29	4	5	5	5,0	5	5	5	5	3	39	148	2
16	2	2	2	2	2	3	1	13	3	3	3	5,0	4	4	3	3	1	28	105	1
17	4	1	1	3	4	3	1	16	3	2	1	3,0	4	4	3	3	1	23	93	1
18	5	5	5	5	4	5	3	29	4	4	5	5,0	5	5	5	5	3	38	153	2
19	5	5	5	5	5	5	3	30	5	5	5	5,0	5	4	5	5	3	39	156	3
20	3	3	4	4	4	4	1	22	4	4	5	5,0	4	5	5	5	3	37	140	2

21	5	4	5	3	5	5	3	27	4	5	5	5,0	5	5	5	5	3	39	150	2
22	4	4	4	4	5	4	2	25	5	4	4	4,0	5	4	5	4	2	35	148	2
23	5	5	5	5	4	5	3	29	4	4	5	5,0	5	5	5	5	3	38	153	2
24	5	4	4	4	5	5	3	27	4	4	5	5,0	5	4	5	5	3	37	156	3
25	3	3	4	4	4	4	1	22	4	5	5	4,0	5	5	5	5	3	38	143	2
26	5	4	5	5	5	5	3	29	3	5	5	4,0	5	4	5	5	2	36	161	3
27	5	4	5	5	5	5	3	29	3	5	5	4,0	5	4	4	5	2	35	157	3
28	4	4	5	5	5	5	3	28	3	5	5	4,0	5	4	5	5	2	36	150	2
29	4	5	5	5	5	3	3	27	5	5	4	4,0	4	5	5	4	2	36	154	3
30	4	4	4	4	4	4	2	24	4	3	4	4,0	3	3	4	4	1	29	127	1
31	4	4	4	3	4	4	1	23	3	3	4	4,0	4	3	4	4	1	29	146	2
32	4	4	4	5	5	5	3	27	5	3	5	5,0	4	4	4	5	2	35	150	2
33	4	4	5	5	5	5	3	28	3	5	5	4,0	5	4	5	5	2	36	151	2
34	2	2	4	4	4	4	1	20	4	5	5	5,0	4	5	5	5	3	38	142	2
35	5	4	5	4	4	5	3	27	3	4	4	3,0	5	3	4	4	1	30	147	2
36	5	4	4	4	4	5	2	26	3	4	4	3,0	4	4	4	4	1	30	146	2
37	5	4	5	4	4	5	3	27	3	5	5	4,0	5	4	5	5	2	36	152	2
38	4	4	3	4	3	4	1	22	4	4	3	4,0	4	3	4	3	1	29	127	1
39	4	4	5	5	5	5	3	28	5	5	5	4,0	5	4	5	5	3	38	157	3
40	4	4	4	4	4	4	2	24	3	4	4	3,0	3	4	4	4	1	29	128	1
41	4	5	4	5	4	5	3	27	5	3	4	5,0	5	5	4	5	2	36	151	2
42	5	4	5	4	5	5	3	28	3	4	5	5,0	5	4	5	5	2	36	154	3
43	5	4	5	4	5	3	2	26	4	4	4	4,0	5	5	5	4	2	35	152	2
44	4	4	4	4	4	4	2	24	3	4	4	3,0	3	4	4	4	1	29	126	1
45	5	5	3	5	4	4	2	26	5	5	5	5,0	5	5	5	5	3	40	146	2
46	5	4	5	5	4	5	3	28	3	4	4	5,0	5	4	5	3	1	33	154	3
47	4	5	5	5	4	5	3	28	3	4	5	4,0	5	4	5	4	2	34	152	2
48	4	4	4	4	4	4	2	24	3	4	4	3,0	3	4	4	4	1	29	128	1

49	5	4	5	5	5	5	3	29	5	5	5	4,0	4	5	5	5	3	38	163	3
50	4	5	5	5	5	5	3	29	1	3	4	5,0	4	5	4	5	1	31	143	2
51	5	5	5	4	4	4	3	27	4	5	5	4,0	4	5	5	5	3	37	153	2
52	5	5	4	4	5	5	3	28	4	5	4	5,0	5	5	5	4	3	37	154	3
53	4	5	5	4	4	4	2	26	4	4	5	5,0	4	5	5	5	3	37	153	2
54	4	4	4	4	4	4	2	24	4	4	4	4,0	4	4	4	4	1	32	151	2
55	5	5	5	5	4	4	3	28	5	5	5	5,0	4	4	4	4	2	36	160	3
56	5	5	5	5	5	5	3	30	5	5	5	5,0	5	5	5	5	3	40	172	3
57	5	5	5	5	5	5	3	30	5	5	5	5,0	5	5	5	5	3	40	162	3
58	5	5	5	5	5	5	3	30	5	4	3	5,0	5	5	5	5	3	37	171	3
59	4	4	5	5	4	5	3	27	4	4	4	5,0	4	5	5	5	2	36	156	3
60	4	4	4	4	3	4	1	23	4	3	4	4,0	4	4	3	4	1	30	120	1
61	5	5	4	5	4	4	3	27	4	5	5	5,0	4	4	4	5	2	36	162	3
62	4	4	4	5	5	5	3	27	5	5	5	5,0	3	5	5	5	3	38	154	3
63	4	4	4	4	4	3	1	23	4	4	3	3,0	4	4	4	4	1	30	128	1
64	3	4	3	4	4	4	1	22	3	4	3	3,0	3	4	3	2	1	25	139	2
65	4	4	5	5	4	4	2	26	5	5	5	4,0	5	5	5	3	3	37	160	3
66	5	5	5	4	5	5	3	29	4	4	5	5,0	5	4	5	5	3	37	159	3
67	3	3	4	4	4	4	1	22	4	4	5	5,0	4	5	5	5	3	37	141	2
68	4	4	4	2	3	3	1	20	2	3	3	4,0	3	1	3	4	1	23	138	2

CUESTIONARIO N° 01
SOBRE LA INFORMACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL INICIAL

I. OBJETIVO:

Identificar el nivel de difusión y conocimiento de la Evaluación del Desempeño Docente en el nivel Inicial, distrito Cajamarca.

II. INSTRUCCIONES:

Estimada colega solicitamos responder la presente encuesta con la mayor sinceridad posible. La encuesta está conformada en 5 bloques. Para responder, elige la respuesta que más se aproxima a tus apreciaciones. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

ESCALA DE VALORACIÓN		
Buenas	Regulares	Deficientes
Cuando se marca respuestas correctas	Cuando la respuesta es la que no tiene información completa	Cuando las respuestas son incorrectas

I. CALIDAD DEL SISTEMA (Conocimiento Sobre La Evaluación De Desempeño Docente)

1. ¿Qué es la evaluación de Desempeño Docente en nivel Inicial?

- a. Es un proceso sistemático cuyo propósito es emitir juicios de valor sobre la calidad de cumplimiento de responsabilidades docentes para mejorar la calidad de los aprendizajes de éstos.
 - b. Es un proceso sistemático de carácter obligatorio y punitivo que tiene por finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias profesionales establecidas en Proyecto Educativo Nacional.
 - c. Es un proceso sistemático, formativo y obligatorio que tiene por finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del docente.
2. ¿Cuál es la finalidad de la Evaluación del Desempeño Docente en nivel de Inicial?
- a. Comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del docente.
 - b. Comprobar el trabajo adecuado y comprometido que realizan las(os) docentes en las aulas del nivel inicial.
 - c. Comprobar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje brindado por los docentes del nivel inicial.
3. Marque los instrumentos que se aplicarán en la Evaluación del Desempeño Docente en nivel de Educación Inicial:
- a. Propicia un ambiente de respeto y proximidad - Pauta de Observación- Encuesta a las familias - Rúbricas de Observación de aula.
 - b. Rúbricas de observación de aula - Pauta de gestión de espacios y materiales- Encuesta a las familias - Pauta de observación de responsabilidad y compromiso.
 - c. Rúbricas de observación de aula – Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje- Encuesta a las familias - Pauta de observación de responsabilidad y compromiso.
4. ¿Cuál es la Resolución de Secretaria General que aprueba la Norma Técnica denominada Evaluación de Desempeño Docente del Nivel de Inicial Tramo I 2017?

- a. RSG N° 141-2017-MINEDU
 - b. RSG N° 411-2017-MINEDU
 - c. RSG N° 144-2017-MINEDU
5. ¿Cuál es la principal característica de la Evaluación del Desempeño Docente en nivel Inicial?
- a. Punitiva
 - b. Obligatoria
 - c. Formativa

II. CALIDAD DE LA INFORMACIÓN (Conocimiento sobre cada instrumento de evaluación)

2.1. RÚBRICAS DE OBSERVACIÓN EN EL AULA

1. ¿En qué consiste la Rúbrica N° 3
- a. 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.
 - b. 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.
 - c. Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes Del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.
2. Señale cuál aspecto corresponde a la Rúbrica N° 1:

- a. Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.
 - b. Actividades e interacciones que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.
 - c. Fluidez con que el docente maneja las transiciones entre actividades, las interrupciones y las acciones accesorias.
3. Para alcanzar el nivel III en la Rúbrica N° 4 se requiere:
- a. El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz
 - b. El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento y reflexión.
 - c. El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.
4. ¿Cuál es el puntaje promedio mínimo de las 6 Rúbricas para alcanzar el nivel esperado?
- a. 3.6
 - b. 2.6
 - c. 2.5
5. ¿En qué Rúbrica se registra el maltrato docente – estudiante?
- a. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
 - b. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.
 - c. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.

2.2. PAUTA DE OBSERVACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESPACIO Y LOS MATERIALES EN EL AULA

1. ¿Qué evalúa la Pauta de Gestión de Espacios y Materiales?

- a. Este instrumento evalúa, mediante la observación el salón como espacio físico
 - b. Como se desarrolla el proceso enseñanza aprendizaje y la organización del aula.
 - c. Evalúa el estado de la infraestructura y la organización de los espacios del aula.
2. ¿Qué aspectos evalúa la Pauta de Gestión de Espacios y Materiales?
- a. Seguridad — ambientación – bienestar – accesibilidad – organización.
 - b. Seguridad – limpieza – bienestar – accesibilidad – organización.
 - c. Seguridad – limpieza – comodidad – accesibilidad – organización.
3. ¿En qué horario se debe aplicar la Pauta de Gestión de Espacios y Materiales?
- a. Hora de recreo y refrigerio
 - b. Antes de inicio de clases
 - c. Durante el desarrollo de la clase.
4. Para la aplicación de la Pauta de Gestión de Espacios y Materiales:
- a. Es inopinada
 - b. Es coordinada
 - c. Es colegiada
5. Cuántas visitas puede generar la aplicación de la Pauta de Gestión de Espacios y Materiales:
- a. De 3 a 5 visitas
 - b. De 1 a 4 visitas
 - c. Dos visitas

2.3. ENCUESTA A LAS FAMILIAS

1. ¿Qué evalúa la Pauta de la Encuesta a Familias?

- a. Se comunica en forma satisfactoria con las familias y conoce y atiende satisfactoriamente las necesidades de los niños y niñas.
- b. Se comunica asertivamente con la comunidad y conoce y atiende las necesidades de la comunidad.
- c. Se comunica con los niños y padres de familia demostrando respeto y responsabilidad.

2. ¿Qué aspectos evalúa la Encuesta a Familias?

- a. Se comunica con las familias, docente dispuesto a comunicarse con la comunidad y atiende las necesidades de aprendizaje.
- b. Calidad de la comunicación, disposición del docente para comunicarse y atención a las necesidades físico y afectivas.
- c. Calidad de la comunicación, disposición de los ambientes para la atención a las necesidades físico y afectivo.

3. ¿Cuántos desempeños evalúa la encuesta a familias?

- a. 4 desempeños
- b. 2 desempeños
- c. 1 desempeño

2.4. PAUTA DE VALORACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD Y EL COMPROMISO DOCENTE

1. ¿De cuántas rúbricas consta la Pauta de Responsabilidad y Compromiso?

- a. 4
- b. 3
- c. 2

2. ¿Cuántos desempeños evalúa la Pauta de Responsabilidad y Compromiso?
 - a. 4
 - b. 2
 - c. 5
3. ¿Qué aspectos evalúa la Pauta de Responsabilidad y Compromiso?
 - a. Cumplimiento de horario de trabajo – Planificación- Trabajo colaborativo con la comunidad- Implementación de propuestas pedagógicas innovadoras.
 - b. Cumplimiento de horario de trabajo- Cumplimiento de los documentos de gestión – Implementación de propuestas pedagógicas innovadoras.
 - c. Cumplimiento de horario de trabajo – Planificación- Trabajo colaborativo con la comunidad- Implementación proyectos productivos.
4. ¿Qué precisa el desempeño 2 de la Pauta de Responsabilidad y Compromiso?
 - a. Cumple con responsabilidad su horario de trabajo y planifica el proceso enseñanza aprendizaje.
 - b. Se compromete con la comunidad educativa para favorecer el desarrollo de aprendizaje de los niños y las niñas.
 - c. Conoce y atiende satisfactoriamente a las necesidades de los niños y niñas.

III. CALIDAD DEL SERVICIO.

1. ¿Cree Ud. que la información recibida sobre la evaluación de desempeño ha sido óptima?
 - a. Deficiente
 - b. Regular
 - c. Bueno

2. ¿El medio por el que recibió la información referente a evaluación de desempeño fue el más adecuado?
 - a. Deficiente
 - b. Regular
 - c. Bueno
3. Cree que la Ud. que los medios utilizados por el MINEDU para brindar la información fueron:
 - a. Deficientes
 - b. Regulares
 - c. Buenos
4. Cree Ud. que la forma de informar sobre evaluación de desempeño fue:
 - a. Deficiente
 - b. Regular
 - c. Buena.

CUESTIONARIO N° 2
PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES RESPECTO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Estimado docente, el siguiente cuestionario forma parte de un proyecto de investigación que tiene la finalidad de obtener información relevante ac la percepción que usted tiene acerca de diversas dimensiones de la evaluación de desempeño docente. Tome en cuenta que dicho cuestionario es completamente anónimo y tiene fines estrictamente académicos. Le pedimos por favor responda todos los ítems y con sinceridad marcando con un aspa (X) en un sólo recuadro.

INSTRUCCIONES

Teniendo en cuenta los desempeños en los que fue evaluado el año 2017, califique cada una de las características de los instrumentos de evaluación de acuerdo a la escala de valoración.

ESCALA DE VALORACIÓN		
Buena	Regular	Deficiente

PERCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO REFERENTE	CARACTERÍSTICAS DEL INSTRUMENTO RÚBRICAS DE OBSERVACIÓN EN AULA				
	Validez	Confiabilidad	Objetividad	Amplitud	Practicabilidad

A : RÚBRICA DE OBSERVACIÓN EN EL AULA	¿El instrumento mide aquello para lo cual fue diseñado? (A)	¿El instrumento mide con precisión lo que desea evaluar? (B)	¿El instrumento permite evaluar los desempeños independientemente de la opinión personal del examinador? (C)	¿La cantidad de desempeños que abarca el instrumento es la adecuada? (D)	¿El instrumento es de fácil aplicación (E)
1) Involucra activamente a los niños y las niñas en el proceso de aprendizaje.					
2) Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.					
3) Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.					
4) Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los niños y las niñas y adecuar su enseñanza					
5) Propicia un ambiente de respeto y proximidad.					
6) Regula positivamente el comportamiento de los niños y las niñas.					
PERCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO REFERENTE A : GESTIÓN DEL ESPACIO Y LOS MATERIALES EN EL AULA	CARACTERÍSTICAS DEL INSTRUMENTO PAUTA DE OBSERVACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESPACIO Y LOS MATERIALES EN EL AULA				
	Validez	Confiabilidad	Objetividad	Amplitud	Practicabilidad
	¿El instrumento mide aquello para lo cual fue diseñado? (A)	¿El instrumento mide con precisión lo que desea evaluar? (B)	¿El instrumento permite evaluar los desempeños independientemente de la opinión personal del examinador? (C)	¿La cantidad de desempeños que abarca el instrumento es la adecuada? (D)	¿El instrumento es de fácil aplicación ¿
7) Gestiona el espacio del aula para favorecer el aprendizaje y bienestar de los niños y las niñas					
8) Gestiona los materiales del aula para favorecer el aprendizaje y bienestar de los niños y las niñas.					

PERCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO REFERENTE A :	CARACTERÍSTICAS DEL INSTRUMENTO ENCUESTA A LAS FAMILIAS				
	Validez	Confiabilidad	Objetividad	Amplitud	Practicabilidad
	¿El instrumento mide aquello para lo cual fue diseñado? (A)	¿El instrumento mide con precisión lo que desea evaluar? (B)	¿El instrumento permite evaluar los desempeños independientemente de la opinión personal del examinador? (C)	¿La cantidad de desempeños que abarca el instrumento es la adecuada? (D)	¿El instrumento es de fácil aplicación?
A LA ENCUESTA A LAS FAMILIAS					
9) Se comunica en forma satisfactoria con las familias.					
10) Conoce y atiende satisfactoriamente las necesidades de los niños y las niñas					
PERCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO REFERENTE A :	CARACTERÍSTICAS DEL INSTRUMENTO PAUTA DE VALORACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD Y EL COMPROMISO DOCENTE				
	Validez	Confiabilidad	Objetividad	Amplitud	Practicabilidad
	¿El instrumento mide aquello para lo cual fue diseñado? (A)	¿El instrumento mide con precisión lo que desea evaluar? (B)	¿El instrumento permite evaluar los desempeños independientemente de la opinión personal del examinador? (C)	¿La cantidad de desempeños que abarca el instrumento es la adecuada? (D)	¿El instrumento es de fácil aplicación?
PAUTA DE VALORACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD Y EL COMPROMISO DOCENTE					
11) Cumple con responsabilidad su horario de trabajo y planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje.					
12) Se compromete con la					

comunidad educativa para favorecer el desarrollo y aprendizaje de los niños y las niñas.					
--	--	--	--	--	--