



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
FACULTAD DE EDUCACIÓN

**OPINIONES Y PERCEPCIONES DE LOS
DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA
REGIÓN PUNO SOBRE LAS POLÍTICAS
EDUCATIVAS, SEGÚN LA ENCUESTA ENDO
2018**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL

NERY LUZ MAMANI VARGAS

ASESOR

LUIS MIGUEL CANGALAYA SEVILLANO

LIMA - PERÚ

2021

ASESOR

MG. LUIS MIGUEL CANGALAYA SEVILLANO

JURADO DE TESIS

DRA. GLORIA ERNESTINA DE LOS RÍOS ORELLANA

Presidente

MG. HIPOLITO PERALTA CCAMA

Secretario

LIC. MAGARI DEL ROSARIO QUIROZ NORIEGA

Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mi familia por el apoyo incondicional que me han brindado durante este proceso.

AGRADECIMIENTO

Gracias a todos los docentes que contribuyeron de una y de otra manera en la elaboración del presente informe de tesis, en especial al asesor por su orientación y apoyo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
CAPÍTULO II	5
PREGUNTAS Y OBJETIVOS	5
2.1. Preguntas	5
2.1.1. Pregunta general	5
2.1.2. Preguntas específicas	5
2.2. Objetivos	6
2.2.1. Objetivo general.....	6
2.2.1. Objetivos específicos	6
CAPÍTULO III.....	7
JUSTIFICACIÓN.....	7
CAPÍTULO IV.....	8
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	8
4.1. Antecedentes.....	8
4.1.1. Antecedentes internacionales.....	8
4.1.2. Antecedentes nacionales	9
4.2. Bases teóricas de la investigación	13
4.2.1. Opinión	13
4.2.2. Percepción.....	13
4.2.3. Políticas educativas	14
4.3. Dimensiones de la opinión y percepción	16
CAPÍTULO V	18
METODOLOGÍA.....	18
CAPÍTULO VI.....	21
RESULTADOS	21
CAPÍTULO VII	53
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	53

CAPÍTULO VIII	60
CONCLUSIONES	60
CAPÍTULO IX	62
RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	70

ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla 1: Preferencia de que su hijo (a) sea docente de escuela.....	21
Tabla 2: Razones por las que no le gustaría que su hijo (a) sea docente de escuela	22
Tabla 3: Opinión de la sociedad sobre el trabajo docente	23
Tabla 4: Posibilidad de dejar su trabajo actual para irse exclusivamente al sector privado..	24
Tabla 5: Razones por las que dejaría de trabajar en una IE pública.....	25
Tabla 6: Satisfacción del docente con su vida personal.....	26
Tabla 7: Satisfacción del docente con su trabajo	27
Tabla 8: La mejor forma de evaluar el desempeño docente	29
Tabla 9: Aspectos de su desempeño que deben ser evaluados	30
Tabla 10: Conocimiento de los enfoques transversales.....	31
Tabla 11: A favor de los enfoques transversales	32
Tabla 12: Estímulos para docentes	33
Tabla 13: Opinión del docente sobre la Ley de Reforma Magisterial.....	34
Tabla 14: Opinión del docente sobre los cambios introducidos por la Ley de Reforma Magisterial	35

Tabla 15: Conocimiento de las iniciativas del sector educación para mejorar la calidad de servicio	37
Tabla 16: A favor de las iniciativas del sector educación para mejorar la calidad de servicio	39
Tabla 17: Conocimiento de las iniciativas del sector educación para fortalecer el desempeño docente	41
Tabla 18: Beneficiario de las iniciativas del sector educación para fortalecer el desempeño docente.....	42
Tabla 19: A favor de las iniciativas del sector educación para fortalecer el desempeño docente.....	44
Tabla 20: Factores importantes para que el estudiante tenga éxito académico	45
Tabla 21: Confianza en las instituciones del sector educativo	46
Tabla 22: Principal problema que tiene la UGEL	47
Tabla 23: Gestión de la UGEL durante el último año	48
Tabla 24: Logro de aprendizaje de los estudiantes en instituciones públicas y privadas	50
Tabla 25: Situación actual de las instituciones públicas	51
Tabla 26: Proyección de las instituciones públicas dentro de 5 años	51
Tabla 27: Aspectos en los que debe centrarse el MINEDU	52

RESUMEN

El presente informe de investigación tuvo como objetivo general describir las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas educativas, según la encuesta Endo 2018. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, debido a que la información fue extraída de la base de datos de la encuesta Endo 2018 y es de un diseño descriptivo simple. Además, la muestra estuvo conformada por los docentes de Educación Inicial de la región Puno que participaron en la encuesta. Para lo cual, se empleó la técnica de análisis de datos haciendo uso del instrumento de base de datos centrado en el eje “Opinión y percepción”. Los resultados indicaron que las docentes están a favor de las iniciativas que se vienen implementando por parte del sector educación. A pesar de ello, la gran mayoría señala que no son beneficiarios de estas iniciativas y que merecen mejor atención por parte de las instituciones del sector educativo.

Palabras claves: Opinión, percepción y políticas educativas.

ABSTRACT

The general objective of this research report was to describe the opinions and perceptions of Early Childhood Education teachers in the Puno region on educational policies, according to the Endo 2018 survey. The research has a quantitative approach, since the information was extracted from the 2018 Endo survey database and is of a simple descriptive design. In addition, the sample was made up of Early Childhood teachers from the Puno region who participated in the survey. For which, the data analysis technique was used making use of the database instrument centered on the "Opinion and perception" axis. The results indicate that teachers are in favor of the initiatives that are being implemented by the education sector. Despite this, the vast majority indicate that they are not beneficiaries of these initiatives and that they deserve better attention from the institutions of the education sector.

Keywords: Opinion, perception and educational policies.

INTRODUCCIÓN

El presente informe de tesis responde al artículo 45 de la Ley universitaria N° 30220, en donde se menciona que para obtener el título profesional el estudiante tiene que tener el grado de bachiller y la aprobación de un trabajo de investigación. En esa misma línea, en la Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH), dentro de la Facultad de Educación se aprobó un documento normativo denominado “Orientaciones y disposiciones para el desarrollo de la tesis para la obtención del título profesional en Educación” en el año 2016. En donde refiere que para la obtención del título profesional el estudiante puede realizar un trabajo de investigación de diseño descriptivo.

Asimismo, la Facultad de Educación puso a disposición de los estudiantes el documento “Líneas y temas de investigación para los programas académicos de FAEDU”, en el cual sugieren cinco líneas de investigación. De modo que el presente informe de tesis pertenece a la línea “desarrollo profesional y características del docente” alineada con el tema de “formación inicial y continua docente”. En relación al Proyecto Educativo Nacional al 2021 (PEN), se tomó en cuenta el objetivo estratégico tres que está con el nombre de “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, el cual tiene relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente con el objetivo cuatro “Educación de calidad”.

La presente investigación sobre opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas educativas, según la encuesta Endo 2018 es relevante debido a que permitirá conocer el impacto que tuvo las políticas educativas

implementadas por el sector educación. Dicho lo anterior esta investigación será un gran aporte para los organismos que se encargan de formular las políticas educativas, ya que mediante los resultados de la presente investigación ellos podrán recoger las opiniones y percepciones de las docentes sobre políticas educativas y de esa manera hacer los reajustes o continuar con aquellas que tuvieron un impacto positivo. Asimismo, esta investigación dará paso a que otros investigadores interesados en la temática investiguen más.

El informe está estructurado en once partes: En la primera parte se tiene la introducción y el planteamiento del problema, en donde se mencionan las normativas a las cuales están alineadas la investigación y también su relevancia e importancia. Seguidamente, se presentan las preguntas y los objetivos, las cuales son planteadas para orientar la presente investigación. En la tercera parte, se encuentra la justificación de la investigación y en la cuarta parte está el marco teórico conceptual que está dividido en tres partes, que son los antecedentes, teorías y conceptos de las dimensiones. En la quinta parte se encuentra la metodología, en donde se detalla el tipo de investigación, diseño metodológico, los instrumentos empleados y la parte ética.

En la sexta parte se tiene los resultados del eje “opinión y percepción” de la encuesta Endo 2018 con sus respectivas descripciones y en la séptima parte la discusión de los resultados por dimensiones. En la octava y novena parte se tiene las conclusiones y recomendaciones, por último, se tienen las referencias utilizadas y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La labor que desempeñan las docentes de Educación Inicial es fundamental, ya que son las que acompañan a los niños y niñas a construir las bases para su posterior aprendizaje en la educación primaria, secundaria y universitaria. Por ello, Darling (2001) menciona que es primordial reconocer la labor del docente, puesto que permitirá fortalecer su autoestima, comprender cómo se desarrolla y en qué consiste la profesión.

Por tal motivo, en los últimos tiempos se han venido implementando políticas y programas en beneficio de las docentes para fortalecer la profesión y de esta manera mejorar el servicio educativo para todos los estudiantes. Tales como “estrategias de estímulos, incentivos y premios con la doble finalidad de atraer y retener a los mejores docentes, y a la vez buscar que la sociedad vuelva a valorar la importancia de la profesión” (OREALC-UNESCO, 2015, p.34).

En cuanto al Perú se han implementado políticas como la Ley de Reforma Magisterial, que está basada en el mérito, cuyo fin principal es fortalecer el desarrollo profesional del magisterio. También, se promovieron diversas iniciativas en la gestión educativa como es el Plan Piloto de Municipalización y el Marco de Buen Desempeño Docente que plantea una proyección de la docencia que se alinea con el Marco Curricular. Por eso, Cuenca y Vargas (2018) resaltan el uso del Marco del Buen Desempeño Docente como un medio para generar políticas tanto de formación como de evaluación.

Por ende, mediante esta investigación se desea conocer las opiniones y percepciones de las docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas educativas implementadas en el sector educación y si estas políticas han tenido algún impacto en su desempeño laboral y personal. Así como también en la revalorización del trabajo docente en la sociedad.

CAPÍTULO II

PREGUNTAS Y OBJETIVOS

2.1. Preguntas

2.1.1. Pregunta general

¿Cuáles son las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas educativas, según la encuesta Endo 2018?

2.1.2. Preguntas específicas

1. ¿Cuáles son las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre la valoración del trabajo docente, según la encuesta Endo 2018?
2. ¿Cuáles son las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre la evaluación del desempeño docente, según la encuesta Endo 2018?
3. ¿Cuáles son las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas y programas implementadas en beneficio del docente, según la encuesta Endo 2018?
4. ¿Cuáles son las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre los problemas actuales del sector educación, según la encuesta Endo 2018?

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo general

Describir las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas educativas, según la encuesta Endo 2018

2.2.1. Objetivos específicos

1. Identificar las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre la valoración del trabajo docente, según la encuesta Endo 2018
2. Identificar las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre la evaluación del desempeño docente, según la encuesta Endo 2018
3. Identificar las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas y programas implementadas en beneficio del docente, según la encuesta Endo 2018
4. Identificar las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre los problemas actuales del sector educación, según la encuesta Endo 2018

CAPÍTULO III

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación “opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas educativas, según la encuesta Endo 2018”, surgió a raíz de que el docente es un actor importante en la sociedad, porque es quien acompaña y orienta a los infantes en su proceso de aprendizaje. Asimismo, son los encargados de concretar todas las políticas educativas que se promuevan en el sistema educativo.

Por lo tanto, esta investigación es relevante debido a que proporciona información valiosa sobre las opiniones y percepciones que tienen las docentes sobre las políticas educativas que se han implementa en los últimos años, dado que son quienes vivencian directamente las realidades. Además, es un insumo para los entes que se encargan de generar políticas educativas, ya que les permiten saber o conocer cuáles son las opiniones y percepciones de las docentes sobre las políticas educativas que han implementado, y de esta manera replantear aquellas que no están dando resultados y continuar con las que si son satisfactorias para las docentes.

Incluso, esto conlleva a que otros investigadores profundicen más sobre esta temática, se generen debates sobre las políticas públicas docentes y se planteen propuestas de mejora en beneficio de las docentes para que brinden una educación de calidad a los niños y niñas.

CAPÍTULO IV

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

4.1. Antecedentes

4.1.1. Antecedentes internacionales

Cabal, Milena y Castro (2018) realizaron una investigación en el país de Colombia que tuvo como objetivo medir el impacto del programa y proveer recomendaciones de política. Corresponde a una metodología de evaluación de la estrategia de diferencias en diferencias sobre aquellas variables que cumplieron el supuesto de tendencias paralelas. Los resultados evidencian que el programa implementado disminuyó la tasa de ausentismo de los estudiantes en las instituciones educativas y mejoró los resultados obtenidos en las pruebas estandarizadas. Por ende, señalan que los programas de incentivos a la calidad docente adquirieron mayor fuerza a lo largo de los años, ya que es una herramienta de fácil implantación y que estimula a los educadores a mejorar su quehacer pedagógico.

Hernández, Pavez, Gonzáles y Tecpan (2017) realizaron una investigación en el país de Chile que tuvo como objetivo conocer la percepción que tiene el profesorado chileno sobre su rol y valoración social. Corresponde a un estudio exploratorio no experimental y la muestra estuvo conformada por 224 docentes de establecimientos educacionales de nivel básico y medio de todas las regiones del país. Para la recolección de los datos emplearon una encuesta con 21 ítems tipo Likert distribuidos en dos escalas de análisis. Los resultados dan cuenta que los docentes tienen una percepción positiva en la dimensión interna que está relacionada a cómo el profesor se ve a sí mismo tanto en lo personal como en lo profesional.

Sin embargo, en la dimensión externa los docentes tienen una percepción negativa sobre la valoración que reciben por parte del Estado.

Acuña (2015) realizó una investigación en el país de Chile cuyo propósito fue responder a la siguiente interrogante: ¿Qué tan alineados están los supuestos de los programas de evaluación del desempeño y de incentivos económicos individuales con lo que realmente incentiva el trabajo de los docentes? Corresponde a una metodología cualitativa, en la cual participaron 45 escuelas de Región Metropolitana en los meses de septiembre y diciembre de 2010. Los resultados reportan que para algunos docentes encuestados recibir un buen salario es adecuado para su proyecto de vida y que lo distingue por su nivel de desempeño. Por lo tanto, existe una articulación positiva entre la lógica del programa y el sentido que hace a los docentes.

4.1.2. Antecedentes nacionales

Rojas (2019) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral. Es una investigación cuantitativa con una muestra de 133 docentes de instituciones educativas del Nivel Inicial de la UGEL 01 y para la recolección de los datos empleó un cuestionario por cada variable. Los resultados reportan que el 74,4 % se encuentran muy insatisfechos con las condiciones de su trabajo y el 76,7 % mencionan que están muy insatisfechas con el reconocimiento personal. Teniendo como conclusión que hay una relación directa y moderada entre el desempeño docente y la satisfacción laboral, dado que mientras más altos sean los resultados obtenidos en su evaluación del desempeño docente la satisfacción laboral será alta.

Hernández (2018) realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del Nivel Inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018. Es una investigación con un enfoque cuantitativo y la muestra estuvo conformada por 139 docentes. Para la recolección de los datos se empleó la técnica de la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario. Los resultados evidencian que del total de las docentes encuestadas el 51,8 % se encuentra insatisfecha con su condición laboral y solo el 5,8 % refieren que están muy satisfechos con su situación laboral. Asimismo, el 50,4 % manifiestan que están insatisfechas con las condiciones de su trabajo y solo el 20,1 % se encuentran muy satisfechos. Finalmente, el 50,4 % refieren que están insatisfechas con el reconocimiento personal y/o social y sólo el 3,6 % señalan que están muy satisfechos.

Guzmán y Ruiz (2018) realizaron una investigación que tuvo como objetivo determinar la percepción que tienen las docentes sobre la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la urbanización “Monserrate”, Trujillo – 2017. Es una investigación de diseño no experimental descriptivo. La muestra estuvo conformada por 9 docentes de educación inicial de las 3 Instituciones Educativas Públicas, para lo cual emplearon la técnica de la encuesta. Los resultados evidencian que 66,7 % de las docentes conocen el proceso de evaluación, el 78 % señalan que están de acuerdo en que se evalué el desempeño del docente y 77,8 % manifiestan la evaluación les causa temor Alto.

Barrón, Caro y Delgado (2018) realizaron una investigación que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la percepción docente del sistema de información y la evaluación del desempeño docente en el Nivel Inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Cajamarca, durante el año lectivo académico 2017. Es una investigación

correlacional y la muestra estuvo conformada por 68 docentes, para lo cual emplearon la técnica de la encuesta. Los resultados reportan que el 51,5 % de las docentes señalan que la calidad de información que reciben sobre la evaluación es regular. Asimismo, la percepción que tienen las docentes sobre la rúbrica de observación en clase es regular (36,8 %) y en cuanto a la rúbrica de evaluación encuesta a las familias el 45,6 % considera que es bueno.

Cuenca (2020) realizó una investigación que tuvo como propósito presentar la situación actual de las políticas de evaluación docente y de mostrar que los profesores han cambiado de actitud respecto de participar en los procesos de evaluación. La muestra estuvo conformada por documentos oficiales, normas, literatura nacional e internacional sobre el tema. Los resultados dan cuenta de que en el año 2014 el número de participación de los docentes en la evaluación es positiva a diferencia de los otros años. Asimismo, los docentes señalan su preferencia por servir al sector público, debido al carácter meritocrático de la carrera magisterial.

Azañero (2015) realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar la incertidumbre jurídica en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en los docentes nombrados de la provincia de Huarochirí región Lima. Es una investigación con un enfoque cuantitativo no experimental. La muestra estuvo conformada por 284 docentes, para lo cual emplearon cuestionarios de tipo ordinal. Los resultados reportan que el 52 % está de acuerdo en ingresar a la carrera pública magisterial y el 50 % están de acuerdo con la evaluación de ascenso de la Ley de la Reforma Magisterial.

Ventura (2012) efectuó una investigación referida a la satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de Educación Inicial pertenecientes a

la UGEL 07 en San Miguel. Planteándose como objetivo analizar las percepciones sobre satisfacción laboral de los docentes-directivos con sección a cargo de cuatro Instituciones de Educación Inicial pertenecientes a la UGEL 07. Es una investigación de corte empírico, cualitativo e interpretativo. El estudio concluye que, las percepciones de satisfacción laboral de los docentes directivos tienden a manifestarse inicialmente estimuladas de forma intrínseca por el puesto en cuanto asumen el cargo. Asimismo, refiere que las condiciones de trabajo y la sobrecarga laboral relacionados a los factores de contexto laboral, son subcategorías que crea insatisfacción laboral en las docentes directoras.

Apaza (2008) realizó una investigación respecto a la derrama magisterial y sus problemas de agencia. Los objetivos fueron: determinar si los controles de gobierno corporativo en la Derrama Magisterial son eficientes o se requieren cambios para minimizar los problemas de agencia, evaluar la intervención de los sindicatos en la elección y desempeño de integrantes del directorio de la Derrama Magisterial y determinar si es un eficiente mecanismo de control y desarrollar mecanismos de control para reducir los problemas de agencia. Es una investigación no experimental, de diseño longitudinal, puesto que se han recolectado datos que corresponden al desarrollo empresarial de la Derrama Magisterial desde 1968 a 2008, con el propósito de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación. La investigación reporta que la derrama magisterial se caracterizó por el nulo control de los órganos de gobierno institucional, lo cual hizo que se presentarán los siguientes problemas de agencia: conflicto de intereses de los directivos, inacción de los maestros, falta de ética de parte de los directivos, mala estructura de los órganos de gobierno e incumplimiento de funciones de parte del Ministerio de Educación y de los sindicatos.

4.2. Bases teóricas de la investigación

Para llevar a cabo esta investigación sobre la opinión y percepción de los docentes de Educación Inicial sobre las políticas educativas, se ha considerado diferentes autores que guíen el análisis de la información que se extrajo de la base de datos de la encuesta Endo 2018. Por ende, se definirán los siguientes términos:

4.2.1. Opinión

A partir de la revisión de las fuentes sobre el término opinión encontramos a Sopana (2008) señalando que “la opinión implica siempre una actitud personal ante los fenómenos o sucesos y se puede definir como la postura que mantiene un individuo respecto a hechos sucedidos en el mundo real” (p. 2).

Por consiguiente, tomando lo dicho por el autor anteriormente mencionado se puede referir que la opinión es cuando la persona asume una posición respecto a un hecho de su entorno. Asimismo, esto nos conlleva a decir que cuando una persona da una opinión sobre algún suceso de su contexto previo a ello tuvo que haber realizado una valoración o juicio sobre el mismo para finalmente asumir una postura y dar a conocer su opinión.

4.2.2. Percepción

La percepción como el “proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social” (Vargas, 1994, p.3). Por ello, podemos decir que la percepción no es un proceso simple, debido a que el autor anteriormente citado refiere que la percepción se lleva a cabo en tres fases que es el reconocimiento, interpretación y significación.

Asimismo, podemos mencionar que una vez que la persona lleve a cabo estos tres procesos podrá dar un significado o denominación a lo percibido por el entorno. Por ende, la percepción permite comprender la realidad al darle significado a las señales que son percibidas por el ser humano, debido a ello, se le considera como un acto complejo de la conciencia (Serrano, 2015). Es decir, la percepción conlleva al análisis de la información percibida del entorno, ya que es el resultado del procesamiento de la información (Arias, 2006).

Lo dicho anteriormente es reafirmado por Serrano (2015) quien manifiesta que “la percepción implica interpretación y más que un fenómeno sensorial, es una conducta que se forma a partir de vivencias personales y sociales que permite desarrollar el conocimiento” (p.53). Por ello, se puede deducir que en el momento en que la persona está realizando la estructuración e interpretación de lo percibido estos son influenciados por las vivencias o experiencias previas que hayan tenido las personas en su trayecto de vida.

Inclusive, Vargas (1994) reafirma lo mencionado anteriormente diciendo que en el proceso de la percepción intervienen las experiencias vivenciales que involucran al ámbito consciente como al inconsciente de las personas. Por consiguiente, se puede decir que la percepción es un proceso complejo de la conciencia que facilita al sujeto a comprender la realidad.

4.2.3. Políticas educativas

Las “políticas educativas son aquellas políticas públicas que responden, en alguna medida, a requerimientos sociales en el ámbito sectorial de la educación” (Aziz, 2018, p. 4). Por eso, podemos decir que todas las políticas planteadas en el ámbito educativo tienen un propósito

que puede ser resolver algún problema específico en uno de los campos de la educación como por ejemplo la revalorización de la carrera docente o bien para implementar nuevas medidas.

Por lo que, Colom y Domínguez (1997, citado en Jofré, 2016) plantean como “objetivo de la política educativa la solución de problemas sociales de la educación, incluyendo múltiples fenómenos, tanto de educación no formal, como de instituciones propias de la administración o de ámbitos que no necesariamente forman parte del estado” (p. 39).

Por ello, podemos mencionar que la política educativa no solo se centra en los problemas de las instancias que forman parte del estado, sino que estas abarcan problemáticas sociales de la sociedad de manera integral. Por esta razón, las políticas tienen el propósito de buscar cambios en el sistema educativo tanto en contenidos, prácticas e interacciones con los actores que la conforman (Jofré, 2016).

Por consiguiente, la política educativa orienta la forma y el fondo de la educación (Cheuquecoy, 2015). Asimismo, “las políticas educativas representan, así, un elemento primordial en la conformación del sistema escolar de una nación, involucrando distintos estamentos, y actores políticos y sociales” (Aziz, 2018, p. 4).

Tal como lo refiere la Unesco (2016) “las políticas educativas son la herramienta que poseen las autoridades para generar cambios en los sistemas escolares que permitan mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes y garantizar el Derecho a la Educación para todos en la región” (p. 14).

4.3. Dimensiones de la opinión y percepción

4.3.1. Valoración del trabajo docente

Borges (2019) refiere que “el ejercicio docente, es una labor que implica formar un ser humano en lo cognitivo y para la práctica, el docente frente a la sociedad y al Estado, se hace responsable de la conducción del aprendizaje de un ser humano en sus distintas etapas” (p.2). Puesto que, “asumen una profesión social comprometida con los valores, pues la misión del maestro no es una actividad laboral solamente para ganarse la vida” (Borges, 2019, p. 4).

4.3.2. Evaluación del desempeño docente

Vaillant (2008) refiere que “la evaluación desempeña una función esencial como elemento de información valorativa sobre la situación de los docentes, sirve para entender y explicar la docencia por medio de los logros alcanzados o, eventualmente, las experiencias fallidas” (p. 15).

Dado que “la evaluación docente entrega información útil y significativa que es relevante para la toma de decisiones, el desarrollo de políticas y la gestión del conocimiento para todos los actores que participan en el proceso educativo” (Martinez y Guevarra, 2015, p. 10).

Asimismo, Vaillant (2008) manifiesta que “un modelo de evaluación docente es un diagrama de la realidad, que representa y jerarquiza aquellos elementos sobre los que se requiere información” (p. 3).

4.3.3. Políticas y programas implementadas en beneficio del docente

La implementación de incentivos y asignaciones para los docentes que se desempeñan en condiciones especiales forma parte de los alcances de la ley en beneficio del desarrollo personal de nuestros maestros y maestras (Minedu, 2018, p.8)

4.3.4. Problemas actuales del sector educación

Rojas, A. (2016) manifiesta que se “la sociedad actual, se necesita que la escuela forme un tipo de persona que se adapte con rapidez a las nuevas circunstancias que nos impone la sociedad del siglo XXI” (p. 2). Además, Cuenca y Urrutia (2019) refieren que “la desigualdad de los años de educación refleja la existencia de personas que no culminan la educación básica regular o menos” (p. 27).

CAPÍTULO V

METODOLOGÍA

- **Tipo de investigación de acuerdo a enfoque o paradigma**

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que se recolectó información importante de las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas educativas, según la encuesta Endo 2018.

- **Diseño metodológico**

El diseño de investigación es descriptivo simple, porque tiene como objetivo describir las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región de Puno sobre las políticas educativas, según la encuesta Endo 2018.

- **Población y muestra**

La población estuvo conformada por todos los docentes de la región Puno que han participado en la encuesta Endo 2018 y la muestra estuvo conformada por 90 docentes de Educación Inicial de la región Puno que participaron en la encuesta.

- **Definición de variables**

Aziz (2018) plantea que las “políticas educativas son aquellas políticas públicas que responden, en alguna medida, a requerimientos sociales en el ámbito sectorial de la educación” (p. 4).

- **Técnicas e instrumentos para recojo y análisis de información**

La información se recolectó mediante la técnica de análisis de datos de la encuesta Endo 2018, empleando el instrumento de base de datos centrado en el eje de “Opinión y percepción”.

- **Consideraciones éticas**

Respeto a los derechos de autor: la presente investigación respetó la propiedad intelectual de las investigaciones empleadas, registrando la autoría de las fuentes en el contenido como en las referencias biográficas mediante las citas según las normas APA.

Beneficio para el conocimiento: la presente investigación tuvo el objetivo de describir las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas educativas, según la encuesta Endo 2018, con el propósito de aportar información sobre tema indicado. Posteriormente será alcanzado a la facultad de Educación para que guíe las investigaciones futuras de las promociones que lleguen a continuación. Asimismo, tiene un beneficio propio, dado que por medio de la presente investigación se logró contar con mayor información sobre el tema, y tendrá un beneficio para la institución porque servirá de base a otros estudiantes para futuras investigaciones.

- **Plan de recojo y análisis de datos**

Para la recolección de la información del eje “Opinión y percepción” de los docentes de Educación Inicial de la región Puno se recurrió a la base de datos de la encuesta Endo 2018, una vez que se sustrajo la información del eje se procedió a agrupar los resultados según las dimensiones que se había planteado con anterioridad en la matriz de consistencia (anexo 1).

Seguidamente, se realizó la discusión de los resultados por cada dimensión (valoración del trabajo docente, evaluación del desempeño docente, políticas y programas implementadas en beneficio del docente) con los antecedentes nacionales e internacionales que trabajaron en torno al tema de la presente investigación. Finalmente se procedió a elaborar los resultados teniendo en cuenta los objetivos planteados.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS

En el presente trabajo de investigación, luego de analizar los datos, se llegó a los resultados que se presentan a continuación:

Tabla 1

Preferencia de que su hijo (a) sea docente de escuela

Preferencia	Frecuencia	Porcentaje
Si me gustaría	43	47,8 %
Me daría lo mismo	2	2,2 %
No me gustaría	45	50,0 %
Total	90	100,0 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 1 se puede apreciar que la gran mayoría de las docentes de Educación Inicial de la región Puno marcaron las alternativas “sí me gustaría” y “no me gustaría”, ya que obtuvieron mayor porcentaje. Sin embargo, la opción de “no me gustaría” es la que obtuvo mayor porcentaje que el resto de las alternativas y la que obtuvo menor porcentaje es la alternativa “me daría lo mismo”.

Tabla 2

Razones por las que no le gustaría que su hijo (a) sea docente de escuela

Razones	Frecuencia	Porcentaje
Porque pagan poco	13	14,4 %
Porque es una carrera con poco prestigio	6	6,7 %
Porque es una carrera muy sacrificada	14	15,6 %
Porque las condiciones son inadecuadas	9	10,0 %
Otro (Especifique)	3	3,3 %
Total	45	50,0 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 2 se tiene la participación de las docentes que marcaron la alternativa “no me gustaría” en la tabla 1. En esta tabla se puede observar que las razones que señalan las docentes del por qué no les gustaría que su hijo (a) sea docente de escuela es la siguiente: “porque es una carrera muy sacrificada”, ya que obtuvo mayor porcentaje que el resto seguido de la alternativa “porque pagan poco”. Asimismo, la alternativa que obtuvo un menor porcentaje es la de “otros”, en la que señalan que ya tenían una carrera.

Tabla 3*Opinión de la sociedad sobre el trabajo docente*

Cualquiera puede enseñar	Sí	No	Total
Frecuencia	33	57	90
Porcentaje	36,7 %	63,3 %	100,0 %
Se dedican a protestar, pero no enseñan	Sí	No	Total
Frecuencia	31	59	90
Porcentaje	34,4 %	65,6 %	100,0 %
Están desactualizados	Sí	No	Total
Frecuencia	27	63	90
Porcentaje	30,0 %	70,0 %	100,0 %
Es admirable su paciencia con los estudiantes	Sí	No	Total
Frecuencia	54	36	90
Porcentaje	60,0 %	40,0 %	100,0 %
Son ejemplo y guía para los demás	Sí	No	Total
Frecuencia	26	64	90
Porcentaje	28,9 %	71,1 %	100,0 %
Merecen mejor atención del estado	Sí	No	Total
Frecuencia	46	44	90
Porcentaje	51,1 %	48,9 %	100,0 %
Hablan de sus derechos, pero no de sus obligaciones	Sí	No	Total
Frecuencia	16	74	90
Porcentaje	17,8 %	82,2 %	100,0 %
Cooperan con la comunidad	Sí	No	Total
Frecuencia	18	72	90
Porcentaje	20,0 %	80,0 %	100,0 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 3 se puede apreciar que las docentes de Educación Inicial de la región Puno consideran que la opinión de la sociedad sobre el trabajo de los docentes es que “es admirable su paciencia con los estudiantes” y que “merecen mayor atención del Estado”, ya que son las alternativas que obtuvieron mayor porcentaje que el resto.

Tabla 4

Posibilidad de dejar su trabajo actual para irse exclusivamente al sector privado

Posibilidad	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	3,3 %
No	43	47,8 %
Total	46	51,1 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 4 se tiene la participación de 46 docentes de Educación Inicial de instituciones públicas, dado que a las docentes de Nivel Inicial privada que son 44 no les corresponde esta pregunta. En la tabla se puede apreciar que la gran mayoría de las docentes de las instituciones públicas de Nivel Inicial señalan que “no” dejarían su trabajo actual para irse exclusivamente a una privada y solo tres docentes dijeron que sí dejarían su trabajo actual.

Tabla 5*Razones por las que dejaría de trabajar en una IE pública*

	Razones	Frecuencia	Porcentaje
	Porque el salario es mayor	1	1,1 %
Sí	Porque las condiciones de trabajo en la IE privada son adecuadas	1	1,1 %
	Por ser un reto profesional o una nueva experiencia	1	1,1 %
	Porque el salario es bajo	13	14,4 %
	Por mi compromiso con la educación pública	13	14,4 %
No	Porque las condiciones de trabajo IE privado son inadecuadas	5	5,6 %
	Porque tiene otro enfoque y/o metodología pedagógica	8	8,9 %
	Por las limitadas oportunidades de crecimiento profesional	4	4,4 %
	Total	46	51,1 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 5 se puede apreciar que las tres docentes que dijeron que “sí” dejarían su trabajo actual para irse a una IE privada en la tabla 4, las razones que señalan es “porque el salario es mayor”, “porque las condiciones de trabajo en la IE privada son adecuadas” y “por ser un reto profesional o una nueva experiencia”. No obstante, las 43 docentes que dijeron que “no” dejarían su trabajo actual, las razones que sobresalen con mayor porcentaje es “porque el salario es bajo” y “por mi compromiso con la educación pública”. Sin embargo, el que obtuvo un menor porcentaje es la alternativa “por las limitadas oportunidades de crecimiento profesional”.

Tabla 6*Satisfacción del docente con su vida personal*

Con su vida	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Frecuencia		5	46	39	90
Porcentaje		5,6 %	51,1 %	43,3 %	100,0 %
Con su salud	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Frecuencia		20	56	14	90
Porcentaje		22,2 %	62,2 %	15,6 %	100,0 %
Con su empleo en la IE	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Frecuencia		18	54	18	90
Porcentaje		20,0 %	60,0 %	20,0 %	100,0 %
Con la educación que le puede dar a sus hijos	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Frecuencia	5	12	50	23	90
Porcentaje	5,6 %	13,3 %	55,6 %	25,6 %	100,0 %
Con su jubilación futura	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Frecuencia	23	37	22	8	90
Porcentaje	25,6 %	41,1 %	24,1 %	8,9 %	100,0 %
Con su autoestima	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Frecuencia		2	42	46	90
Porcentaje		2,2 %	46,7 %	51,1 %	100,0 %
Reconocimiento que da la sociedad a su trabajo	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Frecuencia	3	22	38	27	90
Porcentaje	3,3 %	24,4 %	42,2 %	30,0 %	100,0 %
Relaciones familiares	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Frecuencia		5	57	28	90
Porcentaje		5,6 %	63,3 %	31,1 %	100,0 %
Actividades recreativas	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Frecuencia	3	14	61	12	90
Porcentaje	3,3 %	15,6 %	67,8 %	13,3 %	100,0 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 6 se puede apreciar que la gran mayoría de las docentes de Educación Inicial de la región Puno se encuentran “satisfechos” con su vida personal, ya que es esta afirmación obtuvo mayor porcentaje en los diferentes aspectos. Sin embargo, en el aspecto de “jubilación futura” la gran mayoría de las docentes señalan que están “poco satisfechos” y en cuanto al aspecto de la “autoestima” en su gran mayoría señalan que están “muy satisfechos”.

Tabla 7

Satisfacción del docente con su trabajo

Actividad pedagógica	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Frecuencia		4	56	30	90
Porcentaje		4,4 %	62, 2 %	33,3 %	100,0 %
Logros alcanzados por sus estudiantes	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Frecuencia		1	45	44	90
Porcentaje		1,1 %	50,0 %	48,9 %	100,0 %
El reconocimiento que le da el Minedu a los docentes	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Frecuencia	7	49	31	3	90
Porcentaje	7,8 %	54,4 %	34,4 %	3,3 %	100,0 %
Relación con sus colegas	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Frecuencia	2	8	58	22	90
Porcentaje	2,2 %	8,9 %	64,4 %	24,4 %	100,0 %
Relación con el director(a)	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Frecuencia	2	3	55	30	90
Porcentaje	2,2 %	3,3 %	61, 1 %	33,3 %	100,0 %

Ubicación de la IE	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Frecuencia	5	17	48	20	90
Porcentaje	5,6 %	18,9 %	53,3 %	22,2 %	100,0 %
Salario	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Frecuencia	5	50	32	3	90
Porcentaje	5,6 %	55,6 %	35,6 %	3,3 %	100,0 %
Relación con la comunidad	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Frecuencia		12	58	20	90
Porcentaje		13,3 %	64,4 %	22,2 %	100,0 %
Infraestructura y equipamiento de la IE	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Frecuencia	10	37	29	14	90
Porcentaje	11,1 %	41,1 %	32,2 %	15,6 %	100,0 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 7 se puede apreciar que la gran mayoría de las docentes de Educación Inicial de la región Puno señalan que están “satisfechos” con su trabajo, dado que es esta afirmación obtuvo mayor porcentaje en los diferentes aspectos. Sin embargo, en los aspectos de “salario”, “el reconocimiento que le da el Minedu a los docentes” y “infraestructura y equipamiento de la IE” la gran mayoría de las docentes señalan que están “poco satisfechos”.

Tabla 8

La mejor forma de evaluar el desempeño docente

Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
Prueba de conocimientos pedagógicos y de especialidad	27	30,0 %
Observación directa de clase	48	53,3 %
Portafolio docente o carpeta pedagógica	3	3,3 %
Legajo personal (escalafón)	3	3,3 %
Evaluación de estudiantes	9	10,0
Total	90	100,0 %

Fuentes: Endo 2018

En la tabla 8 se puede apreciar que la gran mayoría de las docentes de Educación Inicial de la región Puno consideran que la mejor forma de evaluar su desempeño es la “observación directa de clase”, ya que esa opción obtuvo mayor porcentaje que el resto. Sin embargo, las alternativas que obtuvieron un menor e igual porcentaje es “portafolio docente o carpeta pedagógica” y “legajo personal”.

Tabla 9*Aspectos de su desempeño que deben ser evaluados*

Conocimiento en su especialidad	Sí	No	Total
Frecuencia	60	30	90
Porcentaje	66,7 %	33,3 %	100,0 %
Capacidad de crear un clima de convivencia democrática en el aula	Sí	No	Total
Frecuencia	40	50	90
Porcentaje	44, 4 %	55,6 %	100,0 %
Capacidad para conducir el proceso de aprendizaje	Sí	No	Total
Frecuencia	65	25	90
Porcentaje	72,2 %	27,8 %	100,0 %
Ejercicio ético de la profesión	Sí	No	Total
Frecuencia	28	62	90
Porcentaje	31,1 %	68,9 %	100,0 %
Logros de aprendizajes de sus estudiantes	Sí	No	Total
Frecuencia	67	23	90
Porcentaje	74,4 %	25,6%	100,0 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 9 se puede apreciar que la gran mayoría de las docentes de Educación Inicial de la región Puno consideran que los tres principales aspectos que se deben evaluar de su desempeño es el “logro de aprendizajes de sus estudiantes”, “capacidad para conducir el proceso de aprendizaje” y “conocimiento en su especialidad”, ya que son los que obtuvieron mayor porcentaje que el resto.

Tabla 10*Conocimiento de los enfoques transversales*

Enfoque búsqueda de la excelencia	Sí	No	Total
Frecuencia	66	24	90
Porcentaje	73,3 %	26,7 %	100,0 %
Enfoque ambiental	Sí	No	Total
Frecuencia	77	13	90
Porcentaje	85,6 %	14,4 %	100,0 %
Enfoque orientación al bien común	Sí	No	Total
Frecuencia	71	19	90
Porcentaje	78,9 %	21,1 %	100,0 %
Enfoque de derechos	Sí	No	Total
Frecuencia	73	17	90
Porcentaje	81,1 %	18,9 %	100,0 %
Enfoque de igualdad de género	Sí	No	Total
Frecuencia	88	2	90
Porcentaje	97,8 %	2,2 %	100,0 %
Enfoque intercultural	Sí	No	Total
Frecuencia	80	10	90
Porcentaje	88,9 %	11,1 %	100,0 %
Enfoque inclusivo o de atención a la diversidad	Sí	No	Total
Frecuencia	72	18	90
Porcentaje	80,0 %	20,0 %	100,0 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 10 se puede apreciar que la gran mayoría de las docentes de Educación Inicial de la región Puno señalan que si conocen los enfoques transversales. No obstante, el enfoque transversal que obtuvo mayor porcentaje que el resto es el “enfoque de igualdad de género”.

Tabla 11*A favor de los enfoques transversales*

Enfoque búsqueda de la excelencia	Sí	No	Total
Frecuencia	64	2	66
Porcentaje	71,1 %	2,2 %	73,3 %
Enfoque ambiental	Sí	No	Total
Frecuencia	76	1	77
Porcentaje	84,4 %	1,1 %	85,6 %
Enfoque orientación al bien común	Sí	No	Total
Frecuencia	70	1	71
Porcentaje	77,8 %	1,1 %	78,9 %
Enfoque de derechos	Sí	No	Total
Frecuencia	70	3	73
Porcentaje	77,8 %	3,3 %	81,1 %
Enfoque de igualdad de género	Sí	No	Total
Frecuencia	74	14	88
Porcentaje	82,2 %	15,6 %	97,8 %
Enfoque intercultural	Sí	No	Total
Frecuencia	77	3	80
Porcentaje	85,6 %	3,3 %	88,9 %
Enfoque inclusivo o de atención a la diversidad	Sí	No	Total
Frecuencia	69	3	66
Porcentaje	76,7 %	3,3 %	80,0 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 11 se puede observar que la gran mayoría de las docentes de Educación Inicial de la región Puno refieren que están a favor de los enfoques transversales. Sin embargo, el enfoque que obtuvo mayor porcentaje que el resto es el “enfoque intercultural”.

Tabla 12*Estímulos para docentes*

Resultados destacados de sus estudiantes	Frecuencia	Porcentaje
Resoluciones de felicitación	7	7,8 %
Bonos monetarios	11	12,2 %
Becas/capacitaciones	28	31,1%
Total	46	51,1 %
Innovación en prácticas pedagógicas	Frecuencia	Porcentaje
Resoluciones de felicitación	11	12,2 %
Bonos monetarios	20	22,2 %
Becas/capacitaciones	15	16,7 %
Total	46	51,1 %
Investigación y producción intelectual	Frecuencia	Porcentaje
Resoluciones de felicitación	18	20,0 %
Bonos monetarios	8	8,9 %
Becas/capacitaciones	20	22,2 %
Total	46	51,1 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 12 se puede observar que la gran mayoría de las docentes de Educación Inicial de la región Puno señalan que los estímulos más adecuados que pueden recibir son las “becas/capacitaciones” y “bonos monetarios”. Sin embargo, el estímulo con mayor porcentaje que el resto son las “becas/capacitaciones”.

Tabla 13*Opinión del docente sobre la Ley de Reforma Magisterial*

Ley de reforma magisterial	Frecuencia	Porcentaje
Lo beneficia	13	14,4 %
Lo perjudica	12	13,3 %
Ni lo beneficia ni lo perjudica	16	17,8 %
No conoce la ley	5	5,6 %
Total	46	51,1 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 13 se tiene la participación de 46 docentes de Educación Inicial de instituciones públicas de la región Puno, ya que a las docentes de IE privada que son 44 no les corresponde esta pregunta. En esta tabla se puede apreciar que la gran mayoría de las docentes de instituciones públicas consideran que la Ley de reforma magisterial “ni lo beneficia ni lo perjudica”, ya que esta alternativa tiene un mayor porcentaje y el de menor porcentaje es la alternativa de “no conoce la ley”.

Tabla 14*Opinión del docente sobre los cambios introducidos por la Ley de Reforma Magisterial*

Nuevas escalas magisteriales	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2,2 %
En desacuerdo	18	20,0 %
De acuerdo	19	21,1 %
Totalmente de acuerdo	2	2,2 %
Total	41	45,6 %
Meritocracia (ascenso basado en el mérito)	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	4,4 %
En desacuerdo	8	10,0 %
De acuerdo	24	26,7 %
Totalmente de acuerdo	4	4,4 %
Total	41	45,6 %
Un solo régimen laboral para todos	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,1 %
En desacuerdo	14	15,6 %
De acuerdo	21	23,3 %
Totalmente de acuerdo	5	5,6 %
Total	41	45,6 %
Evaluaciones periódicas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,1 %
En desacuerdo	9	10,0 %
De acuerdo	28	31,1 %
Totalmente de acuerdo	3	3,3 %
Total	41	45,6 %
Cese a los 65 años	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	11,1 %
En desacuerdo	16	17,8 %
De acuerdo	14	15,6 %
Totalmente de acuerdo	1	1,1 %
Total	41	

Posibilidad de acceder a otros cargos	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	6	6,7 %
De acuerdo	28	31,1 %
Totalmente de acuerdo	7	7,8 %
Total	41	45,6 %

Asignaciones por tipo y ubicación de la IE	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	23	25,6 %
Totalmente de acuerdo	18	20,0 %
Total	41	45,6 %

Obligatoriedad de la evaluación del desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	4,4 %
En desacuerdo	9	10,0 %
De acuerdo	24	26,7 %
Totalmente de acuerdo	4	4,4 %
Total	41	45,6 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 14 se tiene la participación de 46 docentes de Educación Inicial de instituciones públicas de la región Puno, ya que las docentes de IE privada que son 44 no les corresponde esta pregunta. En la tabla se puede apreciar que la gran mayoría de las docentes de instituciones públicas refieren que están de “acuerdo” con los cambios introducidos por la Ley de Reforma Magisterial. No obstante, la mayoría de las docentes señalan que están “en desacuerdo” con el cambio del “cese a los 65 años”.

Tabla 15*Conocimiento de las iniciativas del sector educativo para mejorar la calidad de servicio*

Jornada escolar completa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	35	38,9 %
No	6	6,7 %
Total	41	45,6 %
Plan de inglés	Frecuencia	Porcentaje
Sí	16	17,8 %
No	25	27,8 %
Total	41	45,6 %
Colegios de alto rendimiento	Frecuencia	Porcentaje
Sí	37	41,1 %
No	4	4,4 %
Total	41	45,6 %
Evaluación censal de estudiantes	Frecuencia	Porcentaje
Sí	39	43,3 %
No	2	2,2 %
Total	41	45,6 %
Beca vocación de maestro	Frecuencia	Porcentaje
Sí	23	25,6 %
No	18	20,0 %
Total	41	45,6 %
Rutas solidarias	Frecuencia	Porcentaje
Sí	24	26,7 %
No	17	18,9 %
Total	41	45,6 %
Semáforo escuela	Frecuencia	Porcentaje
Sí	38	42,2 %
No	3	3,3 %
Total	41	45,6 %

Plataforma SíseVe contra la violencia escolar	Frecuencia	Porcentaje
Sí	37	41,1 %
No	4	4,4 %
Total	41	45,6 %
Portal ponte en carrera	Frecuencia	Porcentaje
Sí	9	10,0 %
No	32	35,6 %
Total	41	45,6 %
La buena educación	Frecuencia	Porcentaje
Sí	14	15,6 %
No	27	30,0 %
Total	41	45,6 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 15 se tiene la participación de 46 docentes de Educación Inicial de instituciones públicas de la región Puno, ya que las docentes de IE privada que son 44 no les corresponde esta pregunta. En la tabla se puede apreciar que las docentes de instituciones públicas señalan “sí” conocen la gran mayoría de las iniciativas del sector educación, pero la que obtuvo mayor porcentaje ha sido la iniciativa de “evaluación censal de estudiantes”. Sin embargo, la gran mayoría refieren que “no” conocen las siguientes iniciativas: “Portal ponte en carrera”, “la buena educación” y el “plan de inglés”.

Tabla 16

A favor de las iniciativas del sector educación para mejorar la calidad de servicio

Jornada escolar completa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	24	26,7 %
No	11	12,2 %
Total	35	38,9 %
Plan inglés	Frecuencia	Porcentaje
Sí	15	16,7 %
No	1	1,1 %
Total	16	17,8 %
Colegio de alto rendimiento	Frecuencia	Porcentaje
Sí	29	32,2 %
No	8	8,9 %
Total	37	41,1 %
Evaluación censal de estudiantes	Frecuencia	Porcentaje
Sí	36	40,0 %
No	3	3,3 %
Total	39	43,3 %
Beca vocación de maestro	Frecuencia	Porcentaje
Sí	19	21,1 %
No	4	4,4 %
Total	23	25,6 %
Rutas solidarias	Frecuencia	Porcentaje
Sí	22	24,4 %
No	2	2,2 %
Total	24	26,7 %
Semáforo escuela	Frecuencia	Porcentaje
Sí	32	35,6 %
No	6	6,7 %
Total	38	42,2 %

Plataforma Sí vive contra la violencia escolar	Frecuencia	Porcentaje
Sí	33	36,7 %
No	4	4,4 %
Total	37	41,1 %
Ponte en carrera	Frecuencia	Porcentaje
Sí	7	7,8 %
No	2	2,2 %
Total	9	10,0 %
La buena educación	Frecuencia	Porcentaje
Sí	14	15,6 %
No	76	84,4 %
Total	90	100,0 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 16 se tiene la participación de 46 docentes de Educación Inicial de instituciones públicas de la región Puno, ya que las docentes de IE privada que son 44 no les corresponde esta pregunta. En la tabla se puede apreciar que la gran mayoría de las docentes de instituciones públicas señalan que están a favor de las iniciativas que se viene realizando el sector educación, pero la iniciativa que obtuvo mayor porcentaje ha sido la “evaluación censal de estudiantes”.

Tabla 17

Conocimiento de las iniciativas del sector educación para fortalecer el desempeño docente

Acompañamiento pedagógico	Frecuencia	Porcentaje
Sí	44	48,9 %
No	2	2,2 %
Total	46	52,1 %
Bono de atracción docente para el tercio superior	Frecuencia	Porcentaje
Sí	31	34,4 %
No	15	16,7 %
Total	46	51,1 %
Concurso de buenas prácticas docentes	Frecuencia	Porcentaje
Sí	41	45,6 %
No	5	5,6 %
Total	46	51,1 %
Bono escuela	Frecuencia	Porcentaje
Sí	27	30,0 %
No	19	21,1 %
Total	46	51,1 %
Beca a hijos de docentes nombrados	Frecuencia	Porcentaje
Sí	29	32,2
No	17	18,9 %
Total	46	51,1 %
Envío de mensajes de texto SMS a los celulares	Frecuencia	Porcentaje
Sí	33	36,7 %
No	13	14,4 %
Total	46	51,1 %
Descuento de 50% para los docentes en espectáculos	Frecuencia	Porcentaje
Sí	12	13,3 %
No	34	37,8 %
Total	46	51,1 %
Ingreso gratuito de docentes a museos, lugares ...	Frecuencia	Porcentaje
Sí	26	28,9 %

No	20	22,2 %
Total	46	51,1 %
Acceso de docentes a actividades culturales	Frecuencia	Porcentaje
Sí	16	17,8 %
No	30	33,3 %
Total	46	51,1 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 17 se tiene la participación de 46 docentes de Educación Inicial de instituciones públicas de la región Puno, ya que las docentes de IE privada que son 44 no les corresponde esta pregunta. En la tabla se puede apreciar que la gran mayoría de las docentes de instituciones públicas señalan que “sí” saben de qué trata las iniciativas del sector educación, pero la iniciativa que obtuvo mayor porcentaje que el resto es el “acompañamiento pedagógico”. No obstante, la gran mayoría señalan que “no” saben de qué tratan las iniciativas de “descuento de 50% para los docentes en espectáculos” y “acceso de docentes a actividades culturales”.

Tabla 18

Beneficiario de las iniciativas del sector educación para fortalecer el desempeño docente

Acompañamiento pedagógico	Frecuencia	Porcentaje
Sí	18	20,0 %
No	26	28,9 %
Total	44	48,9 %
Bono de atracción docente	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	3,3 %
No	28	31,1 %
Total	31	34,4 %
Concurso de buenas prácticas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	5,6 %

No	36	40,0 %
Total	41	45,6 %
Bono escuela	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	1,1 %
No	26	28,9 %
Total	27	30,0 %
Beca a hijos de docentes nombrados	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	2,2 %
No	27	30,0 %
Total	29	32,0 %
Descuento de 50% para docentes en espectáculos culturales	Frecuencia	Porcentaje
Sí	18	20,0 %
No	15	6,7 %
Total	33	36,7 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 18 se tiene la participación de 46 docentes de Educación Inicial de instituciones públicas de la región Puno, ya que las docentes de IE privada que son 44 no les corresponde esta pregunta. En la tabla se puede observar que la gran mayoría de las docentes de instituciones públicas señalan que “no” son beneficiarias de estas iniciativas que vienen realizando el sector educación, especialmente de la iniciativa “concurso de buenas prácticas”, ya que es la que obtuvo mayor porcentaje que el resto.

Tabla 19

A favor de las iniciativas del sector educación para fortalecer el desempeño docente

Acompañamiento pedagógico	Frecuencia	Porcentaje
Sí	41	45,6 %
No	3	3,3 %
Total	44	48,9 %
Bono de atracción docente	Frecuencia	Porcentaje
Sí	30	33,3 %
No	1	1,1 %
Total	31	34,4 %
Concurso nacional de buenas prácticas	Frecuencia	Porcentaje
Si	37	41,1 %
No	4	4,4 %
Total	41	45, %6
Bono escuela	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	26,7 %
No	3	3,3 %
Total	27	30,0 %
Beca a hijos de docentes nombrados	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	28,9 %
No	3	3,3 %
Total	29	32,2 %
Somos docentes envío de mensajes	Frecuencia	Porcentaje
Si	33	36,7 %
Total	33	36,7 %
Descuento del 50% para docentes en espectáculos culturales	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	13,3 %
Total	12	13,3 %
Ingreso gratuito a museos, lugares turísticos	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	27,8 %
No	1	1,1 %
Total	26	28,9 %
Acceso a actividades culturales	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	17,8 %
Total	16	17,8 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 19 se tiene la participación de 46 docentes de Educación Inicial de instituciones públicas de la región Puno, ya que las docentes de IE privada que son 44 no les corresponde esta pregunta. En la tabla se puede apreciar que la gran mayoría de las docentes de instituciones públicas señalan que “sí” están a favor de las iniciativas que vienen

desarrollando el sector educativo, pero la iniciativa que obtuvo con mayor porcentaje que es resto es el “acompañamiento pedagógico”.

Tabla 20

Factores importantes para que el estudiante tenga éxito académico

Factor	Frecuencia	Porcentaje
La infraestructura de la IE y el aula	19	21,1 %
Su nivel socioeconómico	10	11,1 %
Su estado de salud	22	24,4 %
La calidad / desempeño de sus profesores	21	23,3 %
La inteligencia / capacidades del estudiante	7	7,8 %
El compromiso de sus padres	11	12,2 %
Total	90	100,0 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 20 se puede apreciar que la gran mayoría de las docentes de Educación Inicial de la región Puno consideran que los tres factores más importantes para que el estudiante tenga éxito académico es “su estado de salud”, “la calidad / desempeño de sus profesores” y “la infraestructura de la IE y el aula”. No obstante, la que obtuvo mayor porcentaje que el resto es el factor de “su estado de salud” y el de menor porcentaje es la alternativa “la inteligencia/capacidades del estudiante”.

Tabla 21*Confianza en las instituciones del sector educativo*

Ministerio de Educación	Frecuencia	Porcentaje
Nada	5	5,6 %
Poco	29	32,2 %
Regular	44	48,9 %
Bastante	12	13,3 %
Total	90	100,0 %
Consejo Nacional de Educación	Frecuencia	Porcentaje
Nada	13	14,4 %
Poco	36	40,0 %
Regular	34	37,8 %
Bastante	7	7,8 %
Total	90	100,0 %
Dirección o Gerencia Regional de Educación	Frecuencia	Porcentaje
Nada	9	10,0
Poco	32	35,6
Regular	38	42,2
Bastante	11	12,2
Total	90	100,0
UGEL	Frecuencia	Porcentaje
Nada	8	8,9
Poco	23	25,6
Regular	44	48,9
Bastante	15	16,7
Total	90	100,0
Medios de comunicación	Frecuencia	Porcentaje
Nada	10	11,1 %
Poco	34	37,8 %
Regular	36	40,0 %
Bastante	10	11,1 %
Total	90	100,0 %

Derrama Magisterial	Frecuencia	Porcentaje
Nada	37	41,1 %
Poco	32	35,6 %
Regular	18	20,0 %
Bastante	3	3,3 %
Total	90	100,0 %

SUTEP	Frecuencia	Porcentaje
Nada	27	30,0 %
Poco	31	34,4 %
Regular	25	27,8 %
Bastante	7	7,8 %
Total	90	100,0 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 21 se puede apreciar que la gran mayoría de las docentes de Educación Inicial de la región Puno señalan que tienen una confianza “regular” en las instituciones. Sin embargo, las instituciones que tuvieron mayor porcentaje de desconfianza “regular” es el “Ministerio de Educación” y la “UGEL”.

Tabla 22

Principal problema que tiene la UGEL

Problema	Frecuencia	Porcentaje
Personal deficiente (mala atención, reciben docentes)	17	18,9 %
Procesos administrativos deficientes	16	17,8 %
Corrupción (poca transparencia, cobros indebidos)	12	13,3 %
No tienen ningún problema	1	1,1 %
Total	46	51,1 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 22 se tiene la participación de 46 docentes de Educación Inicial de instituciones públicas, ya que las docentes de IE privada no les correspondía esta pregunta. En la tabla se puede apreciar que las docentes de instituciones públicas refieren que el principal problema que tiene la Ugel es un “personal deficiente” seguido de la alternativa” y “procesos administrativos deficientes”, ya que estas opciones obtuvieron un mayor porcentaje y el que obtuvo un menor porcentaje es la alternativa de “no tienen ningún problema”.

Tabla 23

Gestión de la UGEL durante el último año

Entrega oportuna de materiales educativos	Frecuencia	Porcentaje
Mejoró	17	18,9 %
Empeoró	4	4,4 %
Está igual	19	21,1 %
NS / NR	6	6,7 %
Total	46	51,1 %
Proceso de adjudicación y contratación docente	Frecuencia	Porcentaje
Mejoró	12	13,3 %
Empeoró	8	8,9 %
Está igual	20	22,2 %
NS / NR	6	6,7 %
Total	46	51,1 %
Trámites en el área de personal	Frecuencia	Porcentaje
Mejoró	5	5,6 %
Empeoró	3	3,3 %
Está igual	32	35,6 %
NS / NR	6	6,7 %
Total	46	51,1 %
Pago oportuno de salarios y beneficios a docentes	Frecuencia	Porcentaje
Mejoró	16	17,8 %

Empeoró	4	4,4 %
Está igual	26	28,9 %
Total	46	51,1 %

Registro de información del escalafón para nuevos

docentes	Frecuencia	Porcentaje
Mejóro	6	6,7 %
Empeoró	3	3,3 %
Está igual	27	30,0 %
NS / NR	10	11,1 %
Total	46	51,1 %

Pago oportuno de los servicios básicos en las escuelas	Frecuencia	Porcentaje
Mejóro	6	6,7 %
Empeoró	4	4,4 %
Está igual	20	22,2 %
NS / NR	16	17,8 %
Total	46	51,1 %

Monitoreo del servicio educativo por parte de la

UGEL	Frecuencia	Porcentaje
Mejóro	11	12,2 %
Empeoró	2	2,2 %
Está igual	31	34,4 %
NS / NR	2	2,2 %
Total	46	51,1 %

Mantenimiento de la infraestructura del local escolar	Frecuencia	Porcentaje
Mejóro	13	14,4 %
Empeoró	5	5,6 %
Está igual	23	25,6 %
NS / NR	5	5,6 %
Total	46	51,1 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 23 se puede apreciar que la gran mayoría de las docentes de Educación Inicial de la región Puno señalan que la gestión de la UGEL en los últimos años “está igual”. No obstante, los servicios de “trámites en el área de personal” y el “monitoreo del servicio educativo por parte de la UGEL” obtuvieron mayor porcentaje que el resto.

Tabla 24

Logro de aprendizaje de los estudiantes en instituciones públicas y privadas

Logros	Frecuencia	Porcentaje
Mejores	29	32,2 %
Iguales	47	52,2 %
Peores	14	15,6 %
Total	90	100,0 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 24 se puede apreciar que la gran mayoría de las docentes de Educación Inicial de la región Puno consideran que los logros de aprendizaje de los estudiantes de las instituciones públicas son “iguales” que las privadas, ya que esta alternativa obtuvo un alto porcentaje que el resto. Sin embargo, la alternativa que obtuvo un menor porcentaje es “peores”.

Tabla 25*Situación actual de las instituciones públicas*

Situación	Frecuencia	Porcentaje
Mejor	46	51,1 %
Igual	38	42,2 %
Peor	6	6,7 %
Total	90	100,0 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 25 se puede apreciar que la gran mayoría de las docentes de Educación Inicial de la región Puno consideran que los cambios en la educación pública están “mejor”, dado que esta alternativa tiene un alto porcentaje y la alternativa con menor porcentaje es “peor”.

Tabla 26*Proyección de las instituciones públicas dentro de 5 años*

Proyección	Frecuencia	Porcentaje
Mejor	67	74,4 %
Igual	19	21,1 %
Peor	4	4,4 %
Total	90	100,0 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 26 se puede apreciar que la gran mayoría de las docentes de Educación Inicial de la región Puno consideran que las instituciones públicas dentro de 5 años estarán “mejor”, ya que esta alternativa obtuvo un alto porcentaje y la alternativa con menor porcentaje es “peor”.

Tabla 27

Aspectos en los que debe centrarse el Minedu

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Primera infancia	38	42,2 %
Acceso a la educación	9	10,0 %
Deserción escolar	1	1,1 %
Infraestructura educativa	11	12,2 %
Material educativa	8	8,9 %
Formación inicial docente	3	3,3 %
Capacitación a docentes	14	15,6 %
Acompañamiento pedagógico	1	1,1 %
Mejorarlas condiciones laborales docentes	4	4,4 %
Prevención de discriminación y violencia	1	1,1 %
Total	90	100,0 %

Fuente: Endo 2018

En la tabla 27 se puede apreciar que la mayoría de las docentes de Educación Inicial de la región Puno consideran que el aspecto en el que se debe centrarse el Minedu es en la “primera infancia”, ya que es la alternativa que obtuvo mayor porcentaje y las alternativas que obtuvieron menor e igual porcentaje es “deserción escolar”, “acompañamiento pedagógico” y “prevención de discriminación y violencia”.

CAPÍTULO VII

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta parte se realiza la discusión de los resultados con los antecedentes nacionales e internacionales, con el propósito de responder al objetivo general que es describir las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas educativas, según la encuesta Endo 2018.

En relación a la dimensión valoración del trabajo docente, se ha tomado en cuenta los resultados de las investigaciones de Rojas (2019), Hernández (2018), Hernández, Pavez, Gonzáles y Tecpan (2017). Ante esta dimensión se puede señalar que la mayoría de los docentes de Educación Inicial de la región Puno refieren que “no les gustaría” que su hijo o hija fuera docente de escuela y las razones que dan ante esta respuesta es que la carrera es muy sacrificada, pagan poco, las condiciones son inadecuadas y que es una carrera con poco prestigio. Estos resultados son reafirmados por Hernández (2018) y Rojas (2018), quienes en sus resultados obtuvieron que la gran mayoría de los docentes se encuentran insatisfechas con su reconocimiento personal y social. Asimismo, en los resultados la gran mayoría de los docentes refieren que están muy insatisfechas con su condición laboral y con sus beneficios económicos.

Sin embargo, cuando se les consulta a los docentes de instituciones públicas de la región Puno si dejarían su trabajo actual para irse exclusivamente a una IE privada el 47,8 % de los docentes refieren que “no” dejarían su trabajo actual. Entre las razones que señalan ante esa decisión es porque el salario es bajo, por su compromiso con la educación pública, porque tiene otro enfoque o metodología y por qué las condiciones son inadecuadas. Este resultado

tendría relación con lo que señala Hernández et al. (2017) en sus resultados de la dimensión interna y externa. En cuanto a la dimensión interna las docentes tienen una percepción positiva, que va relacionado con el modo como el profesor se ve a sí mismo, en lo personal y en lo profesional. En cambio, en la dimensión externa los resultados señalan que tienen una percepción negativa, que va vinculado a la percepción del docente acerca de la valoración de su labor por distintos actores del sistema educativo. La percepción negativa a la dimensión externa en los resultados de Hernández et al. (2017) va más inclinada al ámbito del Estado, que tiene una vinculación con los resultados que se obtuvo en la presente investigación donde el 51,1 % de las docentes de Educación de Inicial de la región Puno consideran que la opinión de la sociedad es que merecen mejor atención del Estado. De igual manera, el 54,4 % de las docentes señalan que están poco satisfechas con el reconocimiento que reciben por parte de la Minedu.

Por consiguiente, en cuanto a la dimensión de la valoración del trabajo docente se puede señalar que las docentes de Educación Inicial de la región Puno se sienten satisfechas con el trabajo que vienen realizando con sus estudiantes. No obstante, manifiestan su insatisfacción por el reconocimiento a su labor docente por parte de las instituciones del sector educativo, especialmente del Minedu y la Ugel. Esta insatisfacción se vio reflejada en la respuesta que dieron de que “no le gustaría” que su hijo (a) fuera docente de escuela, debido a que la carrera es muy sacrificada, pagan poco, las condiciones son inadecuadas y que es una carrera con poco prestigio.

En relación a la dimensión evaluación del desempeño docente, se ha tomado en cuenta los resultados de las investigaciones realizadas por Guzmán y Ruiz (2018), Cuenca (2020) y Barrón, Caro y Delgado (2018). En esta dimensión la gran mayoría de las docentes de

Educación Inicial de la región Puno señalaron que las formas más importantes para evaluar el desempeño docente son la observación directa de clase (53,3 %), prueba de conocimientos pedagógicos y de especialidad (30,0 %) y la evaluación a los estudiantes (10,0 %). Asimismo, indicaron que los tres aspectos principales que deben ser evaluados en su desempeño docente son los logros de aprendizaje de sus estudiantes (74,4 %), la capacidad para conducir el proceso de aprendizaje (72,2 %) y el conocimiento es su especialidad (66,7 %). Estos resultados tienen coincidencia con Cuenca (2020), dado que en sus resultados la gran mayoría de los docentes manifestaron que el conocimiento de su especialidad es el criterio más importante para evaluar su desempeño (55,4%).

No obstante, en los resultados de Barrón, Caro y Delgado (2018) la gran mayoría de las docentes manifestaron su disconformidad con las rúbricas de evaluación del desempeño docente señalando que tienen una percepción “regular”. Esta percepción “regular” de la evaluación del desempeño docente va relacionado directamente con las rúbricas empleadas para la observación en el aula, observación de la gestión del espacio y los materiales y la valoración de la responsabilidad y compromiso señalando que tienen una percepción “regular”. No obstante, con la rúbrica de evaluación de encuesta a las familias consideraron que es “bueno” (45,6 %). Estos resultados de disconformidad con las rúbricas de evaluación del desempeño docente en la investigación de Barrón et al. (2018), se debió a que la calidad de información que recibieron las docentes ha sido “deficiente”.

Por tanto, se puede señalar que hay una relación directa con la calidad de información que recibe el docente sobre la evaluación del desempeño docente, ya que esto repercute en la percepción que tendrá sobre su proceso de evaluación. Tal es caso de Guzmán y Ruiz (2018), quienes en sus resultados obtuvieron que la gran mayoría de las docentes de Nivel Inicial

tiene una percepción “buena” de la evaluación del desempeño docente (77,8 %), esto se podría deber a que el 67 % de las docentes señalan que están bien informadas sobre el proceso de evaluación docente; en cambio, en los resultados de Barrón et al. (2018) las docentes señalan que la calidad de información que reciben de la UGEL Cajamarca sobre los instrumentos de evaluación es “deficiente” (45,6 %).

Con lo expuesto, podemos decir que las docentes de Nivel Inicial de la región Puno consideran que la mejor forma de evaluar su desempeño es la observación directa en clase, los conocimientos pedagógicos y la evaluación a los estudiantes. Sin embargo, la percepción que pueden tener los docentes sobre la evaluación del desempeño docente va depender de la calidad de información que reciban o de cuán informados están sobre las rúbricas que emplean para evaluar su desempeño.

En relación a la dimensión política y programas implementados en beneficio del docente, se ha tomado en cuenta los resultados de las investigaciones realizadas por Cabal, Milena y Castro (2018), Azañero (2015) y Acuña (2015). En esta dimensión la gran mayoría de las docentes de Educación Inicial del sector público manifestaron que están de acuerdo con los cambios introducidos en la Ley de Reforma Magisterial y solamente en el cambio introducido de cese a los 65 señalaron que están en “desacuerdo”. Estos resultados son reafirmados por Azañero (2015), debido a que en sus resultados obtuvo que la gran mayoría de las docentes señalan que están de acuerdo con los criterios para acceder a la Ley de la Reforma Magisterial, de modo que el 52 % de los docentes estuvieron de acuerdo en ingresar a la carrera pública magisterial. No obstante, a pesar que las docentes de las instituciones públicas de la región Puno estuvieron de acuerdo con la gran mayoría de los cambios introducidos por

la Ley de la Reforma Magisterial, señalan que esta ley no les beneficia ni perjudica en su situación laboral y personal.

En esa misma línea, la gran mayoría de las docentes del sector público señalan que tiene conocimiento y están a favor de las iniciativas que se vienen desarrollando en el sector educación, tales como acompañamiento pedagógico, bono atracción docente, concurso nacional de buenas prácticas docentes, la jornada escolar completa, colegios de alto rendimiento, evaluación de estudiante entre otros. Sin embargo, la gran mayoría manifiestan que no son beneficiarios de las iniciativas que se vienen desarrollando en el sector educación. También, señalaron que el mejor estímulo que pueden recibir por su innovación en prácticas pedagógicas, resultados destacados de sus estudiantes y por la producción intelectual son los bonos monetarios y las becas/capacitaciones. Estos resultados son reafirmados por Acuña (2015), ya que en sus resultados los docentes señalaron que la compensación salarial contribuye en su mejoramiento personal y el reconocimiento social al trabajo que vienen ejerciendo. De igual manera en los resultados que obtuvieron Cabal, Milena y Castro (2018) señalan que los programas de incentivos docentes tuvieron repercusión positiva en los aprendizajes de los estudiantes.

Por lo expuesto, se puede referir que las docentes de las instituciones públicas de la región Puno conocen y están a favor de las iniciativas que se vienen desarrollando en sector educación. Sin embargo, la gran parte de ellas señalan que no son beneficiarios de estas iniciativas. Esta falta de accesibilidad a las iniciativas que viene realizando el sector educación podría deberse a la deficiencia de la gestión de las instituciones, dado que en la dimensión “Problemas actuales de la educación peruana” las docentes manifiestan que el principal problema que tiene la UGEL es el “personal deficiente”.

En relación a la dimensión problemas actuales del sector educación, se ha tomado en cuenta los resultados de las investigaciones de Apaza (2008) y Ventura (2012). En esta dimensión la gran mayoría de las docentes del sector público señalan que tienen una confianza “regular” en las instituciones del Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación y UGEL. De igual manera manifiestan que no tienen “nada de confianza” en los medios de comunicación y la SUTEP, en cuanto al Consejo Nacional de Educación señalan que tienen “poca confianza”. Esta desconfianza en las instituciones se podría deber a los resultados que obtuvo Ventura (2012) donde los docentes manifiestan su insatisfacción laboral, debido a la ausencia de reconocimiento social y salarial, maltrato por parte de las entidades superiores y la sobrecarga laboral al tener que ejecutar doble función (el de docente y el de directora de forma paralela). En esa misma línea, en los resultados de Apaza (2008) el 64 % de las docentes señalan que no sienten representados por los miembros del directivo de la Derrama Magisterial.

Los resultados que obtuvieron Apaza (2008) y Ventura (2012) se ven reflejados con lo que señalan las docentes de Educación Inicial de la región Puno. Las docentes sostienen que los principales problemas de la UGEL es que tiene un personal deficiente, procesos administrativos deficientes y corrupción. De igual manera consideran que los servicios que brindó la UGEL durante estos últimos años están “iguales”. Asimismo, consideran que el Minedu debe centrar su inversión en la primera infancia, infraestructura educativa y la capacitación a docentes. Por lo expuesto, se puede decir que las docentes de Educación Inicial de la región Puno manifiestan su desconfianza en las instituciones especialmente en el “Ministerio de Educación” y la “UGEL”. En cuanto a la UGEL señalan que aún prevalece la corrupción y que tienen un personal deficiente, debido que su gestión en los últimos años

sigue igual. Por lo tanto, los problemas de la educación peruana según los docentes van más direccionados a la gestión de las instituciones del sector educativo.

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES

En relación al objetivo general opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas educativas, se puede señalar que los resultados obtenidos en la presente investigación tienen relación con los hallazgos de los antecedentes nacionales e internacionales. Debido a que sus muestras han sido docentes de Educación Inicial en donde abordaron las percepciones que tienen los docentes sobre la evaluación del desempeño docente, situación laboral entre otros.

En relación al primer objetivo específico referido a la dimensión valoración del trabajo docente, la gran mayoría de las docentes de Educación Inicial de la región Puno manifiestan su disconformidad en las condiciones que vienen trabajando, tanto así que señalan que no les gustaría que su hijo fuera docente de escuela. Por todo esto, el 51,1 % sostienen que merecen mejor atención por parte del Estado.

En cuanto al segundo objetivo específico referido a la dimensión evaluación del desempeño docente, la gran mayoría de las docentes Educación Inicial de la región Puno coinciden que las formas más importantes de evaluar su desempeño son las observaciones directas de clase, prueba de conocimientos pedagógicos y de especialidad y la evaluación a los estudiantes.

Con respecto al tercer objetivo específico referido a la dimensión políticas y programas implementados en beneficio del docente, la gran mayoría de las docentes de Educación

Inicial manifiestan que conocen y están a favor de las iniciativas que se vienen desarrollando en el sector educación. A pesar de ello, sostienen que no son beneficiarios de estas iniciativas.

En relación al cuarto objetivo específico referido a la dimensión problemas actuales del sector educación, gran parte de las docentes de Educación Inicial de la región Puno expresan su desconfianza con las instituciones del sector educativo. Es más, señalan que los servicios de la UGEL durante estos últimos años siguen igual.

CAPÍTULO IX

RECOMENDACIONES

Se sugiere que en las próximas investigaciones se recoja la percepción que tienen las docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre los instrumentos que se emplean para de evaluar su desempeño, ya que mediante esa información las personas encargadas de realizar la evaluación tomen acciones con el fin de que el proceso de evaluación se de manera exitosa.

Se recomienda que en las próximas investigaciones se profundice las razones por las cuales los docentes de Educación Inicial de la región Puno no son beneficiarios de las iniciativas que viene desarrollando el sector educación, porque al realizar esa investigación se podrá dar solución para las docentes accedan a las iniciativas realizadas por el sector educación.

Se sugiere a los futuros investigadores profundizar las razones por las cuales las docentes de Nivel Inicial de la región Puno en su gran mayoría desconfían en las instituciones del sector educativo con el fin de que las instituciones mejoren su servicio de atención.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, F. (2015). Incentivos al trabajo profesional docente y su relación con las políticas de evaluación e incentivo económico individual. *Estudios pedagógicos* 41(1), 7-26. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v41n1/art01.pdf>
- Apaza, K. (2008). *La derrama magisterial y sus problemas de agencia* (Tesis para obtener el grado de magister en derecho de la empresa). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4797/APAZA_RON_DON_KATIUZKA_DERRAMA_MAGISTERIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, C. (2006). Enfoques teóricos sobre la percepción que tienen las personas. *Horiz. Pedegóg.*, 8 (1), 9–22. Recuperado de <https://horizontespedagogicos.iberro.edu.co/article/view/08101>
- Arias, D. y Cangalaya, L. (2021). *Investigar y escribir con APA7*. Lima: Fondo Editorial de UPC.
- Azañero, F. (2015). *Incertidumbre jurídica en la ley de reforma magisterial N°29944 en los docentes nombrados de la provincia de Huarochirí-región Lima* (para optar al Grado de Doctor en Ciencia de Educación). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Recuperado de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/261/TD%201498%20A1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Aziz, C. (2018). *Evolución e implementación de las políticas educativas en Chile*. Nota técnica N° 2. Líderes educativos, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Chile. Recuperado de https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2018/06/NT2_L6_C.A_Evolucio%CC%81n-e-implementacio%CC%81n-de-las-poli%CC%81ticas-educativas-en-Chile.pdf
- Barrón, R., Caro, R. y Delgado, V. (2018). Percepción del sistema de información y percepción de la evaluación del desempeño docente en el nivel inicial de la UGEL Cajamarca. *Revista Perspectiva* 19 (4), 440-451. Recuperado de <https://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/603/541>
- Borges, M. (2019). La revalorización docente: realidades y paradigmas. *Revista arbitrada del Cieg - Centro de investigación y estudios gerenciales*, (37), p. 47 – 59. Recuperado de [http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.37\(47-59\)-Borges%20Maria_articulo_id472.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.37(47-59)-Borges%20Maria_articulo_id472.pdf)
- Cabal, J., Milena, D. y Castro, F. (2018). *Programa de Incentivos Docentes: Impactos y recomendaciones en el corto plazo*. Recuperado de https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Evaluacion_incentivos_docentes_Documento_vf.pdf
- Cheuquecoy, L. (2015). *La valorización social del ejercicio docente, y su relación con las políticas educativas en Chile: Una visión desde los profesores* (Tesis para optar al título de psicólogo y al grado de Licenciado en Psicología). Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago, Chile. Recuperado de

<http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/3399/TPSICO%20626.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Congreso de la república del Perú (2014). *Ley universitaria N°30220*. Lima: Congreso de la República de Perú. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf

Consejo Nacional de Educación (2006). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Recuperado de <https://www.cne.gob.pe/uploads/proyecto-educativo-nacional/version-pen/pen-oficial.pdf>

Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú*. Recuperado de https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/1176/1/Cuenca-Ricardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf

Cuenca, R. y Urrutia, C. (2019). Explotando las brechas de desigualdad educativa en el Perú. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 24 (81), p. 431 – 461. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v24n81/1405-6666-rmie-24-81-431.pdf>

Cuenca, R. y Vargas, J. (2018). Perú: el estado de políticas públicas docentes. Recuperado de https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/1121/3/Cuenca-Ricardo_Vargas-Julio_Peru-estado-politicas-publicas-docentes.pdf

Darling, L. (2001). *El derecho de aprender*. Recuperado de <http://formacion.sigeyucatan.gob.mx/formacion/materiales/1/d1/p2/3%20DARLING%20HAMMOND%20.El-Derecho-de-aprender.pdf>

Guzmán, A. y Ruiz, D. (2018). *Percepción de las docentes sobre la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la urbanización “Monserrate”, Trujillo – 2017* (Para obtener el Título Profesional de Licenciada en Educación Inicial). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/6416/1/RE_EDU_ALEJANDRA.GUZMAN_DIANA.RUIZ_PERCEPCION.DOCENTES.EVALUACION_DATOS.pdf

Hernández, C., Pavez, A., Gonzáles, A. y Tecpan, S. (2017). ¿Se sienten valorados los profesores en Chile?. *Educación y Educadores*, 20 (3), 434-447. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v20n3/0123-1294-eded-20-03-00451.pdf>

Hernández, I. (2018). *Gestión del talento humano en la satisfacción laboral de docentes de nivel inicial UGEL 04, Lima, 2018* (Tesis para optar grado académico de: maestría en Gestión Pública). Universidad César Vallejo, Lima Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22265/Hernandez_VIM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jofré, P. (2016). *Cambios y percepciones de las facultades de educación sobre las políticas de formación inicial docente* (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona, Barcelona, España. Recuperado de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/106171/1/PJC_TESIS.pdf

Martinez, G. y Guevarra, A. (2015). Evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai*, 11 (4), 113 – 124. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>

Ministerio de Educación del Perú. (2018). *Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas y No Estatales (ENDO 2018)*. Recuperado de

<http://escale.minedu.gob.pe/documents/10156/5384052/Cuestionario+ENDO+2018.pdf?version=1.0>

Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (2015). *Las carreras docentes en América Latina*. La acción meritocrática para el desarrollo profesional. Santiago de Chile: OREALC-UNESCO. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4303/Las%20Carreras%20Odcentes%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20la%20acci%C3%B3n%20meritocr%C3%A1tica%20para%20el%20desarrollo%20profesional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2017). *La UNESCO avanza: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado de http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Hanoi/2030_Brochure_S P.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2016). *Políticas educativas en América Latina en base al TERCE*. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Recomendaciones-politicas-educativas-TERCE.pdf>

Rojas, A. (2016). Retos a la Educación Peruana en el Siglo XXI. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 14 (1), 101-115. Recuperado de <file:///C:/Users/Acer/Downloads/Dialnet-RetosALaEducacionPeruanaEnElSigloXXI-5297505.pdf>

Rojas, R. (2019). *Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes de Nivel Inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018* (Para optar el grado académico de Maestra en Educación con mención en políticas y gestión de la educación). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5677/rojas_ara.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Serrano, L. (2015). *Percepciones respecto al desarrollo de la indagación científica en estudiantes de cuarto de secundaria de Instituciones Educativas de Chorrillos, UGEL 07 de Lima* (Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación con mención en didáctica de la enseñanza en ciencias naturales en educación secundaria). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/94/Percepciones.respecto.al.desarrollo.de.la.indagaci%c3%b3n.cient%c3%adfica.en.estudiantes.de.cuarto.de.secundaria.de.instituciones.educativas.de.Chorrillos.UGEL.07.de.Lima.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Sopena, J. (2008). El fenómeno de la opinión pública: líneas de investigación en Europa. *Ruta: Revista Universitaria de Treballs Académics*, (1), 2. Recuperado de <https://ddd.uab.cat/pub/ruta/20130740n1/20130740n1a6.pdf>

Universidad Peruana Cayetano Heredia. (2016). *Orientaciones y disposiciones para el desarrollo de la tesis para la obtención del título profesional en Educación*. Facultad de Educación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Recuperado de <https://faedu.cayetano.edu.pe/pregrado-normas>

Universidad Peruana Cayetano Heredia. (2017). *Líneas y temas de investigación educativa para los programas académicos de la Faedu*. Facultad de educación de la universidad Peruana Cayetano Heredia. Recuperado de <https://eva.upch.edu.pe/mod/resource/view.php?id=250492>

Vaillant, D. (2008). Algunos Marcos Referenciales para la Evaluación del Desempeño Docente en América Latina. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1 (2). Recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/661516/RIEE_1_2_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, L, (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4(8), 47-53. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/747/74711353004.pdf>

Ventura, Z. (2012). *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07* (Tesis para optar el Grado de Magister en Educación con mención en Gestión Educativa). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4734/VENTURA_CASTILLO_ZULLY_SATISFACCION_UGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Matriz de consistencia						
Título de la tesis: Opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas educativas, según la encuesta ENDO 2018						
Descripción del Problema	Formulación del Problema	Objetivos	Marco Teórico	Variables	Metodología	
<p>-Valoración del trabajo docentes</p> <p>-Condición laboral de los docentes</p>	<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cuáles son las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas educativas, según la encuesta ENDO 2018?</p>	<p>General:</p> <p>Describir las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas educativas, según la encuesta ENDO 2018</p>	<p>Antecedentes</p> <p>Internacionales: Acuña (2015)</p> <p>País: Chile</p> <p>Preguntas que orienta la investigación: ¿Qué tan alineados están los supuestos de los programas de evaluación del desempeño y de incentivos económicos individuales con lo que realmente incentiva el trabajo de los docentes?</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>-Identificar y describir los núcleos con los cuales los docentes atribuyen sentidos a los programas de evaluación del desempeño profesional y a los programas de incentivos económicos individuales.</p> <p>-Identificar y describir los elementos que los docentes consideran relevantes para la buena realización de su labor.</p> <p>Estudio: Cualitativo</p>	<p>Variable Principal: Opinión y percepción</p> <p>Definición Conceptual: -Sopana (2008)</p> <p>-Vargas (1994)</p> <p>Definición Operacional: Puntaje obtenido del eje 800 “opinión y percepción” producto de la aplicación de la encuesta a docentes de nivel inicial del departamento de Puno en el año 2018.</p> <p>Dimensión 1: Valoración del trabajo docente</p> <p>Indicadores: -Preferencia de que su hijo (a) sea docente de escuela -Razones por las que no le gustaría que su hijo (a) sea docente de escuela -Opinión de la sociedad sobre el trabajo docente -Razones por las que dejaría de trabajar en una IE pública</p>	<p>Tipo de investigación: Enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño: Descriptivo simple</p> <p>Población: Docentes de la región Puno que han participado en la encuesta ENDO 2018</p> <p>Muestra: Los 90 docentes de Educación Inicial de la región Puno de las instituciones que participaron en la encuesta.</p> <p>Técnica e Instrumento: Técnica: Análisis de datos Instrumento: Base de datos</p> <p>Análisis de datos: -Revisión de fuentes sobre el eje -Procesamiento de la información según las</p>	
	<p>Problema Secundario 1:</p> <p>¿Cuáles son las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre la valoración del trabajo docente, según la encuesta ENDO 2018?</p>	<p>Específico 1:</p> <p>Identificar las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre la valoración del trabajo docente, según la encuesta ENDO 2018</p>				
	<p>Problema Secundario 2:</p> <p>¿Cuáles son las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre la evaluación del desempeño docente, según la encuesta ENDO 2018?</p>	<p>Específico 2:</p> <p>Identificar las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre la evaluación del desempeño docente, según la encuesta ENDO 2018</p>				

			<p>Resultado: Existe una completa ausencia del eje incentivo como profesor, que es el principal eje para atribuir sentido a un sistema de evaluación docente, tanto en su dimensión de reconocimiento social como de incentivo personal (Acuña, 2015, p. 15).</p> <p>Rechazan la evaluación docente no por la lógica misma de evaluar el trabajo docente, sino por los procedimientos de evaluación (Acuña, 2015, p. 17).</p> <p>Nacionales: Hernández (2018)</p> <p>País: Perú</p> <p>Objetivo: determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018</p> <p>Resultado: Los resultados evidencian que del total de las docentes encuestadas el 51,8 % se encuentra insatisfecha con su condición laboral y solo el 5,8 % refieren que están muy satisfechos con su situación laboral. Asimismo, el 50,4 % manifiestan que están insatisfechas con las condiciones de su trabajo y solo el 20,1 % se encuentran muy satisfechos.</p>	<p>-Satisfacción del docente con su vida personal</p> <p>-Satisfacción del docente con su trabajo</p> <p>Dimensión 2: Evaluación del desempeño docente</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> -La forma de evaluar el desempeño docente -Aspectos de su desempeño que deben ser evaluados -Conocimiento de los enfoques transversales -A favor de los enfoques transversales <p>Dimensión 3: Políticas y programas implementadas en beneficio del docente</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Estímulos para docentes -Opinión del docente sobre la Ley de Reforma Magisterial -Opinión del docente sobre los cambios introducidos por la Ley de Reforma Magisterial -Conocimiento de las iniciativas del sector educación para mejorar la calidad de servicio -A favor de las iniciativas del sector educación para mejorar la calidad de servicio -Conocimiento de las iniciativas del sector educación para fortalecer el desempeño docente 	<p>dimensiones de la base de datos ENDO 2018</p> <p>-Describir la información según las dimensiones de la base de datos ENDO 2018</p> <p>Aspecto Éticos: Esta investigación se realizará con suma responsabilidad y compromiso. Asimismo, se respetará la autoría de cada investigador haciendo la debida cita textual según las normas APA.</p>
--	--	--	---	--	---

<p>Problema Secundario 3: ¿Cuáles son las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas y programas implementadas en beneficio del docente, según la encuesta ENDO 2018?</p>	<p>Específico 3: Identificar las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas y programas implementadas en beneficio del docente, según la encuesta ENDO 2018</p>	<p>Bases teóricas. Sopana (2008) afirma que “la opinión implica siempre una actitud personal ante los fenómenos o sucesos y se puede definir como la postura que mantiene un individuo respecto a hechos sucedidos en el mundo real (p. 2). Vargas (1994) describe a la percepción “como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social” (p. 3). Asimismo, Colom y Domínguez (1997, citado en Jofré, 2016) plantean como “objetivo de la política educativa la solución de problemas sociales de la educación, incluyendo múltiples fenómenos, tanto de educación no formal, como de instituciones propias de la administración o de ámbitos que no necesariamente forman parte del estado” (p. 39).</p>	<p>-Beneficiario de las iniciativas del sector educación para fortalecer el desempeño docente -A favor de las iniciativas del sector educación para fortalecer el desempeño docente</p> <p>Dimensión 4: Problemas actuales del sector educación</p> <p>Indicadores: - Factores importantes para que el estudiante tenga éxito académico -Confianza en las instituciones del sector educativo -Principal problema que tiene la UGEL -Gestión de la UGEL durante el último año -Logro de aprendizaje de los estudiantes en instituciones públicas y privadas -Situación actual de las instituciones públicas</p> <p>-Proyección de las instituciones públicas dentro de 5 años</p> <p>-Aspectos en los que debe centrarse el Minedu</p>
<p>Problema Secundario 4: ¿Cuáles son las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre los problemas actuales del sector educación, según la encuesta ENDO 2018?</p>	<p>Específico 4: Identificar las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre los problemas actuales del sector educación, según la encuesta ENDO 2018</p>	<p>(Continúa con el texto de la celda superior)</p>	<p>(Continúa con el texto de la celda superior)</p>

Anexo 2

Matriz operacional

Matriz de consistencia					
Preguntas	Objetivos	Variables e indicadores			
General ¿Cuáles son las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas educativas, según la encuesta ENDO 2018?	General Describir las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas educativas, según la encuesta ENDO 2018	Opinión y percepción			
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Específicos ¿Cuáles son las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre la valoración del trabajo docente, según la encuesta ENDO 2018?	Específicos Identificar las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre la valoración del trabajo docente, según la encuesta ENDO 2018	Valoración del trabajo docente	Preferencia de que su hijo (a) sea docente de escuela	801	Según alternativas ENDO 2018
			Razones por las que no le gustaría que su hijo (a) sea docente de escuela	802	
			Opinión de la sociedad sobre el trabajo docente	803	
			Posibilidad de dejar su trabajo actual para irse exclusivamente al sector privado	817	
			Satisfacción del docente con su vida personal	818	
			Satisfacción del docente con su trabajo	819	
¿Cuáles son las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre la evaluación del desempeño docente, según la encuesta ENDO 2018?	Identificar las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre la evaluación del desempeño docente, según la encuesta ENDO 2018	Evaluación del desempeño docente	La mejor forma de evaluar el desempeño docente	806	Según alternativas ENDO 2018
			Aspectos de su desempeño que deben ser evaluados	807	
			Conocimiento de los enfoques transversales	824	

¿Cuáles son las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas y programas implementadas en beneficio del docente, según la encuesta ENDO 2018?	Identificar las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre las políticas y programas implementadas en beneficio del docente, según la encuesta ENDO 2018	Políticas y programas implementadas en beneficio del docente	Estímulos para docentes	810
			Opinión del docente sobre la Ley de Reforma Magisterial	811
			Opinión del docente sobre los cambios introducidos por la Ley de Reforma Magisterial	812
			Conocimiento de las iniciativas del sector educación para mejorar la calidad de servicio	813
			Conocimiento de las iniciativas del sector educación para fortalecer el desempeño docente	814
¿Cuáles son las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre los problemas actuales del sector educación, según la encuesta ENDO 2018?	Identificar las opiniones y percepciones de los docentes de Educación Inicial de la región Puno sobre los problemas actuales del sector educación, según la encuesta ENDO 2018	Problemas actuales de la educación peruana	Factores importantes para que el estudiante tenga éxito académico	804
			Confianza en la instituciones del sector educativo	805
			Principal problema que tiene la UGEL	808
			Gestión de la UGEL durante el último año	809
			Logro de aprendizaje de los estudiantes en instituciones públicas y privadas	820
			Situación actual de las instituciones públicas	821
			Proyección de las instituciones públicas dentro de 5 años	822
			Aspectos en los que debe centrarse Minedu	823

Anexo 3

Eje 800 "Opinión y percepción" del ENDO 2018

ENDO 2018

703	¿Tiene usted celular propio?	
	Si, tengo un teléfono inteligente (Smartphone)	1
	Si, pero no es teléfono inteligente (no es Smartphone)	2
	No	3

705	¿Cómo le gustaría recibir la información que produce el Minedu? Elija tres alternativas en orden de preferencia, donde 1 es la más preferida
1	¿Mensaje de texto (SMS)?
2	¿Spot de radio?
3	¿Publicidad en televisión?
4	¿Correo electrónico (e-mail)?
5	¿Facebook?
6	¿Boleta de pago?
7	Otro (especifique)

707	¿Está Ud. de acuerdo con las siguientes frases acerca de los efectos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) sobre el trabajo docente en aula?
	[TARJETA H]
1	Facilitan el aprendizaje colaborativo de los estudiantes
2	Despersonalizan el proceso de enseñanza-aprendizaje
3	Vienen a atender el bienestar de los estudiantes y la comunicación entre ellos
4	Vienen a facilitar la tarea de los docentes en el aula
5	Vienen a ampliar las oportunidades de acceso a la información por parte de los estudiantes
6	Vienen a reemplazar parcial o totalmente el trabajo de los docentes en el aula

800 OPINIÓN Y PERCEPCIÓN

801	Si tiene o tuviera hijos(as), ¿le gustaría o no le gustaría que alguno(a) de ellos(as) fuera docente de escuela?		
	Si me gustaría	1	➔ Pasar a 803
	Me daría lo mismo	2	➔ Pasar a 803
	No me gustaría	3	

802	¿Por qué no le gustaría que su(s) hijo(s) sea(n) docente(s) de escuela?	
	Porque pagan poco	1
	Porque es una carrera con poco prestigio	2
	Porque es una carrera muy sacrificada	3
	Porque las condiciones son inadecuadas	4
	Otro (Especifique):	5

803	¿Cuál cree Ud. que es la opinión de la sociedad sobre el trabajo de los docentes? Elija hasta tres alternativas. [TARJETA I]	
	Cualquiera puede enseñar	1
	Se dedican a protestar pero no enseñan	2
	Están desactualizados	3
	Es admirable su paciencia con los estudiantes	4
	Son ejemplo y guía para los demás	5
	Merecen mayor atención del Estado	6
	Hablan de sus derechos pero no de sus obligaciones	7
	Cooperan con la comunidad	8
	Otro (especifique)	9

804	En su opinión, ¿cuáles son los factores más importantes para que un estudiante tenga éxito académico? Elija tres alternativas en orden de importancia, donde 1 es la más importante. [TARJETA J]	
		Orden de importancia
1	La infraestructura de la I.E. y el aula	
2	Su nivel socioeconómico	
3	Su estado de salud	
4	La calidad / desempeño de sus profesores	
5	La inteligencia / capacidades del estudiante	
6	El compromiso de sus padres	
7	El esfuerzo y práctica del propio estudiante	
8	Experiencia en la lengua materna	
9	Otro (Especifique):	

805	¿Cuánto confía Ud. en las siguientes instituciones? [TARJETA K]	
		Porcentaje
1	Ministerio de Educación	
2	Consejo Nacional de Educación	
3	Dirección o Gerencia Regional de Educación	
4	UGEL	
5	Medios de comunicación	
6	Democracia Magisterial	
7	SUTEP	

806A	En su opinión, ¿cuál es la forma más importante que se puede usar para evaluar su desempeño docente? [TARJETA L]	
	Prueba de conocimientos pedagógicos y de especialidad	1
	Observación directa de clase	2
	Portafolio docente o carpeta pedagógica	3
	Legajo personal (escalafón)	4
	Evaluación a los estudiantes	5
	Otro	6

12

ENDO 2018

807	En su opinión, ¿cuáles son los tres principales aspectos del desempeño docente que deben ser evaluados? Elija hasta tres alternativas. [TARJETA M]	
	El conocimiento de su especialidad	1
	La capacidad para crear un clima de convivencia democrática en el aula	2
	La capacidad para conducir el proceso de aprendizaje	3
	El ejercicio ético de la profesión	4
	Los logros de aprendizajes de sus estudiantes	5
	Otro	6
	De la 808A a la 817 - SOLO PARA IE. PÚBLICAS	
	LE PRIVADAS ➔ Ir a 818	

808A	En su opinión, ¿cuál es el principal problema que tienen las UGEL? [TARJETA N]	
	Personal deficiente (mala atención, cobran docentes sancionados, etc)	1
	Procesos administrativos deficientes (mucha burocracia, demoras, etc)	2
	Corrupción (poca transparencia, cobros indebidos, etc)	3
	Otro	4
	No tienen ningún problema	5

809	Durante el último año, ¿la gestión que hace su UGEL de los siguientes servicios mejoró, empeoró o se mantuvo igual?				
		Mejoró	Se empeoró	Se mantuvo igual	NS / NR
1	¿Entrega oportuna de materiales educativos?	1	2	3	4
2	¿Proceso de adjudicación y contratación docente?	1	2	3	4
3	¿Trámites en el área de personal (licencias, constancias, etc.)?	1	2	3	4
4	¿Pago oportuno de salarios y beneficios a docentes?	1	2	3	4
5	¿Registro de información del escalafón para nuevos docentes?	1	2	3	4
6	¿Pago oportuno de los servicios básicos en las I.I.E.E.?	1	2	3	4
7	¿Monitoreo del servicio educativo por parte de la UGEL?	1	2	3	4
8	¿Mantenimiento de la infraestructura del local escolar?	1	2	3	4

810	En su opinión, ¿qué tipo de estímulo para docentes sería más adecuado para promover...? (Acepte sólo un estímulo por cada opción)			
		Tipos de estímulo		
		Resoluciones de felicitación	Bonos monetarios	Becas / capacitaciones
1	¿Resultados destacados de sus estudiantes?	1	2	3
2	¿Innovación en prácticas pedagógicas?	1	2	3
3	¿Investigación y producción intelectual?	1	2	3

811	Con relación a su situación laboral y profesional, ¿considera Ud. que la Ley de Reforma Magisterial...	
	Lo beneficia?	1
	Lo perjudica?	2
	Ni lo beneficia ni lo perjudica?	3
	No conoce la ley	➔ Ir a 814A
		4

812A	¿Esta Ud. de acuerdo con los siguientes cambios introducidos por la Ley de Reforma Magisterial? [TARJETA H]	
		Porcentaje
1	Nuevas escuelas magisteriales	
2	Meritocracia (ascenso basado en el mérito)	
3	Un solo régimen laboral para todos	
4	Evaluaciones periódicas	
5	Cesa a los 65 años	
6	Posibilidad de acceder a otros cargos (Directivo, Especialista, Formador)	
7	Asignaciones por tipo y ubicación de la I.E. (ruralidad, frontera, VRAEM, unidocente, multigrado, EIB, etc.)	
8	Obligatoriedad de la Evaluación del Desempeño Docente	
9	Otro (Especifique)	

13

	B13A		B13B	
	Si	No	Si	No
1 ¿Sabe Ud. de qué tratan las siguientes iniciativas que se vienen desarrollando en el sector educación?				
1 ¿Jornada Escolar Completa (JEC)?	1	2	1	2
2 ¿Plan de Inglés?	1	2	1	2
3 ¿Colegios de Alto Rendimiento (COAR)?	1	2	1	2
4 ¿Evaluación Central de Estudiantes (ECE)?	1	2	1	2
5 ¿Beca Vocación de Maestro?	1	2	1	2
6 ¿Rutas solidarias (bicicletas)?	1	2	1	2
7 ¿Semáforo Escuela?	1	2	1	2
8 ¿Plataforma SíseVe contra la Violencia Escolar?	1	2	1	2
9 ¿Portal Ponte en Carrera?	1	2	1	2
10 ¿Programa de radio "La buena educación"?	1	2	1	2

	B14A	B14B	B14C
	Si=1 No=2	Si=1 No=2	Si=1 No=2
1 ¿Acompañamiento pedagógico?			
2 ¿Bono de atracción docente para el inicio de docentes al concurso de nombramiento?			
3 ¿Concurso Nacional de Buenas Prácticas Docentes?			
4 ¿Bono escuela?			
5 ¿Beca a hijos de docentes nombrados?			
6 ¿Envío de mensajes de texto SMS a los celulares de los docentes (SoloMó docentes)?			
7 ¿Descuento de 50% para docentes en espectáculos culturales?			
8 ¿Ingreso gratuito a museos, lugares históricos y monumentos arqueológicos el primer domingo de cada mes?			
9 ¿Acceso de docentes a actividades culturales ofrecidas por el Sector Cultura?			

	B15A		B15C	
	En los últimos 12 meses ¿Cuántas veces asistió a alguno de los servicios o espectáculos de esta lista? [TARJETA N]		En este año académico ¿ha utilizado lo aprendido en ella..... visitado(a) en alguna clase?	
		Veces	SI	NO
1 Museo?			1	2
2 Un monumento histórico (ejemplo: una casa de la época virreinal)?			1	2
3 Sitio Arqueológico (ejemplo: una huaca)?			1	2
4 Obra de teatro			1	2
5 Espectáculo de danza			1	2
6 Función cinematográfica (películas, cortometrajes, etc.)?			1	2
7 Espectáculo musical (concierto, festival)?			1	2
8 Espectáculo de circo?			1	2
9 Biblioteca o sala de lectura?			1	2
10 Feria del libro?			1	2
11 Feria artesanal?			1	2
12 Festival local - tradicional (fiesta patronal, festividades carnaval, regionales)?			1	2
13 No asistió a ninguno			1	2

B15A	¿Le parece importante que sus estudiantes aprendan sobre patrimonio cultural, museo y artes en general?
	Muy importante 1
	Solo un poco importante 2
	Nada importante 3

	B17	¿Consideraría la posibilidad de dejar su trabajo actual para trabajar exclusivamente en una I.E. privada? ¿Por qué? [TARJETA O]	
		Si	No
1	1	Porque el salario es mayor	1
	2	Porque las condiciones de trabajo en la I.E. privada son adecuadas (disponibilidad de materiales, infraestructura, mobiliario, capacitación, beneficios, horario laboral, etc.)	2
	3	Por ser un reto profesional o una nueva experiencia como docente	3
	4	Otro (Especifique):	4
	5	Porque el salario es bajo	5
	6	Por mi compromiso con la educación pública	6
	7	Porque las condiciones de trabajo en la I.E. privada son inadecuadas (en términos de disponibilidad de materiales, infraestructura, mobiliario, horario laboral, etc.)	7
	8	Porque tiene otro enfoque y/o metodología pedagógica (distinta a los objetivos de la educación pública)	8
	9	Por las limitadas oportunidades de crecimiento profesional	9
	10	Otro (Especifique):	10

B18		Considerando todas las cosas, ¿cuán satisfecho está Ud. con los siguientes aspectos? [TARJETA C]	
		Puntaje	
1	¿Su vida?		
2	¿Su salud?		
3	¿Su empleo en esta IE?		
4	¿La educación que le puede dar a sus hijos (en caso no tenga hijos, a los su(s) nieto(s)?)		
5	¿Las condiciones de su jubilación futura?		
6	¿Su autoestima?		
7	¿El reconocimiento que da la sociedad a su trabajo como docente?		
8	¿Sus relaciones familiares?		
9	¿Sus actividades recreativas (turismo, cultura, etc.)?		

B19A		¿Cuán satisfecho está Ud. con los siguientes aspectos? [TARJETA C]	
		Puntaje	
1	¿Su actividad pedagógica?		
2	¿Los logros alcanzados por sus estudiantes?		
3	¿Su relación con los estudiantes?		
4	¿El reconocimiento que da el Minedu a los docentes?		
5	¿Su relación con los colegas?		
6	¿Su relación con el Director(a)? (anotar el valor 90 en I.E. unidocentes o si el entrevistado es el director)		
7	¿Su relación con los padres de familia?		
8	¿La ubicación de la I.E.?		
9	¿Su salario?		
10	¿Su relación con la comunidad?		
11	¿La infraestructura y equipamiento de su IE?		

B21			
Desde el punto de vista del logro de aprendizaje de los estudiantes ¿Ud. considera que las IIEE públicas son mejores, iguales o peores que las privadas?			
Mejores	1	Iguales	2
Peores			3

B22			
En comparación a cuando Ud. ingresó a la docencia ¿cómo cree que están ahora las IIEE públicas?			
Mejor	1	Igual	2
Peor			3

B23			
¿Cómo cree Ud. que estarán las IIEE públicas dentro de cinco años?			
Mejor	1	Igual	2
Peor			3

B24		En su opinión, ¿en qué aspectos debería centrar su inversión el MINEDU? Elija tres alternativas en orden de importancia, donde 1 es la más importante. [TARJETA R]	
		Orden	
1	Primera infancia		
2	Acceso a la educación		
3	Deserción escolar		
4	Infraestructura educativa		
5	Material educativo		
6	Formación inicial docente		
7	Capacitación a docentes		
8	Acompañamiento pedagógico		
9	Mejorar las condiciones laborales docentes		
10	Prevención de discriminación y violencia		
11	Otro (especifique)		

B25		B26B	
¿Sabe Ud. en qué consisten los siguientes enfoques transversales?		¿Está a favor del enfoque?	
		Si	No
1	Enfoque Búsqueda de la Excelencia	1	2
2	Enfoque Ambiental	1	2
3	Enfoque Orientación al Bien Común	1	2
4	Enfoque de Derechos	1	2
5	Enfoque Igualdad de Género	1	2
6	Enfoque Intercultural	1	2
7	Enfoque Inclusivo o de Atención a la Diversidad	1	2