

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO



LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 32548 DE SAN
JUAN DE COTOMONILLO DE LA PROVINCIA DE LEONCIO
PRADO EN EL PERIODO 2020

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO

TESISTA: FALCON ANAYA VILMA VIOLETA

ASESOR: DR. SOTIL CORTAVARRÍA WILFREDO ANTONIO

HUÁNUCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios un agradecimiento eterno por guiarme e iluminar mi existencia durante mis años de formación hasta cumplir mis metas.

A mis padres, por todo su amor e incansable labor de esfuerzo, sacrificio y por el inmenso apoyo que me conceden.

A mis queridos hermanos, hermana y mis sobrinos por ser mi soporte y ayuda, especialmente a mi amado sobrino Henry por el amor que me profesa, y ser mi fuente de inspiración.

De manera muy especial, a una persona que llevo en mi corazón.

AGRADECIMIENTO

Mis sinceros agradecimientos:

A mi dilecto asesor Dr. Wilfredo Antonio Sotil Cortavarría, por su acertado asesoramiento en la materialización del presente trabajo de investigación.

A los incansables forjadores de la cultura, docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la educación de la UNHEVAL, quienes contribuyeron en mi formación académica y profesional.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como principal objetivo relacionar la motivación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020. Desde el punto de vista metodológico, tiene por finalidad profundizar el análisis e interpretación de los resultados, por lo que la presente investigación corresponde a la investigación de tipo básica, utilizando el diseño correlacional, estableciéndose como muestra un grupo de trabajo conformado por 15 docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado. Al citado grupo de estudio se le aplicó la técnica de la encuesta con preguntas sobre el nivel de motivación a los docentes y otro sobre el nivel de desempeño laboral de los docentes, teniéndose como instrumentos el cuestionario y la rúbrica. De otro lado, para determinar la contratación de las hipótesis formuladas se aplicará la estadística descriptiva e inferencial, en donde se interpretará el índice de correlación. Sobre los resultados se ha demostrado que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes en las aulas las cuales se evidencian en los análisis de las encuestas, pero por debajo de lo esperado; asimismo de acuerdo al valor Rho de Spearman = 0,644 se evidenció que la motivación y el desempeño laboral docente tienen una correlación positiva moderada, indicando que, si se mejora la motivación al personal docente, el desempeño laboral de los docentes será más óptimo.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, contratación.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to relate motivation with the work performance of teachers of the Educational Institution N° 32548 of San Juan of Cotomonillo in the province of Leoncio Prado of Huánuco in the 2020 period. From the methodological point of view, it aims to deepen the analysis and interpretation of the results, so this research corresponds to basic research, using the correlational design, establishing as a sample a work group made up of 15 teachers of Educational Institution N° 32548 of San Juan of Cotomonillo in the province of Leoncio Prado. The aforementioned study group was applied the survey technique with questions about the level of motivation of teachers and another about the level of work performance of teachers, using the questionnaire and the rubric as instruments. On the other hand, to determine the contraction of the formulated hypotheses, descriptive and inferential statistics will be applied, where the correlation index will be interpreted. Regarding the results, it has been shown that there is a significant relationship between motivation and work performance of teachers in the classrooms, which are evidenced in the analysis of the surveys, but below what is expected; Likewise, according to Spearman's Rho value = 0.644, it was evidenced that motivation and teacher job performance have a moderate positive correlation, indicating that, if teacher motivation is improved, teachers job performance will be more optimal.

Keywords: Motivation, work performance and hiring.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..	9
1.1 Fundamentación del problema de investigación	9
1.2. Justificación e importancia de la investigación	11
1.2.1. Justificación Legal.	12
1.2.2. Importancia Teórico Científico	12
1.2.3. Importancia Práctica.....	13
1.3. Viabilidad.....	13
1.4. Formulación del problema general y específico	13
1.4.1. Problema General:.....	13
1.4.2. Problemas específicos	13
1.5. Objetivo general	14
1.5.1. Objetivo General	14
1.5.2. Objetivos Específicos.....	14
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	15
2.1. Formulación de Hipótesis	15
2.1.1. Hipótesis General	15
2.1.2. Hipótesis Específicas	15
2.2. Operacionalización de las Variables	16
2.3. Definición Operacional de las Variables.....	18
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	20
3.1. Antecedentes de la Investigación	20
3.2. Bases Teóricas	28
3.3. Bases Conceptuales	102
3.4. Bases Epistémicos	103

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA	105
4.1. Ámbito de estudio	105
4.2. Tipo y Nivel de Investigación	105
4.3. Población y Muestra.....	105
4.3.1. Descripción de la Población.....	105
4.3.2. Muestra y Método de Muestreo	105
4.3.3. Criterios de Inclusión y Exclusión	106
4.4. Diseño de investigación.....	107
4.5. Técnicas e instrumentos	107
4.5.1. Técnicas.....	107
4.5.2. Instrumentos	107
4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	108
4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	108
4.6. Técnica para el Procedimiento y Análisis de Datos	109
4.7. Aspectos Éticos	111
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	113
5.1. Análisis Descriptivo	113
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	132
5.3. Discusión de resultados	143
5.4. Aporte Científico de la investigación	145
CONCLUSIONES	146
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	149
ANEXOS	154

INTRODUCCIÓN

La educación de las nuevas generaciones y principalmente de nuestro país es una prioridad de toda la sociedad en su conjunto y por ello, se hace necesario e importante revisar profundamente todo el proceso educativo, y la influencia que tiene la motivación en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas por lo que es importante y representa un recurso valioso para esta, ya que su participación es necesaria para su funcionamiento.

Los maestros para demostrar un buen desempeño dentro del aula deben contar con los materiales actualizados y principalmente estar bien estimulados por parte de los directivos.

Mediante la presente tesis se trata de brindar un aporte con respecto a la motivación y su relación en el desempeño laboral de los docentes.

Es así que en el presente trabajo se encontrará en el Capítulo I, la descripción del problema de investigación, en donde se hará un repaso de los aspectos más importantes de esta investigación para su formulación. En el Capítulo II, se hará el respectivo sustento teórico, analizando los antecedentes y las fuentes teóricas. En el Capítulo III se analizará el aspecto metodológico de la investigación para finalmente en el Capítulo IV, presentarse los resultados y su respectivo análisis.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

La educación tiene un papel importante en nuestro País, y es un derecho fundamental de la persona, para incrementar su desarrollo académico y autonomía. En base a ello, en las últimas décadas se ha evidenciado que el factor docente es un componente clave en el aprendizaje de los estudiantes, en el correcto funcionamiento de las instituciones y políticas educativas estatales. Por lo que es importante que se trabaje en el desarrollo y fortalecer la profesión del docente, es decir, el educador debe encontrarse actualizado para que pueda mejorar sus competencias profesionales. “Los docentes son agentes fundamentales del proceso educativo ya que tienen como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano” (Ley General de Educación 28044, 2003, Artículo 59, pág. 3). Al respecto, Pereira, Vera y De Freitas (2012) sostienen que el perfil profesional del educador presenta requisitos académicos con formación docente, perfeccionamiento y actualización, capacitación de graduados docentes para nuevos roles profesionales, capacitación pedagógica de graduados no docentes; condiciones de trabajo, como carrera docente (ingreso, permanencia, ascenso y jornada) y remuneración docente.

En los nuevos escenarios que se desenvuelve y desarrolla la persona se pueden distinguir tres aspectos muy importantes: La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento (Manene, 2012). Es evidente que los cambios que se viven en los tiempos actuales son drásticos y exigentes, el hecho de realizar muchas actividades en el menor tiempo posible y la presión de querer resultados inmediatos, hacen que las horas de trabajo aumenten al igual que las responsabilidades originando una evidente carga laboral que puede traer serias consecuencias como estrés, agotamiento físico y mental, actitud negativa frente al trabajo y desmotivación, este último es quizás uno de los más frecuentes.

En cuanto a la problemática de la motivación laboral, Mañuico (2014) en uno de sus estudios realizados en los trabajadores de SOL PERU S.A.C, llegó a la conclusión que los gerentes sólo toman en cuenta el nivel de productividad y competitividad que desean lograr a través de ellos, sin atender las opiniones o recomendaciones de los

mismos, sin saber si ellos están motivados en cuanto al trabajo que se está realizando, en otras palabras, desconocen el por qué se muestran poco motivados.

Los docentes, tampoco son ajenos a esta problemática. Las exigencias del mundo globalizado y las múltiples labores académicas diarias, origina que estén sujetos a presiones, sobre carga laboral y emocional, incluso a veces suelen efectuar cargos administrativos que ameriten mayor esfuerzo, motivación y compromiso (Llontop, 2015).

Como ya se enfatizó en el párrafo inicial, es la desmotivación uno de los principales problemas que enfrentan los docentes en el ámbito laboral. Al respecto, se manifiesta que el docente muchas veces se encuentra en una situación en la que se le exigen múltiples responsabilidades y en ocasiones se le culpa de los problemas ocasionados dentro del contexto escolar; sobre todo las relacionadas entre profesor-alumno, alumno-rendimiento, etc.; esperando que los docentes resuelvan todos los problemas de la sociedad. Si a lo anterior le sumamos su desconcierto ante las contradicciones entre sus derechos y deberes, las bajas remuneraciones, el poco reconocimiento de su rol y la aglomeración de sus tareas, puede causar que se sientan abrumados, pesimistas, agotados, insatisfechos, con una sensación de ausencia de nuevas estrategias que le permitan redireccionar su papel de facilitador, es decir nos encontramos frente a docentes desmotivados (Sureda, 2002).

Mendoza (2008) es otro de los autores que aseguran que la calidad del docente es determinante, pues ellos son el eje central que favorece el éxito de la escuela. El aprendizaje de los estudiantes, la motivación de los padres para enviarlos a la escuela e incluso la participación de las instituciones educativas en programas de apoyo depende, básicamente, de las características personales del docente, de su asistencia regular, de su iniciativa y de su profesionalismo. Incluso en uno de sus estudios sobre motivación docente, elaboró un programa de estrategias para otorgar incentivos (monetarios y no monetarios) a los docentes y así mejorar la comprensión de textos en estudiantes, cuyos resultados al finalizar el programa arrojaron que el 95% de estudiantes mejoraron su rendimiento significativamente gracias a la puntualidad del docente, la utilización de nuevas estrategias, el dinamismo de sus clases, etc.

Comprobando así, que la motivación docente mejora el nivel de comprensión de textos de los estudiantes. Sin embargo, sería desconsiderado afirmar que el logro de

los aprendizajes de los estudiantes depende única y exclusivamente del docente, sino de todos los agentes que intervienen en la educación; dejar toda la responsabilidad en manos de los docentes es la principal razón de su desmotivación laboral.

En el Perú, la situación no es diferente, pues debido a las bajas remuneraciones, al poco reconocimiento de la labor docente, la sobre carga laboral, etc.; conlleva a las insatisfacciones y fracasos, propios de la falta de motivación laboral.

El sector educación en nuestro país, es uno de los sectores menos atendidos en cuanto a reconocer la labor de los maestros de una manera digna, que le permita satisfacer sus motivaciones de distinto tipo. Aunque se hace esfuerzos para elevar la docencia y lograr los aprendizajes esperados en los estudiantes, aun es un camino largo por recorrer. Los maestros por su parte encuentran varios obstáculos en su carrera profesional que no le permiten tener la calidad de vida y el bienestar deseado de tan merecida labor.

La Institución Educativa N° **32548 de San Juan de Cotomonillo de la Provincia de Leoncio Prado**, sujeto del presente estudio, no es ajena a esta problemática, ya que se han observado ciertas manifestaciones que nos indican problemas de motivación como: falta de compromiso, hostigamiento del quehacer educativo diario, agotamiento, falta de interés por realizar actividades institucionales y clases motivadoras, desganos al interactuar con sus estudiantes, etc. Por ello surge la necesidad de medir el nivel de motivación que presentan los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa antes mencionada.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

El presente estudio se justifica porque existe una problemática asociada a la labor docente ya que sin lugar a duda, las consecuencias que ocasiona la falta de motivación ya sea intrínseca o extrínseca influyen en el desempeño laboral del docente y en su calidad como profesional y esta situación suele repercutir en la calidad de la enseñanza, además existe la necesidad de solucionar el problema del bajo nivel de la calidad educativa en la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, por lo que a través de esta investigación se conseguirá información importante, ya que en los últimos cinco años ha sido afectada y deteriorada la motivación y las relaciones del desempeño laboral

docente produciendo excedencia de un mal clima en la institución por la desmotivación que aqueja a los docentes, directivos y personal administrativo.

Esta investigación podría considerarlo como un aporte sistemático dentro de la labor docente para luego poder incorporarlo al campo gnoseológico de la ciencia de la investigación, y el aporte a la educación en la solución del problema cuya relación será constante como muestra aleatoria entre las variables de la Motivación y el Desempeño Laboral Docente.

1.2.1. Justificación Legal

La presente investigación se justifica desde el punto de vista legal, de acuerdo con el reglamento que norma los procedimientos para la obtención del grado de magister en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. La base legal que sustenta dicho reglamento es:

- La Constitución Política del Perú que establece los fines de la educación universitaria (Art. 18°); como la creación intelectual y artística, la investigación científica y tecnológica.
- Proyecto Educativo Nacional.
- El Currículo Nacional.
- El Marco del Buen Desempeño Docente.

1.2.2. Importancia teórico científico

Esta investigación se realiza porque existe la necesidad de solucionar el problema de la motivación y su relación en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, porque en los últimos años existe una escasa motivación hacia los docentes dentro de su labor pedagógica.

También el resultado de esta investigación podrá sistematizarse para luego ser incorporados al campo gnoseológico de la ciencia de la investigación, y el aporte a la educación en la solución del problema cuya relación será constante como muestra aleatoria entre variables de la motivación y su relación

en el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del Perú.

1.2.3. Importancia Práctica

Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos son de mucha importancia, que serán empleados en la presente investigación y servirán para demostrar la verdad o no verdad de análisis de la variable, así como su validez y confiabilidad.

1.3. Viabilidad de la investigación

La presente investigación es viable ya que cuenta con recursos humanos, financieros, materiales, es ejecutable en un periodo de tiempo previsto. Gracias a la metodología usada se podrá responder a los problemas y expectativas planteadas.

1.4. Formulación del problema general y específico

1.4.1. Problema General:

PG. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado periodo 2020?

1.4.2. Problemas específicos

PE1. ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa?

PE2. ¿Qué relación existe entre los estímulos como motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa?

PE3. ¿Qué relación existe entre los medios y materiales disponibles y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa?

PE4. ¿Qué relación existe entre la participación activa de los alumnos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa?

1.5. Objetivo general

1.5.1. Objetivo General

OG. Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa. N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020.

1.5.2. Objetivos Específicos

OE1. Establecer la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa.

OE2. Establecer la relación que existe los estímulos como motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa.

OE3. establecer la relación que existe entre los medios y materiales disponibles y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa.

OE4. Establecer la relación que existe entre la participación activa de los alumnos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las Hipótesis

2.1.1. Hipótesis General

HG. Existe relación significativa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020.

2.1.2. Hipótesis Específicas

H1. Existe relación significativa y positiva entre el clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020.

H2. Existe relación significativa y positiva entre los estímulos como motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020.

H3. Existe relación significativa y positiva entre los medios y materiales disponibles y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020.

H4. Existe relación significativa y positiva entre la participación activa de los alumnos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020.

2.2. Operacionalización de las Variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
V (X) Motivación	Clima Institucional	Respeto Tolerancia Solidaridad Empatía Honestidad	Cuestionario de encuesta
	Estímulos	Premios Reconocimientos	
	Medios y materiales disponibles	Recursos naturales (contexto) Audiovisuales Textos actualizados Útiles escolares disponibles	
	Participación activa de los alumnos	Actitud asertiva Saberes previos Habilidades observables	
V (Y) Desempeño Laboral docente	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • El docente promueve el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje que captan su atención y/o ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación. • Es activo en buscar que los estudiantes que no participan espontáneamente lo hagan, o intervenir para que todos se involucren en las actividades propuestas, de modo que, si algunos pierden el interés o no participan, el docente lo nota e intenta involucrarlos nuevamente (deliberadamente llama su atención haciéndoles algunas preguntas o invitándoles a realizar alguna tarea). • Todos o casi todos los estudiantes (más del 90%) se muestran interesados y/o participan activamente en las actividades de aprendizaje propuestas. • El docente busca que los estudiantes comprendan o reflexionen sobre el sentido de lo que están aprendiendo y/o valoren su importancia o utilidad. 	Rubrica de observación de aula
	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	<ul style="list-style-type: none"> • El docente promueve de modo efectivo el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes durante la sesión en su conjunto, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas con ellos o las que fomenta entre ellos. 	

	<p>Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El docente monitorea activamente la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25% de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos. • Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, al menos en una ocasión, da retroalimentación por descubrimiento o reflexión, guiándolos en el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar o bien para que ellos reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o de sus errores. 	
	<p>Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo. • Además, muestra consideración hacia la perspectiva de los estudiantes (es decir, respeta sus opiniones y puntos de vista, les pide su parecer y lo considera, evita imponerse, y tiene una actitud dialogante y abierta). • Durante la sesión, es cordial y transmite calidez. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula. • Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas. • Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene. 	<p>Rubrica de observación de aula</p>
	<p>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, el docente siempre utiliza mecanismos positivos. Nunca emplea mecanismos negativos ni de maltrato. • Toda la sesión se desarrolla en forma continua, sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos. La continuidad de la sesión permite avanzar en las actividades de aprendizaje. 	<p>Rubrica de observación de aula</p>

2.3. Definición Operacional de las Variables.

Son diversas las concepciones. Motivación es estimular al docente, es despertar en él engrandecimiento dentro de su labor pedagógica en las aulas y sentirse satisfecho, por ello es importante los estímulos y reconocimientos al docente para obtener un buen desempeño laboral frente a los estudiantes.

Todo esto es posible si existe un buen estímulo y reconocimiento por parte de los órganos competentes del sector educación y obtener así un eficiente desempeño laboral de los docentes y, por ende, mejorar la calidad educativa integral en las instituciones educativas del país.

En el Perú el Minedu, ha orientado que, en los centros educativos, se brinde acompañamiento pedagógico, con el fin de apoyar y estimular el desempeño del docente, y así mejorar los niveles de rendimiento académico de los estudiantes y también la calidad educativa.

Esta investigación es importante porque aportará aspectos teóricos e información de interés como soporte para otras investigaciones enmarcadas en las variables que refieren a la motivación y su relación en el desempeño laboral de los docentes inherente al sector educativo en las Instituciones Educativas públicas. Como valor teórico se hará extensivo instrumentos validados y confiables que el MINEDU dota a través de la intervención SPSR y que servirá de apoyo a otros investigadores en el mismo campo de acción de las variables que sustentan este estudio, como lo son la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la EBR. Así también servirá de sustento para esta y otras investigaciones similares, ya que alimentará el marco teórico y/o cuerpo de conocimientos que existe sobre el tema en mención.

Desempeño Laboral Docente: Cuando se habla de “desempeño” se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido la evaluación del desempeño docente hace referencia al proceso evaluativo de las practicas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

La evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo sino un instrumento para mejorar los recursos humanos, pues mediante este sistema se pueden detectar

problemas de supervisión, de integración del trabajador en la institución o en el cargo que ocupa, de falta de aprovechamiento de su potencial o de escasa motivación.

La institución utiliza los resultados a la hora de decidir cambios de puestos, asignación de incentivos económicos o necesidad de formación o motivación de sus empleados. Los trabajadores también obtienen beneficios como conocer las expectativas que tienen de ellos sus jefes y ver canalizados sus problemas.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes y por ende también alcancen el éxito.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de Investigación

3.1.1. A Nivel Internacional

- **Pisconti (2014)** en su tesis titulada: motivación y Clima laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL N° 03. El estudio fue de tipo descriptivo con un diseño pre experimental. Concluyendo que la motivación cumple diferentes roles como los que son mantener la conducta de los colaboradores, dinamizar los procesos, orientar las tareas y activar el entusiasmo para el logro de las metas propuestas por la organización. Además, indicando que el impulso está debidamente relacionado con la motivación, debido a que la proactividad y un desempeño alto, solo serán causados por personas que quieran que pase de esa manera, es decir que se sienten motivados.
- **Dassala (2016)** en su tesis titulada: la motivación y satisfacción de docentes para el desempeño profesional en una escuela secundaria en Angola. Nos dice que la muestra de estudio estuvo conformada por 367 profesores y los instrumentos que emplearon fue la entrevista y cuestionario. Dicha tesis llegó a la conclusión de que existe un grado de motivación e insatisfacción, entre ellos son: falta de un marco salarial, insuficiente capacitación, ausencia de los planes sobre lo que se hará y el excesivo número de estudiantes son obstáculos en la motivación y satisfacción en los docentes, por ello como estrategia de mejora es realizar un reajuste salarial y así lograr optimo desempeño laboral de los docentes.
- **Elliff (2010)** en su tesis titulada: historias de vida docente: una mirada ética la motivación del profesorado; que presentó a la Universidad Autónoma de Madrid, el objetivo de la investigación fue determinar si en los profesores, como enseñantes, es posible establecer

configuraciones motivacionales similares a la de los alumnos, como aprendices, en el marco de la teoría de orientación a meta; el estudio fue cualitativo, descriptivo fenomenológico, la muestra fue de nueve profesores de diferentes escuelas de gestión pública y privada, de la ciudad de Buenos Aires, se llegó a la conclusión que al enseñar puede haber orientaciones motivacionales diversas, de modo al menos similar a lo que sucede en la tarea de aprender. Este estudio presenta a la motivación de los maestros como factor relevante en relación con su grado de satisfacción y de bienestar respecto de la labor que realiza y que puede incidir en los resultados de sus estudiantes. La motivación fue investigada en base a paralelismos con los estudiantes analizándose las atribuciones, expectativas, emociones y auto concepto, como elementos que representan orientaciones motivacionales.

- **Jiménez y otros (2013)** En su tesis de maestría titulada: relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de los docentes de una universidad privada, que presentaron a la Universidad Católica de Colombia; su objetivo fue identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores y el desempeño laboral de los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. La investigación realizada fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población fue de 73 docentes de la universidad. La motivación hacia el trabajo se midió con el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID, llegando a la conclusión: se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo. El autor señala que existen factores motivacionales internos como la necesidad de

logro que tienen las personas que van a influir en su desempeño, asimismo remarca la importancia de factores externos como el medio, el grupo de trabajo y el liderazgo que intervienen en el comportamiento de los trabajadores.

- **Velasco y otros (2008)** en su tesis titulada: la motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico superior de Tantoyuca, que presentaron a la Universidad Valle del Bravo - México, uno de los objetivos fue hacer un análisis de los resultados de la productividad y su relación con la motivación laboral existente. La investigación se realiza a través de un Diseño No Experimental; con un tipo de estudio correlacional causal mediante un diseño transversal. La muestra fue censal de 7 docentes de ciencias básicas y 48 estudiantes de la carrera de ingeniería industrial, llegando a la conclusión que para incrementar la motivación de los docentes existen factores tanto intrínsecos como extrínsecos, considerando que si existe motivación en los docentes del Instituto 18 superior, asimismo se concluye que en los docentes de Química su motivación se está viendo afectada ya que el desempeño se ve afectado en varios indicadores según la manifestación de los estudiantes y el Jefe de departamento. Esta investigación identificó los factores que dificultan el logro de las metas personales de los maestros, así como las metas de desempeño para contrastar resultados con parámetros establecidos y poder emitir juicios que permitirán proponer alternativas para mejorar el desempeño de los profesores que recaerá en la calidad del proceso educativo. Esta información permite realizar propuestas para mejorar la motivación laboral de los docentes con actividades de participación activa que logre el desempeño satisfactorio de su trabajo.
- **Soriano, Flores & Rodríguez (2012)** en su tesis titulada; “El impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de la institución financiera BAC. Honduras, Agencia Torre BAC”. El

presente estudio nos indica que lo más importante de analizar las diferentes teorías de autores, es entender y comprender de qué trata el desempeño laboral y la motivación. Se concluyó que existía una gran influencia respecto a la motivación en el desempeño laboral, debido a que los directivos no realizaban planes estratégicos de motivación, los colaboradores no desempeñaban adecuadamente sus funciones, es decir no se esforzaban lo suficiente, perjudicando sus tareas y la rentabilidad de la entidad. Es por eso que el autor concluye indicando una serie de propuestas para mejorar la motivación de los colaboradores y de esta manera incrementar su productividad y efectividad.

3.1.2 A nivel nacional:

- **Gallardo (2017)** en su tesis titulada: la motivación y desempeño laboral del personal docente de una institución educativa de nivel secundario en Perú, el objetivo principal fue establecer la motivación en el desempeño del personal del colegio. La muestra estuvo conformada por 31 profesionales. Se aplicó un cuestionario de acuerdo a la teoría de Herzberg conformado por diez factores de motivación. Las conclusiones finales fueron que la motivación laboral si ejerce influencia sobre el desempeño en los docentes, así como los factores motivacionales sobre los factores higiénicos. La estrategia que se recomienda utilizar es: desarrollo, logro y realización, ya que el docente se encuentra en búsqueda de su crecimiento profesional, por ello, es la variable más significativa.
- **Egoavil (2013)** en su tesis titulada: relación entre la motivación y la satisfacción laboral entre los docentes pertenecientes a la Red N° 09, UGEL 02, San Martín de Porres, desarrolló un estudio básico de índole descriptivo y correlacional, del tipo no experimental, aplicado a una determinada población de docentes de diferentes instituciones educativas de gestión pública, tanto del nivel primario como del

secundario de la Red N° 09, de los cuales extrajo una muestra de 120 docentes en los dos niveles de educación básica regular. El método de investigación aplicado fue el hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo. La técnica utilizada para recabar información ha sido la encuesta, y como instrumento se aplicaron dos cuestionarios, uno para medir la motivación y otro para la satisfacción laboral en escala tipo Likert con opciones fijas para responder, que tenían validez de reconocidos expertos. Por lo que concluye que hay un nexo positivo y representativo entre la motivación y la satisfacción laboral en los maestros, con una significancia de 0.05; $p = 0.000 < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.58 Sugiere finalmente difundir los resultados de la investigación y realizar talleres de motivación para identificarlos organizadamente por medio de los valores, visión y misión, así como charlas de la satisfacción para tener conocimientos y no caer en la rutina.

- **Murillo (2012)** en su tesis titulada: la motivación y condiciones laborales en los docentes en Perú. El objetivo del estudio realizado fue conocer tanto la trayectoria como las condiciones en las que trabajan, la motivación y satisfacción en los docentes. La muestra estuvo conformada por 266 docentes. Para ello el instrumento utilizado fue un cuestionario dirigido a los y las docentes, compuesto de preguntas cerradas sobre su formación inicial, organización y condiciones de trabajo. Las conclusiones finales de este estudio fue que se evidenció que los docentes se encuentran insatisfechos con su trabajo, la mayoría de veces consideran cambiarse de colegio y que tanto las autoridades educativas y la sociedad tengan compromiso y profesionalismo para con ellos. Adicionalmente a ello, se evidenció que el docente proporciona la mayor parte de su tiempo en las aulas, es decir, planificando sus actividades, preparando el contenido para los alumnos y en algunos momentos compartiendo con sus compañeros de trabajo. En relación a las condiciones de trabajo y la formación, se

considera un tema sumamente importante tratar, ya que, al no contar con la atención de una infraestructura adecuada para la enseñanza, traerá como consecuencia frustración e insatisfacción de su labor del docente en su día a día.

- **Shardin (2013)** en su tesis titulada: la motivación laboral y el desempeño docente, en ella se trabajó con una población de 261 docentes en donde la muestra fue probabilístico estratificado proporcional. El estudio desarrollado fue de tipo descriptivo correlacional, y se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert. Concluyó que la motivación laboral si guarda relación con el desempeño docente según la correlación de Spearman de 0,872, una correlación positiva significativa muy alta entre las variables. Un hallazgo importante fue determinar que la motivación laboral está directamente correlacionada con las capacidades pedagógicas de los docentes.
- **Cáceres y Dextre (2013)** en su tesis titulada: motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de Bellavista, Callao, trabajaron con una población de 150 docentes del nivel secundario, eligiendo una muestra conformada por 109 profesores con el fin de investigar si había alguna correspondencia entre lo que conocemos como motivación y el desempeño laboral de los educadores en los centros educativos de nivel secundario en Bellavista, Callao, realizando un estudio básico, de carácter descriptivo y correlacional, con un planteamiento no experimental. Validados los instrumentos por reconocidos expertos, se administraron dos cuestionarios a los docentes seleccionados, con escala tipo Likert, uno para la variable motivación y el otro para el desempeño laboral. Con el fin de corroborar las hipótesis, aplicaron el factor Rho de Spearman, con la intención de encontrar la correlación existente entre las variables con una significancia de 0.05 y un nivel de confianza de 95%. La prueba de confiabilidad Alfa de Crombach

dio como resultado un factor 0,830 para la Motivación y 0.769 para el desempeño laboral docente. Concluyendo que existe una concordancia real y efectiva entre estas dos magnitudes, que se relacionan a través de un Rho de Spearman = 0.58 y un nivel de significancia de $p = 0,000$ que muestra que p es menor a 0,05.

- **Vera (2013)** en su tesis titulada: motivación y desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria, el objetivo general fue identificar el grado de relación que existe entre las variables mencionadas en una Institución educativa de educación secundaria. Dicha investigación es de tipo no experimental de corte transversal, correlacional, el método utilizado fue hipotético deductivo, donde se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert, se concluyó que la motivación del docente si guarda una relación positiva y de gran relevancia con su desempeño en las instituciones educativas.
- **Jaramillo (2015)** en su Tesis titulada: motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la zona urbana de Imperial, Cañete, 2015, se investigó el nexo existente entre motivación y desempeño docente en los colegios de educación secundaria del área urbana en el Distrito de Imperial, provincia de Cañete, Lima, en la cual se trabajó con una muestra de 89 docentes del nivel secundario, mediante un estudio básico de carácter descriptivo y correlacional, siendo su investigación de naturaleza no experimental. Después de la validación de los instrumentos, y con la opinión favorable de reconocidos expertos, se administraron dos cuestionarios a los docentes con escala tipo Likert, tanto para la variable motivación (30 items) como para el desempeño docente (24 items). Se corroboró las hipótesis aplicando el coeficiente Rho de Spearman, con la intención de encontrar si existía alguna concordancia entre las dos variables con una significancia de 0.05 y un nivel de confianza de 95%. Como conclusión, se halló una

moderada y relevante correlación entre la motivación y el desempeño docente, con una significancia observada estadísticamente de 0,05, coeficiente de correlación de Spearman = 0,558 y $p < 0.05$, recomendándose finalmente la necesidad de sostener una permanente capacitación motivadora a los profesores que se desempeñan en los centros educativos secundarios del área urbana del Distrito de Imperial, en la provincia de Cañete, Lima, considerando que es importante y necesario contar con docentes motivados, ya que ello redundará en su buen rendimiento profesional.

3.1.3. A Nivel Regional

- **Carrasco Muñoz, Miguel Alfredo (2005)**, En su tesis motivación y estrategias de aprendizaje en los estudiantes de Psicología de la UNHEVAL, haciendo uso de una muestra de 116 estudiantes en la cual concluye que los estudiantes de Psicología de la UNHEVAL, presentan niveles por encima del promedio percentil (50) en las escalas de motivación y estrategias de aprendizaje, existe relación significativa entre la motivación y uso de estrategias de aprendizaje en los estudiantes de psicología, siendo la correlación de 0.94 y no existen diferencias significativas en los niveles de motivación y uso de estrategias de aprendizaje en los estudiantes varones y mujeres.
- **Escobal, A. (2015)**. En su tesis titulada: liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 34034, Pasco-2015. El tipo de estudio realizado es no experimental, el diseño es correlacional, la muestra universal fueron cuatro docentes, se usaron como instrumento el cuestionario y la ficha de observación y concluyeron: Que se determinó la relación entre las dos variables siendo positiva.
- **Huaynate, R. (2014)**. En su tesis titulada: modelo de gestión del conocimiento en el desempeño docente de las Instituciones educativas

Focalizadas por el PELA-UGEL Yarowilca, Huánuco. En dicha tesis el tipo de estudio es experimental, el diseño pre-experimental, la población fue de 761 y la muestra de 20 docentes, la técnica, la observación, el instrumento la ficha de acompañamiento, en la cual concluye: Que la aplicación del programa de gestión del conocimiento, mejora significativamente el desempeño docente.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Motivación

3.2.1.1. Definición de Motivación

Es importante señalar, que la motivación juega un importante papel hoy en día, puesto que impulsa al ser humano a actuar, de manera dinámica en un conjunto de actividades de diversa índole que permite que el personal experimente y puedan ser desarrolladas a través del vínculo laboral.

- **Robbins (2013)** define a la motivación como el esfuerzo que realiza una persona para lograr un objetivo cuyo proceso implica intensidad, dirección y persistencia. La intensidad hace referencia a la cantidad de esfuerzo que realiza una persona hacia el logro de sus objetivos y es el elemento en el que más se centran los estudios de la motivación. La dirección es la orientación hacia dónde va dirigido el esfuerzo de la persona y la persistencia indica el tiempo de duración para mantener ese esfuerzo.

Estos tres elementos están relacionados para el logro de los objetivos de una organización ya que los empleados pueden desarrollar una gran cantidad de esfuerzo en sus labores, pero sin una orientación y sin la constancia del esfuerzo no se llegará a alcanzar los objetivos organizacionales.

- **Quintero (2008)**, puede entenderse como aquella voluntad para desempeñar altos niveles de esfuerzo, de esta manera, “la motivación

laboral encierra sentimientos de realización y trayectoria profesional, estos se manifiestan cuando se realiza alguna responsabilidad que implique un reto importante para el trabajo” (p. 34).

- **Delgado (1998)** “la motivación es el procedimiento utilizado por los seres humanos cuando desarrollan una tarea específica y aplican todo su empeño para llegar a alcanzar su finalidad y propósitos que le permitan complacer alguna necesidad donde la medida de su satisfacción guardará relación con el esfuerzo que aporten en actividades posteriores” (p. 123)

Por su parte, Roussel (2000) nos dice que “La motivación es un rasgo característico de la conducta humana que influye en el nivel de responsabilidad del individuo; es además un procedimiento que origina, impulsa, instruye, estimula y sostiene la conducta de las personas en la búsqueda de alcanzar las metas trazadas” (p.127)

En el ambiente laboral, la motivación es conceptualizada como un procedimiento que origina, impulsa, instruye, estimula y sostiene la conducta de las personas en la búsqueda de alcanzar las metas trazadas

Debido a ello, en el entorno laboral es conveniente comprender los motivos que impulsan el accionar de las personas, puesto que por medio de la aplicación de este concepto que abarca los deseos que guían todos los comportamientos humanos, los directivos pueden lograr que sus instituciones marchen de manera conveniente y sus integrantes se encuentren más complacidos.

3.2.1.2. Importancia de la Motivación

La motivación en una organización es una táctica imprescindible para las organizaciones, basadas en satisfacer a sus colaboradores con estímulos que modifiquen su comportamiento mejorando su desempeño laboral, el que una organización tenga colaboradores con un nivel alto de motivación permite que éstos puedan desarrollar adecuadamente sus

funciones y actividades beneficiando a la empresa, la cual podrá obtener resultados positivos respecto a sus objetivos, además de ello no solo beneficiará a la empresa, sino también tendrá repercusiones positivas en los colaboradores, debido a que lograrán sus metas, sintiéndose productivos y pueden incrementar sus remuneraciones.

Para que el colaborador se sienta motivado, la organización debe implementar diferentes estrategias que permitan mejorar la productividad de los colaboradores, como por ejemplo el brindar reconocimiento a sus logros, capacitarlos en los procesos donde existen problemáticas, o beneficios monetarios. Así como también otro factor de satisfacción es el cómodo lugar de trabajo, es decir que sea ergonómica y tenga una adecuada higiene, teniendo en cuenta los recursos, el mobiliario, entre otros.

3.2.1.3. Características de la Motivación

La motivación está caracterizada por ser estática, es decir provocan conductas y son persistentes. El individuo al no estar motivado reacciona ante problemáticas no de la manera adecuada, realiza sus tareas de una manera ineficiente, presenta falta de esfuerzo y dedicación y no se compromete. Una necesidad puede ser de diferentes maneras, es decir compensada, frustrada o satisfecha. El proceso para llegar a la motivación laboral puede ser causado por el nacimiento de necesidades, así como también se pueden encontrar límites que puedan liberar las necesidades.

Si las necesidades no pueden ser liberadas, los colaboradores pueden sentirse tensos, desfogándose con diferentes comportamientos inadecuados como por ejemplo la indiferencia, comunicación, incomodidad o hasta siendo agresivos. En otro caso se puede dar que las necesidades no son satisfechas, pero si son transferidas o compensadas, es decir que pueden existir más de una necesidad de un individuo, una con mayor relevancia que la otra. Algunas necesidades

pueden ser temporales, debido a que cuando una necesidad es satisfecha, siempre van a surgir nuevas. El comportamiento que pueden presentar los colaboradores se debe a que quieren cumplir sus necesidades, pero solo tienen que saber de qué manera realizarlas. La motivación forma parte de querer realizar una necesidad, influyendo en el comportamiento y en su desarrollo laboral.

3.2.1.4. Factores que influyen en la Motivación

- **Salarios**

Son las remuneraciones que se realiza por los servicios prestados a una organización. Los colaboradores tienen un compromiso formal estipulado, donde se indica las funciones como trabajador y el salario que van a recibir. Las labores pueden ser para crear un producto o prestar un servicio.

- **Características**

La remuneración es monetaria de manera obligatoria, dependiente del periodo en que se brinda la remuneración puede llamarse “jornal” es decir diariamente, se le puede añadir a la remuneración otro tipo de pagos como, por ejemplo, movilidad, hora extra, alimentación, entre otros.

- **Condiciones Ambientales**

Las condiciones ambientales de una organización deben prever la salud, seguridad y comodidad de los colaboradores, la temperatura y el olor debe ser el adecuado, de la misma manera la iluminación y la ventilación.

En los lugares de trabajo al aire libre y en los locales de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas para que los trabajadores puedan protegerse, en la medida de lo posible, de las inclemencias del tiempo.

Las condiciones ambientales de los locales de descanso, de los locales para el personal de guardia, de los servicios higiénicos, de los comedores y de los locales de primeros auxilios deberán responder al uso específico de estos locales y ajustarse.

- **Compromiso**

El compromiso es la predisposición que tienen los colaboradores en una organización para poder desarrollar las tareas asignadas, además tiene que ver con la lealtad que puede tener el colaborador respecto a la organización donde labora.

- **Estabilidad**

Según Orozco (2013) la estabilidad en una organización puede estar estipulada en dos diferentes situaciones, las cuales son cuando el colaborador empieza por primera vez sus labores en una empresa o cuando ya no va a laborar más en una empresa. La estabilidad de ingreso tiene como fin brindar garantías al colaborador sobre su permanencia en la organización. En el Perú se tiene que pasar por un periodo determinado denominado “prueba” para que el colaborador al culminar ese periodo pueda obtener la estabilidad.

3.2.1.5. Perspectiva conductual de la motivación

Desde el punto de vista conductual, la motivación extrínseca e intrínseca juegan un papel fundamental al momento de intentar explicar la conducta de las personas.

- **La motivación extrínseca**

Reeve, (1994), se denomina motivación extrínseca cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas. Se considera que "las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona", es decir, alude a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente, como, por ejemplo, los halagos y el dinero (p. 22).

El estudio de este tipo de motivación se relaciona con dos conceptos fundamentales: recompensa y castigo. Tanto las recompensas como los castigos ocurren después de una determinada conducta y afectan la probabilidad futura de ocurrencia de dicha conducta. Una recompensa es “un objeto ambiental atractivo que se da después de una secuencia de conducta y aumenta las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar” (Reeve, 1994, p. 102). Por otra parte, un castigo se refiere a “un objeto ambiental no atractivo que se da después de una secuencia de comportamiento y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar” (Reeve, 1994, p. 102). Los dos procesos de aprendizaje que subyacen a las recompensas y los castigos son el condicionamiento clásico y el condicionamiento operante.

El condicionamiento clásico es el proceso mediante el cual se asocian dos estímulos que se presentan repetidamente. El primer estímulo tiende a ser biológicamente atractivo, mientras que el segundo estímulo tiende a ser un objeto ambiental neutro. Debido a su continua asociación, el segundo estímulo adquiere la capacidad de licitar la respuesta reflejo propia del primer estímulo aun cuando este desaparezca (Reeve, 1994). Mediante este tipo de condicionamiento, los seres humanos pueden aprender a anticipar estímulos ambientales y otorgar valor de incentivo a estímulos que ocurren en su medio ambiente. Asimismo, se aprenden reacciones emocionales, como el miedo o la ansiedad ante determinados eventos contextuales.

Con respecto al condicionamiento operante o instrumental, este se fundamenta en la premisa de que las conductas voluntarias de las personas están determinadas por sus consecuencias, de forma que aquellos actos que poseen consecuencias positivas tienen mayor probabilidad de aparición que aquellos que poseen consecuencias negativas. Frente a una señal ambiental, el organismo da una respuesta que le traerá una consecuencia favorable o desfavorable. La capacidad de discriminar entre consecuencias positivas y negativas es una función del condicionamiento operante (Reeve, 1994).

Las conductas pueden tener cuatro consecuencias posibles: (i) refuerzo positivo (cualquier estímulo que cuando está presente aumenta las probabilidades de que se dé la conducta); (ii) refuerzo negativo (cualquier estímulo aversivo que aumenta la probabilidad que se presente la conducta debido que la persona con su conducta reduce o elimina la presencia del estímulo hostil); (iii) castigo (cualquier estímulo que cuando está presente disminuye la probabilidad de que se produzca una respuesta, ya sea mediante la imposición de un estímulo aversivo y la retirada de un estímulo positivo); y (iv) extinción o no refuerzo (fin de estímulo que anteriormente reforzaba la conducta).

Existen programas específicos de reforzamiento para lograr que las personas logren determinados tipos de conductas. El reforzamiento puede ser continuo o parcial. Los programas continuos se producen cuando un reforzador acompaña cada conducta de la persona. Este nivel es recomendable para fomentar un aprendizaje rápido. El reforzamiento parcial ocurre cuando solamente se refuerzan algunos comportamientos correctos. Dentro de este tipo de programa hay cuatro formas: intervalo fijo, intervalo variable, radio fijo y radio variable. En el intervalo fijo el reforzamiento ocurre después de un determinado período. En el variable, se ofrece reforzamiento después de varios períodos. En el de radio fijo, el reforzamiento se da después de un número determinado y fijo de conductas. En el de radio variable, el reforzamiento se da después de un número variable de conductas (Davis y Newstrom, 1993).

- **La motivación intrínseca**

En aquellas situaciones en que las recompensas extrínsecas son insuficientes, las personas pueden activar conductas intrínsecamente motivadas. Bandura llama a este tipo de motivación el interés intrínseco (1982, en Reeve, 1994, p. 130), que emerge espontáneamente por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas (Deci y Ryan, 1985, en Reeve, 1994).

Así, "cuando las personas realizan actividades para satisfacer necesidades de causación personal (autodeterminación), efectividad o curiosidad entonces actúan por motivación intrínseca" (Reeve, 1994, p. 130); en otras palabras, cuando la conducta está autorregulada y surge de los intereses, curiosidades, necesidades y reacciones personales.

Las necesidades psicológicas adquieren un papel principal aquí, en especial cuando se comprende al ser humano como un organismo que busca dominar su entorno y actuar en consecuencia con competencia y autodeterminación, sintiendo emociones positivas como el interés y el placer. Entonces, cabe cuestionarse ¿qué hace que una actividad sea intrínsecamente motivadora? Se han delimitado dos elementos de análisis: el primero, se refiere a la naturaleza de las actividades intrínsecamente motivantes y, el segundo, a las autopercepciones que ocurren durante la actividad y que facilitan la aparición de la motivación intrínseca.

Reeve (1994), ha determinado que las actividades intrínsecamente motivantes suelen ser complejas, novedosas e imprevisibles. Los estímulos y acontecimientos nuevos provocan en la persona curiosidad y tendencia a la exploración. Al respecto, Berlyne afirma que la complejidad, la novedad y la imprevisibilidad son propiedades que conducen a la exploración, la investigación, la manipulación y, en definitiva, a la motivación personal (1960, en Reeve, 1994).

Mihaly Csikszentmihalyi (1975, en Reeve, 1994), ha denominado "flujo" al estado de concentración en el que se da una implicación absoluta en la actividad. Durante el flujo, la acción de la persona se da sin esfuerzo alguno, es una sensación donde la persona siente el control total sobre sus habilidades y la interacción con la actividad. Una de las principales condiciones durante las cuales se da el flujo es la confrontación con lo que se denomina reto óptimo, y que alude a la "situación en la que el nivel de habilidad de la persona es igual al nivel de dificultad de la tarea" (p. 141).

El nivel de la tarea deberá ser acorde a las habilidades de la persona, debido a que, si la actividad es altamente exigente, entonces el reto será en extremo difícil y provocará preocupación o ansiedad. Por el contrario, si la tarea es sencilla entonces el reto será percibido fácil y, por lo tanto, falta de motivación, por lo que la persona probablemente sentirá aburrimiento.

Esta propuesta teórica posee importantes aplicaciones prácticas, pues permite disminuir la ansiedad, la preocupación y el aburrimiento ajustando dos variables: la dificultad de la tarea y las habilidades personales. Desde este punto de vista, cualquier actividad puede ser placentera y facilitar la motivación.

Independiente de la actividad que se realice, existen autopercepciones durante el acto de participación que facilitan la motivación. Las personas se encuentran en una búsqueda constante de oportunidades para reafirmar sus habilidades y conocimientos, de manera activa e intencionada. Si las personas "se auto – perciben como competentes, autodeterminantes y/o curiosas, tienden a querer reengancharse con la misma actividad porque la competencia, la autodeterminación y la ilusión son experiencias inherentemente satisfactorias" (Reeve, 1994, p. 139).

Los enfoques de autopercepción se desarrollaron a partir de la tesis de Robert White, quien afirmó que "las conductas intrínsecamente motivadas son aquellas en que la persona participa para poder evaluarse como competente y autodeterminante con relación al entorno" (1959, en Reeve, 1994, p. 144). La retroalimentación que obtiene la persona acerca de sus acciones impacta en su percepción de competencia y en su capacidad de iniciar y regular nuevos actos. Reafirmando dicha idea, Deci y Ryan (1980; 1985, en Reeve, 1994) sostienen que las actividades que provoquen percepciones de competencia aumentarán la motivación intrínseca, mientras que las actividades que provoquen percepción de incompetencia o falta de habilidad la reducirán.

Luego de la tesis de White, otro autor decidió abordar el tema de la autodeterminación o causación personal. Richard de Charms, en 1968, postuló que los sujetos se esfuerzan por ser agentes causales de su propia conducta, es decir, ser iniciadores y mantenedores de su propia acción. El control externo, o motivación extrínseca, puede ser menos efectivo que aquel que da pie a la autodeterminación conductual. Las personas auto-determinadas se perciben a sí mismas iniciando acciones, seleccionando los resultados deseados y seleccionando una línea de acción determinada que los conduzca a los resultados deseados (Reeve, 1994).

La competencia y la autodeterminación están estrechamente vinculadas, debido a que no es posible que se generen competencias en contextos que no faciliten la autodeterminación. De esta forma, se podrá esperar que la competencia aumente la motivación intrínseca cuando esté presente la responsabilidad personal. Fisher (1975, en Reeve, 1994) sostiene que a través de sus estudios ha podido comprobar que no es únicamente la competencia o la autodeterminación lo que aumenta la motivación intrínseca, sino la presencia de ambas potenciándose mutuamente.

3.2.1.6. Perspectiva cognitiva de la motivación

Esta teoría se centra en los procesos mentales o pensamientos como causales internas que llevan a la acción. Se preocupa de la forma en que las personas entienden el mundo en el que viven y cómo la cognición lleva a la persona a comportarse en su medio ambiente.

Los hechos ambientales inciden a los sentidos humanos aportando las vivencias sensoriales que procesa el sistema nervioso central. La información es atendida, transformada, organizada y elaborada al tiempo que se recupera de la memoria información que eventualmente facilita el procesamiento de los nuevos datos. De acuerdo al significado de la información, se generarán expectativas,

metas y planes que serán agentes activos que potenciarán la aparición de fenómenos motivacionales que dirigirán el comportamiento hacia una secuencia de acción particular.

Tolman, entre los años 1925 y 1959, realizó valiosos aportes en su investigación. Consideró que las personas siempre tienden a obtener o cumplir sus objetivos o metas. Afirmó que la conducta era principalmente intencionada y correspondía a una manifestación de la cognición o del conocimiento (Reeve, 1994). La persona utiliza hipótesis, expectativas y estrategias para alcanzar sus metas y evitar sus obstáculos. La cognición y los conocimientos serán la base de una expectativa según la cual una meta ambiental particular podía satisfacer una exigencia corporal.

Otro teórico que realizó importantes aportes al enfoque cognitivo de la motivación es Kurt Lewin, quien entendió al individuo como un organismo que busca obtener metas y que está en un constante movimiento de acercarse y alejarse de ellas. Las necesidades provocan una tensión que únicamente desaparece mediante la acción consumatoria dirigida hacia una meta. La valencia será el constructo que permita referirse "al grado de valor positivo o negativo de los objetos del entorno de la persona" (Reeve, 1994, p. 168). De esta forma, aquellos objetos atractivos para el sujeto poseen valencia positiva, en tanto aquellos que se interponen a la satisfacción de las necesidades tienen una valencia negativa.

En suma, desde este punto de vista las necesidades, una vez activadas, producen mucha actividad cognitiva y conductual y el objeto – meta se torna atractivo en función de las necesidades que tiene la persona de obtenerlo. En esta secuencia cognición – acción, existen tres tipos de acontecimientos mentales que ocurren, que son: consistencia, planes y metas.

La consistencia se refiere a que las personas tienden a buscar la consistencia en sus cogniciones y acciones, de modo que se esfuerzan para que sus pensamientos sean coherentes entre sí y con

respecto a sus comportamientos. Asimismo, construyen representaciones cognitivas ideales acerca de sus acciones, los objetos que los rodean y los acontecimientos propios de la vida. Por otra parte, las personas están conscientes de su estado actual, de los objetos que las rodean y los acontecimientos que les ocurren. Así, los planes surgirán como acciones de ajuste a partir de la inconsistencia entre el estado actual y el estado ideal de las personas. Dicha incongruencia actuará como un impulso motivacional y el plan representará el esfuerzo por restablecer la congruencia cognitiva.

De esta manera, las personas se encuentran adscritas a un plan y atentas a la retroalimentación (feedback) para detectar desajustes entre el sí mismo (self) actual y el ideal, modificando su conducta para minimizar dichas diferencias (Miller, Galanter y Pribram, 1960, en Reeve, 1994). Los planes no son modos de actuar fijos e inalterables, sino por el contrario, están sujetos a modificaciones sistemáticas. Será la motivación correctiva la que gatillará el proceso de toma de decisiones, en la que la persona evalúa las diversas formas de reducir la incongruencia.

Cuando la persona inicia la tarea con un nivel de motivación intrínseca baja, las metas a corto plazo aumentan la competencia, porque le confieren a la persona una mayor sensación de competencia. Por otra parte, si el nivel motivacional intrínseco inicial es alto, serán las metas a largo plazo las que aumentarán la motivación intrínseca (Reeve, 1994).

3.2.1.7. Teorías motivacionales desde la perspectiva organizacional

Robbins (2004), La motivación dentro del contexto laboral puede ser entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual, entendiendo por necesidad un estado interno del sujeto que hace que ciertos resultados parezcan atractivos (p. 117).

Una teoría de la motivación en el ámbito de la motivación resulta de utilidad en la medida en que permite explicar qué es aquello que otorga energía y dirección a la conducta del trabajador o, en otras palabras, por qué una persona frente a varias posibilidades elige un camino o emprende una acción que en otras circunstancias rechazaría.

Durante la década de 1950 se desarrollaron distintas teorías de la motivación, algunas de las cuales han destacado de manera especial, de modo que aun cuando se les han realizado críticas sustanciales, persisten como formas válidas de explicar la motivación en las organizaciones. Del total de teorías existentes, se exponen únicamente aquellas que debido a su aporte conceptual posibiliten el adecuado análisis de las compensaciones con relación a la motivación de los trabajadores.

Arancibia (2003), Las teorías presentadas pueden analizarse categorizándolas arbitrariamente desde dos puntos de vista principales: teorías de contenido y teorías de proceso. Las teorías de contenido intentan responder a interrogantes relacionadas con las necesidades específicas que motivan a las personas y los factores individuales que ponen en marcha conductas orientadas a la consecución de metas (p. 136).

3.2.1.8. Clima institucional

- **Definición**

Según Bris Martín, lo define como:

“Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales”.

Según Gento Palacios, 1994, lo define así:

“El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita no sólo los procesos organizativos de gestión, sino también de innovación y cambio”

Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

Una de las recomendaciones más importantes para promover el clima institucional que facilite el cambio, es la de flexibilizar la institución, para responder a los continuos, complejos y relevantes cambios que se produce en el contexto social y educativo. Ello se realizará desde la perspectiva de organizaciones capaces de aprender, incluso de “desaprender y volver a aprender”.

- **Características**

Las características del clima institucional generan un determinado clima organizacional. Esto repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización, por ejemplo: la productividad, la satisfacción, la rotación y la adaptación.

- **Teorías que sustentan el clima institucional**

De acuerdo con Brunet (2004), dentro del concepto de clima institucional subyace una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento: escuela Gestalt y funcionalista.

La primera de ellas es la Escuela GESTALTISTA, la cual se centra en la suma de sus partes.

Esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo:

- Captar el orden de las cosas tal y cómo éstas existen en el mundo.
- Crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento.

Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos en función de la forma en que ven el mundo. Esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su pensamiento.

Para la escuela FUNCIONALISTA, el pensamiento y el comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

Es pertinente mencionar que la escuela Gestaltista argumenta que, el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, en cambio los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo, es decir la persona que trabaja, interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste.

Como regla general, cuando la escuela GESTALTISTA y la FUNCIONALISTA se aplican al estudio del clima institucional, éstas poseen en común un elemento de base que es el nivel de equilibrio que los sujetos tratan de obtener en la institución que trabajan.

Las personas tienen necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la institución y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que lo rodea, por ejemplo: si una persona percibe hostilidad en el clima de una institución, tendrá tendencias a comportarse defensivamente de forma que pueda crear un equilibrio en su medio, ya que, para él dicho clima requiere un acto defensivo.

Martín y Colbs (1998), hace referencia a las siguientes escuelas: Estructuralistas, humanistas sociopolítica y crítica.

Para los estructuralistas, el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto del trabajo, tales como el tamaño de la institución, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual. Aunque con esto, los

autores no pretenden negar la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos institucionales, sino que se centra especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

Para los HUMANISTAS, el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la institución.

Dentro de las corrientes SOCIOPOLÍTICA Y CRÍTICA, afirma que el clima institucional representa un concepto global que integra todos los componentes de una institución, se refiere a las actitudes subyacentes, a los valores, a las normas y a los sentimientos que los profesores/docentes tienen ante su institución.

Las teorías que sustentan el clima institucional se utilizan con el objetivo de encontrar los motivos, causas o razones por las cuales un ambiente genera motivación, productividad, alto rendimiento o de lo contrario, un ambiente de insatisfacción, improductividad y bajo rendimiento.

3.2.1.9. Estímulos

- **Definición**

El término estímulo ha sido definido o se usa tradicionalmente como equivalente a objetos o cosas. Probablemente el primer autor en hacer notar la falta de claridad con la que este concepto ha sido tratado en psicología fue Gibson (1960) al hacer análisis de los distintos usos que los psicólogos le han dado.

La adopción del concepto estímulo en psicología deriva de la fisiología, disciplina en la que se le define como cualquier agente mecánico, eléctrico, térmico que pone a un conjunto de células llamadas órganos u organismo en acción (Kantor, 1984) sin embargo, como menciona Gibson (1960) en psicología esta definición no se mantuvo invariante,

a manera de ejemplo a continuación se citan algunos de sus diversos usos:

1. Según Pavlov un estímulo parece estar relacionado con una respuesta específica, así como una causa está relacionada con su efecto (1927, p. 10).
2. Hilgard y Marquis se refieren a un estímulo como a un instigador o como una ocasión para el responder (1940, p. 73).
3. Spence menciona que el término estímulo hace referencia a la situación física o al mundo en sí con sus diferentes aspectos y propiedades (1956, p. 39).
4. Para Skinner un estímulo es una parte, o la modificación de una parte, del ambiente (1938, p. 235).

Un estímulo es un asunto enteramente funcional. Se refiere a la operación de un objeto, una cosa o un conjunto de cosas que provocan una respuesta de la creatividad de una persona... las funciones de estimulación son la fase recíproca de la función de respuesta... las funciones de estimulación deben diferenciarse de las cosas u objetos que poseen estas funciones Kantor (1924, pp. 47-48).

Shakeel, S (2010), proponen que la motivación del maestro es fundamental en los procesos de educación a largo plazo, y que de ella dependen el éxito y el rendimiento de cualquier sistema educativo, pues la satisfacción personal de los logros y necesidades incide en la adopción de nuevas técnicas y estrategias didácticas y pedagógicas, que posibilitan el mejoramiento educativo en la educación superior y que propenden a una educación integral, en cuyo caso, el estudiante debe ser capaz de desarrollar su pensamiento en relación con las necesidades del contexto actual, y en donde el rol del docente como mediador es el mayor potenciador de estas habilidades.

LA MODERNIZACIÓN de la política educativa a nivel superior que se puso en marcha a partir de 1984, implementó mecanismos para mejorar la calidad de la educación superior. La propuesta estatal se centró en

diferenciar la política salarial de los académicos a través de recompensas y estímulos a su trabajo otorgados previa evaluación (Comas & Rivera, 2011: 43). La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), como parte de las Instituciones de Educación Superior (IES), adoptó estos mecanismos no sólo para cumplir con una política nacional, sino con la intención de una mejora constante en la actividad docente por parte de los académicos que se convertiría en ingresos económicos extras.

A partir de estas reformas a la educación, los conceptos *calidad educativa* y desempeño docente han resonado constantemente. El impacto que tienen en la educación básica es conocido. Sin embargo, en el nivel superior debe dársele una importancia similar dado que es en éste, donde se forman los profesionistas, docentes e investigadores del país.

A nivel estatal no existe, o al menos no se tiene certeza de que exista, un estudio que señale los efectos de los estímulos económicos en cuanto a la calidad de la educación. “Se entiende el concepto de calidad educativa como la excelencia que se puede alcanzar vía la planeación estratégica y el énfasis puesto en la organización y medición particularizada de indicadores de los productos de sus actores, de las estrategias de gestión y de diversos procedimientos de evaluación sobre escenarios y actividades nula o débilmente conectadas o analizadas en su integración final” (Comas & Lastra, 2015: 143).

- **Estímulos económicos**

Como se ha mencionado en párrafos anteriores, la historia de los estímulos económicos y su correlación, casi religiosa, entre financiamiento y evaluación comenzó en los años ochenta con el nuevo Plan de Desarrollo que se implementaba en México y proponía la modernización del país en todos los ámbitos, incluido el educativo; este modelo de desarrollo estuvo permeado por ideologías provenientes de

organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), los resultados del modelo impulsado fueron: la privatización de las empresas públicas, el recorte de personal y de salarios, así como la flexibilización del empleo. Se consideraba que México sería un país moderno, *de primer mundo*, si se seguía la lógica del capital y del mercado mundial. “Los Programas de Estímulos Económicos fueron creados ante el deterioro salarial de los años ochenta, no para estimular la formación de trayectorias progresivas, de largo plazo, valorando el avance de cada profesor en su disciplina científica” (Comas & Lastra, 2015: 136).

La preocupación por acceder a los estímulos económicos, a causa de los bajos salarios, obliga a las y los académicos a ser, y seguir siendo, parte de este sistema. Por consecuencia el tiempo invertido en el diálogo y discusión con los alumnos se transforma en una producción de cosas tangibles, al puro estilo del taylorismo, cuyo fin es aumentar la productividad en los tiempos establecidos por los evaluadores y no con los tiempos necesarios para la generación de conocimientos.

La creación de un sistema de evaluación para otorgar cierto nivel al profesorado, a partir de la lógica del mercado, estableció que quienes más producen tienen más valor y se les otorga una etiqueta o un membrete que les dice cuánto valen, en oposición a los que no valen porque no producen o producen poco. Se considera que el trabajo académico es un servicio que puede ser medido y se otorgan puntos del tabulador académico. Para que el profesorado cuente con estos puntos es necesario someterse a ciertas dinámicas como la adaptación de los ritmos de producción a los tiempos estipulados por los estímulos económicos, la competencia por los puntos, la evaluación de los productos y el dictamen académico de todo aquello que se hace y se comprueba (Comas & Domínguez, 2004: 70).

3.2.1.10. Medios y materiales disponibles

Esta dimensión contempla la utilización por parte de la maestra de materiales y recursos en forma oportuna que favorecen el desarrollo de las actividades, asimismo se observa que la docente acompañe y oriente a sus estudiantes sobre el uso de los materiales. De igual manera se considera el uso de materiales que sean elaborados por los estudiantes y por los padres de familia.

El uso de materiales y recursos educativos debe evidenciarse en la planificación según el propósito de la actividad de aprendizaje.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2015) Las Rutas de aprendizaje es un documento de trabajo que brinda orientación pedagógica y didáctica a los docentes para una efectiva enseñanza de las competencias de cada una de las áreas curriculares.

En esta dimensión también se evalúa si el o la docente plantea el conflicto cognitivo de acuerdo a las orientaciones de las Rutas de aprendizaje, si se comunica el propósito de la sesión a los estudiantes, se observa que la docente desarrolle estrategias para recoger los saberes previos de los estudiantes. También se hace referencia al acompañamiento que realiza el o la docente a sus estudiantes considerando sus ritmos, intereses y necesidades.

Los medios materiales, según Rodríguez Cancio (2005), son elementos favorecedores de los aprendizajes, sin tener ninguna función propia por sí mismo, ayudan de forma eficaz y eficiente como soporte esencial para relacionar los aprendizajes con las metodologías y actividades que se desarrollan para conseguir los objetivos planteados. Se puede decir, que los materiales son un soporte que tienen la finalidad de respaldar la labor educativa, son el nexo de unión entre el aprendizaje y la metodología utilizada.

- **Importancia de los medios en la educación**

El interés por tener un conocimiento exacto y profundo de los medios ha sido una constante pedagógica, ya que éstos son una parte muy importante del proceso de enseñanza-aprendizaje. Son muchos los autores que han escrito sobre ellos, aunque pocas las investigaciones realizadas que puedan ofrecer normativas o aproximaciones didácticas precisas del uso de los mismos. Son muchos los especialistas que han buscado la creación de una taxonomía base sobre los medios y los recursos didácticos, donde se atribuían funciones y aplicaciones específicas a cada uno de ellos para que los educadores pudieran hacer una selección dependiendo de la materia y el tema. Sin embargo, el error está en intentar establecer una taxonomía que sea válida para todos. El medio es un recurso a disposición del profesor para organizar las situaciones de enseñanza. En estas situaciones pueden funcionar diversos medios con decisiones docentes adaptadas al contexto en que se da la situación de aprendizaje. El medio es uno de los recursos de apoyo para organizar las situaciones de enseñanza. Por tanto, los medios son soportes que almacenan y difunden contenidos, influyen, condicionan y predeterminan el lenguaje de los mensajes y, consecuentemente, la misma información contenida. En este sentido, la utilización de los nuevos medios tecnológicos tiene una influencia tal que, en ocasiones, modifica hasta el mismo lenguaje o su percepción afectiva y motivadora para el educando. Por tanto, el empleo de recursos de enseñanza tiene un doble cometido: por un lado, mejorar el aprendizaje y por otro, crear condiciones para que profesores y alumnos interactúen dentro de un clima donde domina el ambiente con el fin de extraer del mismo los mejores resultados para su formación. Sin embargo, partiendo del conocimiento que tenemos sobre cómo funcionan los medios en contextos educativos y sus posibilidades didácticas, no podemos afirmar que la utilización técnica de un medio por sí sola pueda repercutir de forma más favorable en el aprendizaje.

Es necesario considerar otras variables como son el profesor, las estructuras cognitivas de los alumnos, los sistemas simbólicos del propio medio, el tipo de currículo en que es insertado y el tipo de contenidos para los que piensa ser utilizado.

- **Los materiales y los recursos didácticos**

Partiendo del supuesto de que cualquier sujeto se convierte en medio o recurso didáctico si se inserta en algún momento del proceso curricular, se puede configurar la siguiente clasificación basada en la capacidad que los distintos medios poseen de poner al alumno, directa o indirectamente, ante experiencias de aprendizaje. Además, éste puede ser un criterio intensamente y próximo al docente como instrumentador del currículum. Son muchas las clasificaciones que se han realizado sobre los medios con la finalidad de ofrecer al docente los instrumentos que le permitan elegir con mayor facilidad el recurso apropiado a cada situación educativa. Una de estas clasificaciones es la que se propone a continuación: - Recursos Experienciales Directos. Son objetos que se incluyen en cualquier momento del acto didáctico, dentro o fuera del aula, y que sirven de experiencia directa al alumno. Estos pueden ser desde una planta, una balanza, una excursión o un monumento histórico o la salida a un entorno ecológico, siempre que el profesor considere que son útiles para enriquecer las actividades, mejorar la motivación, la significación de contenidos, la retención de lo aprendido, la evaluación, etc. - Recursos Estructurales o propios del ámbito escolar. Son los que forman parte de las instalaciones propias del centro, cuya finalidad prioritaria es colaborar en los procesos de enseñanza. Estos pueden ser laboratorios, biblioteca, hemeroteca, gimnasio o cualquier elemento del mismo: laboratorio de idiomas, museo de Ciencias naturales, etc. Recursos simbólicos. Son aquellos recursos que sin presentar el objeto real pueden aproximar la realidad al estudiante a través de símbolos o imágenes. Estos se dividen a su vez en material fijo no proyectable

como son maquetas, modelos, globos terráqueos, etc., en material impreso como son textos, libros, fichas, cuadernos, mapas, etc., y en material presentado a través de medios tecnológicos como son los recursos sonoros, radio, discos, recursos icónicos, como retroproyectores, diapositivas, recursos audiovisuales, como cine, vídeo, o recursos interactivos como son la informática y la robótica.

3.2.1.11. Participación activa de los alumnos

- **Definición.**

Sin ninguna duda, conseguir un aula participativa aumenta el interés y la motivación de los alumnos, al tiempo que se involucran activamente en su propio aprendizaje y en que éste se produzca de forma significativa.

Los conceptos más básicos de participación, generalmente se relacionan con la acción o la actividad de las personas, efecto de participar (del lat. Participatio, - onis). En general si comenzamos a profundizar en el concepto, además también significa comprometerse o ser parte de algo “(Del lat. participare) significa (dicho de una persona): Toma parte en algo. Recibir una parte de algo. Compartir, tener las mismas opiniones, ideas, etc., que otra persona. Tener parte en una sociedad o negocio o ser socio de ellos. Dar parte, noticiar, comunicar” (Real Academia Española, 2014).

Así mismo, de acuerdo con la pedagogía activa, se releva en el aula la importancia que tiene que los estudiantes sean participativos, activos protagonistas de su aprendizaje, “No basta que las personas aprendan, se requiere que aprendan a aprender” (Red educacional Ignaciana, 2010, pág. 34). Además, que vayan adquiriendo progresivamente un compromiso por aprender que los prepare para la sociedad del conocimiento que se vive en el mundo post-moderno.

- **Importancia de participación**

La participación es un elemento que provocará mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos y en la vinculación más armónica de los profesores y los estudiantes. Como señala (Prieto, 2005) “se ha olvidado que la calidad educativa está indisolublemente vinculada a la calidad de la formación de los estudiantes como personas íntegras, autónomas y responsables de sus procesos formativos y consiguiente emancipación, lo que implica promover su activa participación” (pág. 27).

Es así que, a más participación mayores son las probabilidades de un aprendizaje significativo, por cuanto que “la baja calidad de la educación parece estar muy relacionada con la enseñanza centrada en el conocimiento y la memorización de información de forma pasiva” (Marzano, 1992, pág. 10). Es por ello que se puede afirmar que para aprender es necesaria la participación activa y comprometida del sujeto que aprende en la construcción de su conocimiento.

Bennett (1984), El aprendizaje autónomo, fundamento del acontecer discente, es una modalidad de aprendizaje en la que el alumno se responsabiliza de la organización de su trabajo, de la adquisición de conocimientos y los asimila a su propio ritmo. Para la activación de este aprendizaje, el alumno debe ejercitar –poseer, más bien– toda una serie de destrezas (“skills”) denominamos destrezas de organización (“thinking skills”). Son las habilidades que permiten al estudiante obtener información de forma autónoma; procesarla, seleccionarla y, en secuencias siguientes, realizar las operaciones inteligentes de analizar-sintetizar, valorar opciones. En versión actual, dominar los recursos audiovisuales, informáticos y telemáticos para transformarlos en productos nuevos, en un recorrido que, tanto en áreas científicas como de humanidades, completan todo un ciclo intelectual identificable con la práctica del método científico.

Según Morales (1998) dicha relación puede reducirse a dos dimensiones: La didáctica y la personal. La primera está referida a la orientación para el estudio, la creación y comunicación de una estructura de aprendizaje; es decir, lo que entendemos, en un sentido restringido, como docencia eficaz [...] la segunda es la relativa al tipo de relación-comunicación más interpersonal: reconocer éxitos, reforzar la autoconfianza de los alumnos, y mantener una actitud de cordialidad y consideración. De esta declaración, concebimos que, en la relación docente-discente, aunque la dimensión didáctica está vinculada a los aspectos más formales y la dimensión personal a los aspectos más informales. Además, afirma que la relación profesor alumno dentro del aula no se puede reducir a una fría relación didáctica ni a una cálida relación humana; ambas dimensiones van unidas, se entrelazan y son indistinguibles en la misma situación educativa. La dimensión más didáctica no deja nunca de ser también una relación personal y, al revés, la relación más personal, al ubicarse siempre en un contexto de enseñanza-aprendizaje en el aula, no deja de ser didáctica. También, nos parece importante reconocer que en el proceso de enseñanza aprendizaje no solo entran en juego los conocimientos pedagógicos del profesor, sino también, el vínculo emocional que se establece entre docentes-dicentes y que permite al mismo tiempo establecer una relación humana sincera y transparente entre ellos.

3.2.2. Desempeño Laboral Docente

3.2.2.1. Definición de Desempeño Laboral Docente

Cuando se habla de "desempeño" se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido la evaluación del desempeño docente hace referencia al proceso evaluativo de las practicas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

La evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo sino un instrumento para mejorar los recursos humanos, pues mediante este sistema se pueden detectar problemas de supervisión, de integración del trabajador en la institución o en el cargo que ocupa, de falta de aprovechamiento de su potencial o de escasa motivación.

La institución utiliza los resultados a la hora de decidir cambios de puestos, asignación de incentivos económicos o necesidad de formación o motivación de sus empleados. Los trabajadores también obtienen beneficios como conocer las expectativas que tienen de ellos sus jefes y ver canalizados sus problemas. Para Chiavenato (1994) "es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo." Este autor plantea la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

Para Álvarez (2003), la evaluación es el complemento necesario de la formación, para que haya un auténtico desarrollo profesional docente. Con la evaluación se pueden detectar puntos fuertes y débiles en la actividad del profesor, identificar los objetivos logrados y las dificultades que impiden el logro de otros, analizar la situación real a la que hay que adaptar todo tipo de intervención, como planes de formación y de mejoras, etc. Pasa por un proceso de evaluación en el que se recoja información, se analice e interprete, se valore y se tomen decisiones coherentes con tal valoración y con los objetivos del proceso educativo en el que la evaluación está inmersa.

3.2.2.2. Características y modelos de desempeño laboral.

Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se esperan que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. Según lo señalado por Furnham (2000), son las siguientes:

Adaptabilidad, se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

Comunicación, es la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente.

Iniciativa, la intensión de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

Conocimientos, se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas de su trabajo.

Trabajo en Equipo, es la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.

Estándares de Trabajo, la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.

Desarrollo de Talentos, la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.

Potencia el Diseño del Trabajo, se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta.

Maximiza el Desempeño, la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva.

3.2.2.3. Modelos de desempeño docente

Con el objetivo de facilitar un marco de referencia para comprender mejor la práctica de la evaluación de la acción del docente en algunos países que han iniciado un proceso de reforma educativa, se

presentan a continuación los cuatro modelos de evaluación de la eficiencia docente:

- 1) **Modelo centrado en el perfil del docente**, este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal.
- 2) **Modelo centrado en los resultados obtenidos**, para Schon (1987, p.214), "La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos, (...) para evaluar a los docentes, el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace".
- 3) **Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula**, la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.
- 4) **Modelo de la práctica reflexiva**, el modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza, Schon (1987), como "una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos", esto es lo que el autor llama reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera.

Para muchos el docente es un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia y aún hay

quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Concebirlo simplemente como un trabajador de la educación o como un servidor público, estaríamos en una comprensión ambigua, poco específica y desvalorizante del rol del docente. Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que son muchas las personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de servicios en dicho ámbito.

Por otra parte, entenderlo como educador, puede resultarnos además de también genérico y poco claro, ya que en principio todos educamos y todos somos educados, sino que puede hacer referencia a la mítica imagen del docente “apóstol de la educación”, con una misión que al trascender lo mundano pierde una característica propia de todo servicio profesional, a saber, la rendición mundana y social de cuentas por la calidad del servicio prestado. (Feldman y Palamidessi, 2000:132).

Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. Señala Schwab (1999:109), “su función es mediar y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades,

sus destrezas actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales.

En opinión de Montenegro (2003), “Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.

Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación”.

En campos específicos como la docencia, la competencia se expresa de manera muy particular: “Una competencia es un set de destrezas, valores y comportamientos que un profesor ha adquirido y que puede movilizar para enfrentar una situación en el aula”. (Delanoy, 2001:1).

Esta concepción es amplia y general; por eso, para Cerda (2003:250), “Las competencias sólo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente, sino por medio de la actuación; el desempeño es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente de la gestión de recursos humanos y los criterios para la selección del personal”.

3.2.2.4. La evaluación del desempeño docente

La evaluación del docente es tan importante y necesaria como la evaluación del alumno. En la medida que la evaluación arroje resultados con mínimo margen de error, es posible que la toma de decisiones, sobre la base de estos resultados, contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, del aprendizaje.

Para Mateo (2005:95) “Existe, sin duda, un renovado interés por el papel que juega la evaluación del profesorado en la mejora de la universidad. De hecho, las comunidades educativas no pueden sustraerse a la creciente preocupación social en torno a cómo introducir en todos sus ámbitos los modelos de gestión de la calidad, y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado. Por todo ello, establecen la conexión nacional entre los vértices del triángulo: evaluación de la docencia-mejora y desarrollo profesional del profesorado-mejora de la calidad de la institución educativa, es fundamental para introducir acciones sustantivas de gestión de la calidad”.

Las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general.

Dado que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados, y en buena parte de los denominados en vía de desarrollo. En Inglaterra, por

ejemplo, ha habido un interés creciente “en estándares y competencias requeridas por los profesores al ingresar a la profesión junto a la voluntad por establecer un sistema efectivo de evaluación del desempeño de los profesores en servicio”. (Emery, 2001:1).

a) Utilidad de la evaluación del desempeño docente

La más importante utilidad que esta evaluación debería tener es el posibilitar el diseño de estrategias y medidas de refuerzo y crecimiento profesional pertinente y ajustado a las condiciones y necesidades reales de cada docente. “Es evidente que las necesidades de formación y capacitación de los docentes son diversas y que las propuestas uniformes y monocordes terminan siendo útiles sólo para un grupo pequeño a cuyas necesidades responde”. (Barbera, 2000:118).

b) Supervisión en la evaluación del desempeño docente

Lundgren (2000:201), afirma que una buena supervisión en la evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes:

- **Función de diagnóstico:** La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.
- **Función instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- **Función educativa:** Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres,

alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

- **Función desarrolladora:** Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación ínter psíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto-perfeccionamiento.

El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la evaluación, por sí solo, justifica su necesidad.

3.2.2.5. El docente como formador de profesionales

Esto significa en primer lugar que el profesor incorpore la innovación como una exigencia esencial de la tarea formativa del docente, de su propia razón de ser, futuros profesionales que deberán responder no sólo a los retos actuales, sino a los retos del mundo del mañana.

La innovación es el proceso de mejora y optimización de la realidad socio-educativa e interactiva en la que actúan profesores y alumnos. Es una transformación nuclear de pensar, hacer y desarrollar la enseñanza. Por ello, el estilo innovador en el que el formador habrá de situarse será el de impulsor crítico y asesor comprometido con la tarea educativa realizada en las aulas y centros". (Medina y Domínguez, 1991:66).

En ese sentido, según La PUCP (2004:30) se considera dimensiones del Perfil Básico o ideal del docente de Educación Superior: el docente como persona, como profesional e investigador en relación al proceso educativo.

1) El docente como persona.

Los rasgos que se van a presentar, se consideran siempre dentro del enfoque innovador de la educación, orientado a la optimización de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y para responder a los retos que presenta el contexto espacio-temporal en el que se sitúan los agentes de la educación.

Con relación a su ser como persona, debe poseer una personalidad equilibrada, abierta, sensible y extrovertida. Con un nivel adecuado de auto concepto y autoestima que le dé la confianza en sí mismo y la seguridad necesaria para desarrollar una permanente relación constructiva con los otros.

Esto le permitirá ser un mentor equilibrado y estimulador del desarrollo de los educandos. Al mismo tiempo, por el tipo de trabajo, complejo y principalmente de tipo interactivo, necesita una singular capacidad de autoanálisis y autocontrol de sus propias reacciones.

Un aspecto fundamental como persona es la coherencia y claridad definida de los principios, creencias y valores que informan y orientan su propia vida. Esto es poseer la autenticidad que le lleva a ser coherente en las ideas y en la práctica, en la teoría y en la acción.

El docente debe saber orientar y no simplemente transmitir los valores, los principios rectores de toda existencia humana. No le es posible ayudar a clarificar valores, a quien no tiene definidos sus propios valores y a quien no ha tomado conciencia de su propio proceso de valoración. Esto supone también una gran apertura y comprensión

hacia los valores y principios de los demás, sabiendo respetar otros modos de ser y de creer, evitando la imposición de sus propias ideas. Saber ser flexible y a la vez firme en sus propios criterios.

Según la PUCP (2004:31), el desempeño del docente como persona presenta generalmente las siguientes características:

- Personalidad equilibrada.
- Coherencia y claridad en sus principios, creencias y valores que orientan su propia vida.
- Un alto sentido de realismo.
- Sentido del compromiso.
- Vocación definida.

2) El educador como profesional e investigador de la educación los rasgos señalados considerando al docente como persona se complementan directamente con los que se refieren al desempeño profesional del educador del nivel de Educación Superior.

Veamos en síntesis estas características:

A continuación, se señala un breve listado de aquellas actitudes y comportamientos que el docente necesita desarrollar para realizar su tarea educadora. Estos son:

- Un profundo autocontrol en sus reacciones.
- Empatía y simpatía hacia las personas con las que trabaja.
- Juicio crítico para tomar las decisiones más pertinentes en cada situación.
- Dotes de organizador, impulsor y colaborador en el trabajo en equipo.
- Formas de encuentro y estímulo del otro.
- Análisis de la realidad e interpretación adecuada de la misma, procurando distinguir el texto, el contexto, el metatexto y los símbolos empleados.

- Habilidades como comunicador de los mensajes y estimulador de la oportunidad de realización.
- Capacidad para enfrentarse y proyectar compromisos de acción optimizadores de la situación actual.
- Apertura, flexibilidad y compromiso para asumir la experiencia como problema.

3.2.2.6. Las funciones del docente

El aprendizaje es el resultado de la actividad del estudiante. La función del docente se centra en generar las condiciones que incrementan las probabilidades de obtener una realización específica. La práctica es de suma importancia por cuanto permite al estudiante establecer las relaciones necesarias, aunque sea otro quien señale dichas relaciones.

En tanto, Joyce, Weil y Calhoun (2000:438) señalan: “Los docentes (o quizás los sistemas de enseñanza) operan a través de las siguientes funciones de enseñanza:

1. Comunicar los objetivos al estudiante.
2. Presentar estímulos.
3. Incrementar la atención de los estudiantes.
4. Ayudar al estudiante a recordar lo aprendido previamente.
5. Proporcionar condiciones que promuevan la realización.
6. Determinar las secuencias de aprendizaje.
7. Impulsar y guiar el aprendizaje.”

Los mismos autores citados consideran que el docente los induce a la Generalización cuanto están aprendiendo, de manera que puedan transferir a otras situaciones las nuevas habilidades y conocimientos. Para alcanzar una meta bien definida es necesario comunicar al Estudiante qué tipo de realización se espera de él. En ese sentido, el desempeño del docente no solamente es el cumplimiento de una serie de normas pedagógicas o educativas, las horas de clase, la asistencia regular a la institución educativa, si va más allá: formar seres

humanos con mentalidad propia, visionaria, independiente, etc., en el marco del aprendizaje. Villa y otros autores (1995:249) expresan que “es evidente que el papel del profesor como monopolizador del saber y como transmisor de conocimientos está en declive. La mayor interacción entre la universidad y la sociedad en su conjunto, influyen también sobre el rol del enseñante en un sentido más restringido las funciones de la enseñanza deben basarse sobre los siguientes principios:

- a) La tarea del profesor debe dirigirse fundamentalmente hacia el alumno y hacia su desarrollo como individuo y como miembro de la sociedad y, en segundo lugar, hacia la clase, el grupo o el nivel de estudio.
- b) La tarea del profesor debe presuponer que el alumno evoluciona de manera continua y no en forma de compartimentos estancos de materias o niveles educativos que forman etapas artificiales en momentos determinados.

En los últimos años, al menos en nuestro medio, se denomina al maestro como facilitador u orientador del proceso de aprendizaje de los alumnos. En ese sentido, el desempeño de los docentes debe enmarcarse precisamente en facilitar las cosas para que su pupilo aprenda lo mejor que pueda.

Al respecto, Pascual (2005:45) señala: “para la realización de las actividades se requiere que el facilitador desarrolle lo más posible en sí mismo las actitudes de autenticidad, comprensión (o empatía) y aceptación que crearán el clima de libertad y confianza necesario para el proceso de valoración”.

3.2.2.7. Formación profesional

Gimeno y Pérez (1994) En el proceso formativo, las dos categorías más importantes son la enseñanza y el aprendizaje, entre ellas existe una unidad dialéctica (Pla et al., 2012). La investigación

educativa ha evidenciado la importancia de comprender integralmente el aprendizaje humano, la naturaleza de la enseñanza y la responsabilidad que tiene el profesorado en su desempeño pedagógico, en la transformación de la enseñanza y en su función educativa.

En el presente trabajo se aborda el proceso de formación profesional, visto, no solo desde la teoría científica, sino también como proceso urgido de responder a las necesidades que la práctica señala a las instituciones de Educación Superior para la formación integral de sus educandos. Primeramente, se intentará avanzar algunas ideas en torno al carácter complejo del proceso de formación profesional, utilizando como complemento de las ideas sustentadas las ofrecidas por autores contemporáneos que pueden argumentar dicho carácter. Posteriormente, se realizará un acercamiento a la obra de Edgar Morin y de Lev S. Vigotski para buscar en ellas elementos que puedan constituirse en fundamentos del proceso, partiendo del criterio aportado por el propio Vigotski (1996) de que la ciencia social precisa de integración para una visión más cabal y adecuada de la complejidad de lo humano.

3.2.2.7.1 Importancia de la formación profesional

Gustave Flaubert “**La vida debe ser una continua educación**”. El mundo sigue girando, queramos o no, así que lo mejor para nuestros intereses, tanto personales como profesionales, es apostar por la formación continua como vía para permanecer actualizados y preparados para las nuevas circunstancias.

¿Crees que contar con una carrera y/o un trabajo es suficiente? El mercado laboral sigue su curso y las empresas, en un escenario altamente competitivo, buscan nuevos servicios y productos para sobresalir del resto, lo que a su vez requiere de un capital humano en constante reciclaje, que sepa afrontar los retos tanto a nivel de competencias técnicas como de habilidades sociales o ‘soft skills’.

Por tanto, la formación es crucial en el desarrollo personal y profesional de cualquier persona, por el impacto que genera a distintos niveles:

a) Mejora las condiciones de trabajo. La ampliación de las capacidades técnicas y habilidades sociales a través de acciones formativas nos posicionan en una situación de partida privilegiada para acceder al mercado de trabajo, para promocionar dentro de la compañía o para conseguir un empleo más satisfactorio en otra empresa. Por ejemplo, un estudio recientemente publicado por la Fundación BBVA y el IVIE revela que la Educación Superior aporta a los jóvenes una probabilidad de trabajar 13 puntos porcentuales por encima de otras personas con estudios obligatorios. Por su parte, el informe ‘Impacto de la formación en las retribuciones’, realizado por ICSA Grupo, en colaboración con La Salle Campus Barcelona-URL, pone de manifiesto que los jóvenes más formados obtienen un 40,5% más de salario que los que no lo están, una diferencia que en el caso de los mayores de 50 años es 2,6 veces superior.

Incrementa la competencia profesional y la productividad. El hecho de estar altamente capacitados nos permite, a su vez, afrontar la toma de decisiones y resolución de conflictos de forma más eficaz, lo que redunda en nuestra reputación dentro y fuera de la empresa, al tiempo que proporciona a la compañía mejores índices de productividad por parte de la plantilla.

b) Aumenta nuestra satisfacción en el empleo. Gracias a la formación, seremos capaces de llevar a cabo con éxito las metas que nos proponamos y de afrontar nuevos desafíos, lo que tiene un impacto positivo en nuestra motivación laboral y nuestra satisfacción personal y autoafirmación. En este sentido, el estudio ‘Randstad Workmonitor 2015’ revela que cuanto mayor es

el nivel educativo de los profesionales, mayor es su grado de satisfacción laboral, hasta el punto de que el 77% de los trabajadores con estudios superiores se encuentran felices en su empleo, frente al 48% de los empleados con formación primaria.

Potencia la confianza y autoestima en nuestras relaciones personales. La formación nos aporta conocimientos, pero también habilidades sociales (como proactividad, empatía, compromiso, autocrítica, tolerancia...), capacitándonos para interactuar con nuestro entorno con una actitud más positiva. De hecho, según el informe “Vocational education and training is good for you. The social benefits of VET for individuals” del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), existe un fuerte vínculo entre capacitación e incremento de la confianza y la autoestima, lo que contribuye a la inserción de la persona en la sociedad.

- **Desarrollo profesional educativo**

Montesinos (2003) como una variedad de instancias formales e informales que ayudan a un profesor a aprender nuevas prácticas pedagógicas, junto con desarrollar una nueva comprensión acerca de su profesión, su práctica y el contexto en el cual se desempeña. El DPD se enfoca en modelos de desarrollo profesional docente que permiten a los profesores usar la información para resolver problemas, analizar, aplicar y producir conocimientos.

Taylor (1975) citado por García (1999) establece una distinción, según el protagonista y contenido del desarrollo, entre *further professional study* y *staff development*. El primero se refiere al desarrollo profesional orientado hacia las necesidades individuales del profesorado mientras que el segundo se orienta hacia las necesidades de la institución.

3.2.2.8. Acompañamiento pedagógico

3.2.2.8.1. Definición

El MINEDU, ha orientado que, en los centros educativos, se brinde acompañamiento pedagógico, con el fin de apoyar y estimular el desempeño del docente, por tanto, mejorar los niveles de rendimiento académico de los estudiantes y la calidad educativa. En este contexto, la función de acompañante, tiene una dimensión primordial de carácter técnico – pedagógico, sin embargo, también asume una dimensión administrativa, por que toma en cuenta las condiciones que favorezcan las acciones de monitoreo y acompañamiento.

Chiavenato, A. (2000)¹⁶, considera que en las organizaciones se debe plantear, organizar, coordinar, controlar y desarrollar técnicas que conlleven a promover el desempeño eficiente del personal bajo una actitud positiva y favorable.

Senge P. (2005)¹⁷, plantea que las organizaciones son el lugar donde la gente cumple las funciones de servicio y donde continuamente aprende a aprender en conjunto” En consecuencia, la transformación de las prácticas educativas es un elemento indispensable para alcanzar una educación de calidad.

El acompañamiento pedagógico, es en tanto acción de asesoramiento; o por la concepción de monitoreo, que supone, acciones de recojo sistemático de información. Sin embargo, no son conceptos de la misma jerarquía, sino que tanto el acompañamiento como el monitoreo, son funciones de la supervisión pedagógica, que al igual que la función de control, se ejercen en forma sincrónica y de acuerdo a objetivos previamente determinados. El control se puede definir como el proceso de monitoreo de las actividades para asegurar que se cumplan como fue planeado y de corrección de cualquier desviación significativa.

Control comprende establecimiento de normas, medición de lo que se ha hecho, corrección de la desviación desfavorable por medio de una o más acciones correctivas.

Comprobar que los planes se estén ejecutando de acuerdo a lo previsto, regular la marcha de esos planes en tiempo y calidad. Es la función administrativa de la supervisión, caracterizada por la aplicación de proceso de verificación del cumplimiento de la normatividad que rige para las entidades educativas y las funciones de los profesionales de la educación, orientado a garantizar el adecuado desarrollo del año escolar. Si bien el Estado promueve la autonomía administrativa, institucional y pedagógica en las instancias de gestión educativa descentralizada, no excluye la necesidad del control, por el contrario, lo hace más necesario para verificar y juzgar las prácticas en función de políticas educativas y normas legales pertinentes; procesos de aprendizaje en el aula e instrumentos pedagógicos; propuestas metodológicas; uso de materiales educativos (uso de recursos y materiales educativos); cumplimiento de horas efectivas de clase; cumplimiento del Plan Anual de Supervisión, entre otros.

3.2.2.8.2. Importancia del Acompañamiento Pedagógico

Sovero Hinostraza, F (2012: 217) Es el acto de ofrecer asesoría continua, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente en temas relevantes a su práctica. Es la función pedagógica de la supervisión orientada a fortalecer el desempeño profesional docente por la vía de la asistencia técnica; se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad ni jerarquía. Se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en un ambiente de ínter aprendizaje pedagógico, pertinente al entorno de la institución.

Dean Joan (2002) El Acompañamiento como servicio está destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por directores, personal jerárquico, especialistas, docentes y coordinadores de programas, para la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la institución educativa. El enfoque de la asistencia técnica está centrado en revalorar las prácticas pedagógicas del docente y que este proceso sea estimulante al posibilitar experiencias de éxito cotidianas que los animen y sostengan en su proceso de mejoramiento continuo. El Acompañamiento responde a las necesidades específicas identificadas, lo cual implica brindar de manera oportuna estrategias y contenidos diferenciados de acuerdo a los distintos programas y servicios educativos, y siempre en procura de mejorar la calidad de los aprendizajes de los alumnos, evidenciados en sus resultados. Tanto la función de monitoreo como de acompañamiento, se ejercen con mayor énfasis durante las supervisiones especializadas que realizan la Dirección y la subdirección de la institución educativa.

3.2.2.8.3 Características del Acompañante Pedagógico

El acompañamiento pedagógico asume las siguientes características:

- Proporciona información confiable para la toma de decisiones y ofreciendo orientación y asesoría para fortalecer su práctica pedagógica, superando limitaciones, dificultades y distorsiones del proceso pedagógico.
- Brinda apoyo y estimula el trabajo docente (de la institución) generando espacios de reflexión y construcción sobre su desempeño (de cada uno de los involucrados).
- Facilita un trato humano con todos los agentes y actores educativos, fortaleciendo las relaciones de las instancias de gestión educativa

- Es permanente e integral, en cuanto atiende de modo continuo y armónico los aspectos del proceso educativo, incorporando monitoreo y el acompañamiento pedagógico para contribuir con el mejoramiento de la calidad educativa.
- Es sistemática, en su manera de ser administrada, la misma que mantiene concordancia entre sus etapas, técnicas, procedimientos e instrumentos; en procura de la objetividad, planificando, verificando, analizando y evaluando con imparcialidad.

3.2.2.8.4 Objetivos del acompañamiento pedagógico ·

- Conocer en qué medida se está aplicando el modelo de aprendizaje que la institución educativa se ha propuesto ofrecer a los estudiantes.
- Desarrollar las capacidades de los docentes para la práctica de la enseñanza centrada en los aprendizajes (estudiantes), en consecuencia, el director tiene que realizar tres tareas:
- Evaluar el trabajo pedagógico en el aula · Orientar al docente en el mejoramiento de su práctica pedagógica · Identificar las necesidades de capacitación de los docentes

3.2.2.9. Capacitación y actualización permanente

3.2.2.9.1. Definición

Nash. (1989) La capacitación permite obtener resultados positivos para las Organizaciones. Debido a que brindan datos importantes sobre las funciones que desempeñan los Colaboradores.

a) Importancia de la Actualización permanente

(Reynoso, 2007) El proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de obtener y desarrollar la concepción de ideas abstractas mediante la aplicación de procesos mentales y de la teoría para tomar decisiones no programadas; la capacitación se encuentra dirigida a niveles superiores de la misma". (p.166)

Partiendo de lo anterior, el presente ensayo se enfoca a la importancia de la capacitación en las instituciones educativas, este proceso es vital dentro de las organizaciones que ofrecen el servicio de la educación, ya que definitivamente permitirá el desarrollo y optimización de las competencias educativas, proporcionando un sólido fundamento teórico, operativo y compromiso ético-social que sustente una educación de calidad.

La educación en la actualidad tiene como misión esencial la formación de profesionales altamente capacitados que actúen como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social, ello implica que el proceso de formación de los docentes de cualquier nivel educativo estén llenos de conocimientos y habilidades integrales que permita cumplir con las funciones que requiere su profesión, por este motivo la capacitación no es una herramienta más para cumplir con las necesidades estudiantiles es una obligación que debe ser practicada en cualquier institución educativa.

La formación docente es un reto que el gobierno debe de afrontar ante los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

La capacitación para el docente, es una parte muy importante dentro de la educación ya que se presentan retos para el profesor día a día y es de suma importancia que este cuente con las herramientas necesarias para poder darles solución, el profesor tiene la responsabilidad de formar a los alumnos en todos sus aspectos y si este no cuenta con los saberes necesarios no podrá transmitirles conocimientos a los educandos es por ello que el profesor debe de conocer perfectamente los contenidos de enseñanza para saber lo que se enseña y saberlo enseñar ya que si no se usan las estrategias indicadas con los estudiantes se puede perder el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Sin embargo, es una realidad que muchas instituciones educativas de nuestro país, cuentan con una capacitación acorde a los cambios tecnológicos educativos para poder transmitir un proceso de enseñanza aprendizaje adecuado.

Es primordial hacer una reflexión sobre el proceso de capacitación en estas instituciones, para determinar que éste debe ser fundamental en la teoría y la práctica, con una visión donde lo que importa es la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales de la actualidad.

En las instituciones educativas de México, específicamente en el nivel medio superior y superior los docentes son profesionistas que provienen de diferentes áreas de preparación, que incursionan en la docencia por convicción personal, o como un medio laboral viable para desarrollarse en el campo productivo. Lo anterior se evidencia porque, a pesar de la buena preparación profesional, el nivel de aprovechamiento en el aprendizaje por parte de los alumnos es limitado, provocando bajas calificaciones, desaliento, fastidio e incluso deserción de los mismo de su institución educativa.

Por ello, es necesario que surja una transformación por parte de las unidades académicas, en relación a la capacitación pedagógica y bajo las condiciones óptimas para que el docente pueda lograr la formación de los jóvenes estudiantes no solo como profesionistas sino como seres humanos con valores y principios que son tan necesarios en nuestra época.

La capacitación en las diferentes instituciones educativas debe de cubrir las necesidades de formación elementales para realizar buenas practicas docentes ya que estas repercuten en el desarrollo educativo del alumno, es esta la verdadera importancia de cumplir de manera óptima el servicio de la educación, lo cual en el fondo representa la razón principal de una buena capacitación en instituciones de este giro.

Normalmente una buena capacitación docente debe de incluir algunas áreas generales de competencia, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, crecer como persona y ubicarse como actor critico de su entorno.

Dichas áreas de competencia, son primeramente el conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano, además el despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas, dominar los contenidos y materias que enseña a controlar las estrategias de enseñanzas que faciliten el aprendizaje del alumno.

3.2.2.9.2 Características de la formación docente.

Portilla (2002) distingue cuatro perspectivas básicas de los modelos de formación docente que se identifican con diferentes orientaciones de la enseñanza:

- a) **Perspectiva o modelo académico:** El cual se basa en la idea de que el proceso de enseñanza busca transmitir conocimientos, en la cual el docente es concebido como un experto en algunas disciplinas y por lo cual su misión es enseñar los contenidos que domina a los estudiantes, por lo cual la formación del docente se basa en que él o ella conozca sólidamente la asignatura que va a enseñar. En este modelo se puede distinguir dos perspectivas la primera al cual el autor denomina el enciclopédico donde la competencia del profesor reside en la posesión de contenidos requeridos y la capacidad de poder transmitirlos, el segundo llamado comprensivo concibe al docente como un sujeto pensante que tiene como propósito enseñar un conjunto de hechos interconectados.
- b) **Perspectiva o modelo técnico:** El cual se preocupa por darle a la enseñanza un nuevo estatus en este modelo el docente es concebido como un técnico que busca recetas de enseñanza para llevarlas a la práctica y lograr aprendizajes en sus estudiantes; en este modelo la formación se centra en brindar conocimientos destrezas necesarias para la enseñanza. Aquí se puede distinguir dos corrientes el modelo entrenamiento, en el cual se selecciona conductas que debe tener que generen altos rendimientos académicos en sus estudiantes; la segunda está representada por el modelo de adopción de decisiones que considera que el docente utilizara los descubrimientos de las investigaciones sobre la eficiencia de su labor a la hora de tomar decisiones para resolver problema en su trabajo diario.
- c) **Perspectiva práctica:** Es un modelo reflexivo en el cual contempla el proceso de enseñanza como una actividad en la que no se puede dar recetas ni dictar normas, en ella el docente es un investigador en el aula, desde este punto de vista la formación docente se basa principalmente en el aprendizaje de la práctica donde la experiencia de el mismo es fundamental.
- d) **Perspectiva de reflexión en la práctica para la reconstrucción social:** En la cual concibe a la enseñanza como una actividad crítica,

ve al docente como un profesional autónomo que reflexiona críticamente sobre su labor en la cual se intenta convertir la practica en una experiencia de aprendizaje. En nuestra realidad la formación inicial que recibe el docente sienta las bases de su labor pedagógica, pero ella debe continuar durante toda su labor es por ello que el Municipio de Pisco realizó una capacitación en miras a brindar al docente herramientas útiles para su labor pedagógica en tres aspectos en el área de matemáticas, en comunicación y taller de pedagogía artística.

a) El proceso pedagógico en la capacitación y actualización del docente

El interés por capacitar al docente tiene la misma justificación que en un sistema presencial: la necesidad de que dominen aspectos sobre pedagogía, que están ausentes de su formación profesional. Pero, además, en educación a distancia la necesidad de capacitación se incrementa pues en ella el proceso educativo difiere al de la enseñanza presencial. En la modalidad a distancia, los procesos de enseñanza-aprendizaje se caracterizan por ser esencialmente individualizados; el educando estudia en su propia casa, utilizando su tiempo libre, a la vez que complementa el estudio con cualquier otra actividad. El docente, por tanto, no es quien transmite el conocimiento, sino que actúa como un orientador y un facilitador del aprendizaje. Al respecto los investigadores han estado interesados en determinar la importancia de la capacitación de los docentes, así como los aspectos en los cuales se les debe capacitar.

Gonzár y Jana (1992: p. 33-35), el docente (...) debe poseer una preparación sólida en el área de su disciplina y ejercer su profesión, lo cual le permitirá resolver problemas surgidos con las asesorías, individuales o grupales; una preparación en la metodología educativa utilizada en sistemas abiertos y motivación para

desempeñarse en esta modalidad; capacidad para la elaboración y manejo de materiales didácticos, capacidad para resolver dudas o problemas con creatividad y ofrecer alternativas en la interpretación del conocimiento; fomentar el autodidactismo, guiar y orientar el aprendizaje independiente y sugerir lecturas y actividades que permitan al alumno reafirmar su conocimiento; motivación para actualizar su propio conocimiento; general, individual o grupalmente, actitudes de trabajo, participación, interacción, responsabilidad crítica y autocrítica; capacidad para planificar las actividades académicas y experiencia en evaluación, no sólo del aprendizaje, sino también del desarrollo del curso.

Uno de los aspectos a los que se les da mucha importancia es al fomento del autodidactismo. El alumno en un sistema educativo abierto depende para su fracaso o éxito, en gran medida, de él mismo. De ahí la necesidad de dotarlo con las herramientas teóricas y metodológicas que le permitan adquirir el conocimiento; se le deben sugerir formas específicas de estudio, proporcionándole actividades que apoyen el logro de los objetivos de aprendizaje y retroalimentarlo de tal forma que conozca su propio ritmo y dificultades en el proceso de aprendizaje.

b) Perspectiva sobre la formación permanente de los docentes

Gonzales (2014) afirma que en esta formación continua que el maestro debe participar permite diferenciar dos perspectivas contrapuestas, según la posición de los lineamientos propuestos para la formación continua docente. La primera a la que denomina instrumental y carencial que considera al docente como el sujeto que carece de algo por lo cual las capacitaciones se dirigen a compensar las debilidades que tiene el docente en su preparación inicial o permanente a los cambios ocurridos por lo cual le urge capacitarse. La segunda, denominado modelo centrado en el desarrollo que

concibe al docente como un trabajador intelectual comprometido con su labor capaz de decidir sobre sus capacitaciones; la labor de las capacitaciones es fortalecer el trabajo del docente, aquí se articulan sus saberes con su experiencia práctica.

c) Tipos de formación docente

Para la Dirección Nacional de Formación y Capacitación Docente – DINFOCAD. Ministerio de Educación del Perú, se indican dos tipos:

- Formación docente inicial
- Formación docente continua

Para la formación inicial (o de grado), Conforme con el Artículo 56 c) de la Ley General de Educación, es el Estado quien se encarga de garantizar el funcionamiento de un sistema de formación y capacitación permanente de los docentes. Este sistema se articula con las instituciones de educación superior. La formación pedagógica se da tanto en universidades como en institutos superiores pedagógicos, la admisión a estos centros se realiza mediante concurso público. En no menos de 10 ciclos académicos. En tanto que la formación continua de los docentes en servicio se imparte a los docentes que se encuentren laborando en centros y programas educativos del país.

d) Capacitación docente

Según Cutimbo (2008) citando a Sosa (2007) la capacitación docente es un modelo de perfeccionamiento profesional construido a escala individual cuyos efectos se reflejan posteriormente en la calidad educativa, debe ser receptiva a las demandas de su profesión y, de manera simultánea, debe ser un factor de cambio y desarrollo. Históricamente la capacitación se relaciona con el proceso de formación y desarrollo de cada docente, se va formalizando y se convierte en el mejor elemento para el mejoramiento de la calidad educativa.

Según Carrillo y Catalana (2008) indican que el desempeño docente es una de las variables que incide en la calidad de la educación. Apareciendo como determinante del fracaso o éxito de todo el sistema educativo entre otros factores, generando necesidades de auto perfeccionamiento continuo y para ello, es necesario que el docente se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de desempeño. El contexto social y político que actualmente vive el Perú, se ha incorporado recientemente temas como la regionalización, la descentralización, la democracia, la participación, la autonomía, la rendición de cuentas, la vigilancia ciudadana, la necesidad de contar con planes y proyectos concertados a nivel 26 nacional, regional y local y el reconocimiento de todos los agentes e instancias para este fin. Frente a esta situación, la formación de formadores debe procurar un modelo de sujeto competente, contribuyendo a la construcción de la mirada del sujeto enseñante, como concepto relevante en la constitución del oficio de docente como punto de partida de la construcción de la realidad educativa. El punto de vista desde el cual el docente entiende la educación y su entorno problemático, es determinante para el buen desempeño de sus futuras prácticas docentes.

Torres (2011) indica que a principios de los años 90', cuando se expandían los planteamientos y las metas de una educación básica de calidad para todos, la situación de los maestros alcanzó "un punto intolerablemente bajo", según afirmó la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A principios de la década (1991), la Segunda Reunión de la OIT sobre la Condición de los Profesores llamaba la atención sobre la drástica erosión de las condiciones laborales de los docentes en todo el mundo y el éxodo masivo de docentes calificados y con experiencia UNESCO, (1992). No existe hasta hoy, indicio alguno de que la situación haya mejorado sustancialmente. Sin

embargo, para 1999 “El informe de seguimiento de Educación Para Todos de la UNESCO 2011”, afirma que “aunque la proporción del ingreso nacional dedicado al gasto en educación ha aumentado desde 1990 en los países de ingresos bajos, pasando del 2,9% al 3,8% hay todavía regiones que siguen descuidando sus sistemas educativos. El Asia Central y el Asia Meridional y Occidental son las regiones que menos invierten en educación”. (Torres, 2011). Torres (2011), en su trabajo Formación Docente: Clave de la reforma educativa, dialoga sobre la calidad de la educación que se imparte a los estudiantes, indica que se debe comenzar con la calidad en la formación docente, sobre todo en los países en vías de desarrollo. Irónicamente, la batalla mundial por universalizar y mejorar la calidad de la educación básica, y la proliferación de compromisos nacionales e internacionales dispuestos a acelerar el logro de estos objetivos hacia fines de la presente década, han coincidido con un deterioro notorio y también mundial de la condición docente.

3.2.3. Rúbricas de Observación de Aula para la Evaluación del Desempeño Docente. (Minedu, 2017).

3.2.3.1 Definición

La observación de aula es un instrumento que tiene como finalidad evaluar el desempeño de los docentes frente a sus estudiantes. Para efectos de este Manual, cuando decimos aula no nos referimos únicamente al salón de clase, sino en general a los espacios educativos en los que el docente y los estudiantes interactúan.

Los cinco desempeños que se han considerado para este instrumento, y que se presentan a continuación, incluyen aspectos sustantivos y observables en el aula, vinculados al dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD).

3.2.3.2 Estructura de las rúbricas

Cada uno de los seis desempeños se valora empleando una rúbrica o pauta que permite ubicar al docente evaluado en uno de los cuatro niveles de logro siguientes:

- › Nivel I (insatisfactorio)
- › Nivel II (en proceso)
- › Nivel III (satisfactorio)
- › Nivel IV (destacado)

Los niveles III y IV están formulados en términos positivos; es decir, se enumeran las conductas o logros que el docente debe demostrar para ser ubicado en alguno de dichos niveles. En ocasiones, incluso se exigen evidencias relacionadas al comportamiento de los estudiantes (por ejemplo, que sean respetuosos entre ellos, que estén ocupados en actividades de aprendizaje, etc.). En el nivel II, en cambio, se señalan tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente de este nivel. Finalmente, en el nivel I, se ubican los docentes que no alcanzan a demostrar siquiera los aspectos positivos o logros del nivel II.

Algunas conductas inapropiadas del docente pueden ser suficiente motivo para ubicarlo en el nivel I. Estas conductas, por su gravedad, conllevan a marcas con consecuencias adicionales en el proceso de evaluación. Por ejemplo, el uso de mecanismos de maltrato que pueden poner en riesgo la integridad de los estudiantes.

3.2.3.3 Calificación de la observación

- **Califique lo más pronto posible:** De preferencia realice la calificación inmediatamente después de la observación, de manera que pueda recordar con mayor detalle lo observado. La calificación se realiza de manera individual, es decir, sin participación del docente evaluado.
- **Analice cada rúbrica de derecha a izquierda:** Recuerde que, en cada rúbrica, para cada uno de los cuatro niveles de un desempeño,

se presenta una descripción general inicial en negrita y, luego, una descripción complementaria más extensa. Para calificar un desempeño, usted debe leer primero, una a una, las cuatro descripciones generales que aparecen en negrita, partiendo de la del nivel más alto (IV) hasta llegar al nivel más bajo (I). Revisando sus apuntes deténgase en la descripción general que le parezca más representativa de la actuación del docente observado y corrobore su elección revisando la descripción extensa complementaria. Si hay algún atributo de ese nivel que no se cumple, pase al nivel inferior inmediato hasta llegar al nivel en que se cumplen todos los atributos positivos exigidos.

- **Trate de ser lo más objetivo posible:** Evite calificar al docente en función de información sobre el que haya obtenido por un medio diferente a la observación. No deje, por ejemplo, que lo que sabe o ha escuchado de él influya en su evaluación. Base su calificación estrictamente en lo observado durante la sesión y en lo que las rúbricas describen.

Es muy importante que usted observe el desempeño del docente abstrayéndose de sus experiencias previas con él. Por ejemplo, puede ser que usted ya tenga una impresión del trabajo de ese docente y de sus habilidades pedagógicas, basada en los comentarios de sus estudiantes, padres u otros docentes, pero su calificación debe basarse solo en lo que usted vea y escuche durante la observación. Además, debe guiarse exclusivamente por las descripciones de las rúbricas y las precisiones o indicaciones de este manual, evitando evaluar o valorar aspectos no contemplados en ellas.

- **Aplique cada rúbrica por separado:** Recuerde que cada rúbrica se aplica independientemente. Evite dejarse influenciar por la buena o mala actuación del docente en algún desempeño ya evaluado cuando está evaluando otro.

- **Califique cada sesión independientemente.** Es posible que en una sesión la actuación del docente corresponda a cierto nivel de la rúbrica y, en otra sesión, su desempeño corresponda a un nivel diferente. Por esto, se le solicitará que envíe la calificación de cada sesión por separado.

a) Rúbrica 1: “Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje”

Esta rúbrica evalúa en qué medida el docente logra involucrar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje, de manera que se interesen y participen de forma activa en las actividades desarrolladas durante la sesión. Se valora, además, que los estudiantes comprendan el sentido, importancia y/o utilidad de lo que aprenden, por considerarse que este puede ser el mayor motivador intrínseco en el proceso de aprendizaje.

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:

- **Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje:** Un docente promueve el involucramiento activo de los estudiantes cuando plantea actividades de aprendizaje que captan su atención (por ser desafiantes, amenas, motivadoras o variadas) y/o les brinda múltiples oportunidades de participación a través de trabajos grupales, debates, formulación de preguntas, entre otros. Es decir, el docente considera y gestiona de forma deliberada la participación de los estudiantes en la sesión.
Para ubicarse en los dos niveles superiores de esta rúbrica, se exige que el docente, durante la sesión, incentive el involucramiento activo de los estudiantes. Por ello, si se aprecia que el docente hace esto ocasionalmente, en el mejor de los casos, será ubicado en el nivel II; y, si no ofrece oportunidades de participación a los estudiantes durante toda la sesión, automáticamente será ubicado en el nivel I. Además, si hubiese estudiantes que han perdido interés por las actividades o que no

participan de forma espontánea, el docente podría alcanzar el nivel IV de esta rúbrica siempre y cuando sea activo en buscar involucrarlos en la sesión. Por ejemplo, si identifica señales de aburrimiento y/o distracción en algunos estudiantes, dirige sus preguntas hacia ellos o modifica las actividades planificadas para captar su atención. Por el contrario, si el docente nota que hay estudiantes distraídos y no intenta involucrarlos, como máximo podría alcanzar el nivel III.

- **Proporción de estudiantes involucrados en la sesión:**

Evalúa en qué medida el grupo de estudiantes se encuentra interesado y/o participa activamente durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.

El interés de los estudiantes se observa cuando muestran una actitud receptiva y escuchan atentamente las explicaciones o exposiciones, responden con gestos o siguen con la mirada las acciones del docente. Asimismo, dicho interés se evidencia cuando los estudiantes se esfuerzan, manifiestan entusiasmo y son perseverantes en las tareas que ejecutan (están concentrados e intentan realizar lo propuesto de la mejor manera, se divierten al ejecutarlas o las desarrollan con afán) o cuando las interacciones entre ellos están relacionadas a la tarea de aprendizaje (por ejemplo, comparten ideas sobre cómo resolver mejor el problema planteado o qué estrategia van a emplear para organizarse).

Por otra parte, los estudiantes participan activamente en las actividades propuestas cuando, por ejemplo, se ofrecen como voluntarios para realizar alguna tarea, levantan la mano para participar, responden a las preguntas planteadas por el docente o le formulan preguntas para profundizar su comprensión o mejorar su desempeño; o, en las actividades grupales, cada miembro aporta en el logro del propósito de dicha actividad.

Para ubicarse en el nivel IV de esta rúbrica, se exige que todos o casi todos los estudiantes (más del 90 %) muestren estos signos

de involucramiento activo, mientras que, para llegar al nivel III, se requiere que la gran mayoría de ellos (más del 75 %) lo haga. Por su parte, para ubicarse en el nivel II, el docente debe lograr que al menos la mitad de los estudiantes (50 % o más) se muestren interesados y/o participen activamente. Incluso en sesiones predominantemente expositivas, es posible alcanzar el nivel más alto de esta rúbrica si es que los estudiantes se muestran interesados y practican una escucha atenta (por ejemplo, un docente que emplea gran parte de la sesión en leer fragmentos de una novela podría alcanzar este nivel si atrapa la atención de casi todos los estudiantes).

El docente ubicado en el nivel I tiene serias dificultades para involucrar activamente a los estudiantes. En el mejor de los casos, lo logra con un grupo minoritario. En sus sesiones, predominan los signos de aburrimiento, distracción y/o desgano entre más del 50 % de los estudiantes. Incluso los estudiantes de este tipo de docente pueden estar ejecutando las tareas propuestas por él, pero sin que se aprecie que estén involucrados activamente (por ejemplo, un docente dicta definiciones durante la mayor parte de la sesión y los estudiantes copian sin mostrar interés, o bien plantea un trabajo en equipo que los estudiantes desarrollan con desgano). Los signos de bajo involucramiento se pueden apreciar en gestos o posturas corporales de desgano o aburrimiento (como bostezos, expresiones faciales de insatisfacción, enojo, frotarse los ojos, recostarse sobre la carpeta, etc.), en expresiones verbales (como “otra vez”, “qué aburrido”, etc.), en distracciones frecuentes (como conversaciones sobre temas no vinculados a las tareas de aprendizaje, hacer trazos en el cuaderno mientras el profesor explica algo, mirada perdida, etc.), en ausencia de participación o de respuesta ante las solicitudes de participación del docente, entre otros.

Para efectos de facilitar la puntuación de esta rúbrica, se recomienda cuantificar a los estudiantes que no se encuentren involucrados en la sesión de aprendizaje, en lugar de contabilizar a aquellos que sí lo están.

- **Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende:**

En este aspecto, se valora si el docente busca que los estudiantes le encuentren utilidad o sentido a lo que están aprendiendo, y no si explicita o no los propósitos de aprendizaje. El docente favorece que los estudiantes comprendan de qué forma lo que aprenden mediante las actividades desarrolladas en la sesión está vinculado a la resolución de problemas de la vida real, a la actualidad o a sus intereses; o bien favorece la comprensión de cómo las actividades realizadas contribuyen a un mejor abordaje de situaciones futuras o al desarrollo de estrategias que les serán útiles.

Esta comprensión por parte de los estudiantes se promueve ya sea porque el docente lo señala de forma explícita (utilizando un lenguaje accesible a los estudiantes) o porque plantea actividades que vinculan lo que se trabaja en la sesión con el mundo real, haciendo evidente su utilidad o importancia (por ejemplo: plantear problemas reales, contextualizados o vinculados a los intereses y características de los estudiantes, utilizar periódicos o noticias locales, realizar salidas de campo para ver in situ los fenómenos a trabajar en clase, asumir roles o posturas del mundo real en un debate o resolución de problema, invitar a una persona vinculada al tema a trabajar que pueda contar su experiencia, reflexionar sobre lo aprendido y su utilidad, evaluar un procedimiento seguido y su potencial de transferencia a nuevas situaciones, etc.). También, puede que promueva la comprensión del sentido de lo que se aprende pidiendo a los estudiantes que expliquen con sus propias palabras la posible utilidad.

Cuando los estudiantes le encuentran sentido a lo que hacen, se muestran más comprometidos con el desarrollo de las tareas y con su proceso de aprendizaje. Este criterio es exigido únicamente para alcanzar el nivel IV de esta rúbrica.

b) **Rubrica 2:** “Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico”

Esta rúbrica evalúa si el docente promueve el desarrollo de habilidades de pensamiento de orden superior en los estudiantes (como el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico), proponiendo actividades de aprendizaje y estableciendo interacciones pedagógicas que estimulen la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

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

- **Actividades e interacciones que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico:**

Evalúa si el docente promueve las siguientes habilidades de pensamiento de orden superior:

Razonamiento: se refiere a la capacidad de resolver problemas novedosos, realizar inferencias, extraer conclusiones y establecer relaciones lógicas. Se excluyen de esta categoría las actividades que solo demandan del estudiante aprendizaje asociativo (conexiones simples de unidades de información ya dadas), memorización, repetición o reproducción de un procedimiento.

Creatividad: alude a la capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, o establecer nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales ante los problemas planteados. Así mismo, se considera la capacidad de crear un producto de manera libre y singular que permita expresar la propia subjetividad.

Pensamiento crítico: referido a una toma de postura fundada, es decir, argumentada sobre la base de un análisis previo respecto de algún tema, concepto, situación, problema o idea. No hay que confundir “crítico” con formular una crítica negativa o dar una opinión desfavorable; lo importante es que la postura o la opinión se base en argumentos. Por ejemplo, ante la lectura de un texto argumentativo, se pide al estudiante que indique si está de acuerdo o en desacuerdo con el autor del texto y que argumente por qué; o, en un debate sobre un tema polémico, como la eutanasia o la pena de muerte, se pide a los estudiantes que tomen una postura y la defiendan con argumentos.

Para ubicarse en el nivel IV en esta rúbrica, el docente debe promover efectivamente las habilidades de pensamiento de orden superior en los estudiantes durante la sesión en su conjunto. Si hay actividades o interacciones pedagógicas en la sesión que no promueven directamente estas habilidades, se exige que sean preparatorias para otras que sí lo logran. Por ejemplo, en una sesión que tiene como propósito que los estudiantes debatan sobre un tema de interés público, puede haber una tarea inicial de preparación que requiere copiar algo de información de la pizarra; no obstante, se considera que esta es una tarea secundaria o de apoyo a la tarea central que es la argumentación de las ideas propias de los estudiantes, de modo que la sesión en su conjunto promueve el pensamiento crítico de los estudiantes. Para alcanzar el nivel III, se requiere que, al menos en una ocasión, se promueva efectivamente habilidades de pensamiento de orden superior.

Las actividades o interacciones que promueven habilidades de pensamiento de orden superior implican un intercambio constante y sostenido entre el docente y los estudiantes (o entre los estudiantes) con un fin pedagógico, el cual supone la formulación continua de preguntas, respuestas y repreguntas para una elaboración progresiva de ideas. Para ello, el docente debe conducir efectivamente dichas

actividades o interacciones pedagógicas, haciendo que los estudiantes desarrollen sus propias ideas, profundicen en ellas, argumenten sus puntos de vista, desarrollen múltiples formas de llegar a una respuesta, resuelvan problemas novedosos, desarrollen un producto original, formulen conjeturas e hipótesis, etc. También se considera una interacción pedagógica efectiva si promueve que los estudiantes analicen y reflexionen sobre sus propios procesos y estrategias de aprendizaje. En este caso, no es suficiente que el docente pida a los estudiantes que señalen qué han aprendido o que indiquen qué les ha gustado más de lo realizado; es necesario que solicite a los estudiantes describir y secuenciar los pasos que siguieron para resolver una tarea o problema, que comparen diferentes estrategias para lograr un objetivo, que apliquen criterios dados para evaluar su propio desempeño o productos, o bien que formulen nuevos criterios pertinentes para hacerlo.

Para ubicarse en el nivel II, el docente debe haber planteado una o más actividades que podrían fomentar el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, pero no las conduce adecuadamente, restándoles valor pedagógico. Por ejemplo, pide a los estudiantes formular sus propias explicaciones ante un fenómeno observado, pero, antes de que desarrollen sus propias ideas, les ofrece la explicación final o escucha las ideas de los estudiantes, pero trata de encaminarlas hacia una respuesta que él ya ha predeterminado, sin explorar las respuestas divergentes o inesperadas.

Finalmente, en el nivel I, se ubica el docente que no promueve habilidades de pensamiento de orden superior, porque a lo largo de la sesión únicamente plantea actividades asociativas o memorísticas, las cuales requieren que los estudiantes aprendan de forma reproductiva datos o definiciones, practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o repitan información ya brindada.

- c) **Rubrica 3:** “Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza”

Esta rúbrica evalúa el acompañamiento que hace el docente del proceso de aprendizaje de los estudiantes y las medidas que toma durante la sesión para brindarles apoyo pedagógico pertinente. Se valora aquí el monitoreo que realiza el docente de los avances y dificultades de los estudiantes en el logro de los aprendizajes esperados durante la sesión, así como la calidad de la retroalimentación que brinda a los estudiantes y la adecuación que hace de las actividades de la sesión considerando las necesidades de aprendizaje identificadas. También, se valora si el docente aprovecha los errores de los estudiantes como oportunidades reales de aprendizaje.

Para la puntuación de esta rúbrica, se deben registrar, durante la observación, los tiempos de la sesión en que el docente monitorea el trabajo, los avances y/o dificultades de los estudiantes.

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:

- **Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión:** Un docente que monitorea activamente el aprendizaje de los estudiantes se encuentra atento a su desempeño y, por iniciativa propia, recoge evidencia de sus niveles de comprensión, avances y/o dificultades (a través de preguntas, diálogos, problemas formulados, instrumentos o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo). Además, es receptivo a las preguntas o solicitudes de apoyo pedagógico de los estudiantes. Si estas se presentan de manera frecuente durante la sesión, basta con que el docente resuelva aquellas que puede responder en el tiempo disponible para que se considere que es receptivo con las mismas. En este sentido, no se debe penalizar al docente que deja de responder algunas preguntas por falta de tiempo. Es

importante señalar que las preguntas a las que el docente debe mostrar receptividad son aquellas que se relacionan con los propósitos de la sesión de aprendizaje, aunque remitan a conocimientos previos, básicos o tratados en sesiones anteriores. Para alcanzar los tres niveles superiores de la rúbrica, el docente debe realizar un monitoreo activo del trabajo de los estudiantes, sus avances y/o dificultades al menos durante el 25 % de la sesión. Por ello, se debe ubicar automáticamente en el nivel I a aquel docente que no recoge evidencia del aprendizaje de los estudiantes (por ejemplo, desarrolla la sesión sin detenerse a preguntarles si están entendiendo o les plantea tareas individuales, pero no se aproxima a verificar si las están cumpliendo adecuadamente) o lo hace muy ocasionalmente. Además, se ubica en el nivel I el docente que no es receptivo a las preguntas o solicitudes de apoyo pedagógico de los estudiantes (por ejemplo, ante la pregunta de un estudiante, responde “eso ya lo vimos la clase pasada”), o que penaliza o sanciona el error o la falta de conocimiento (por ejemplo, ante una pregunta del estudiante, responde: “es el colmo que a estas alturas no hayas aprendido eso” o, ante una respuesta equivocada, señala: “muy mal, se nota que no has estudiado”).

- **Calidad de retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas:** Este aspecto valora si el docente ofrece apoyo pedagógico ante las necesidades de aprendizaje que identifica durante la sesión, vale decir, si ofrece retroalimentación ante las respuestas o productos de los estudiantes y/o si adapta la enseñanza.

En cuanto a la *retroalimentación*, la rúbrica distingue los siguientes tipos:

Por descubrimiento o reflexión: consiste en guiar a los estudiantes para que sean ellos mismos quienes descubran cómo

mejorar su desempeño o bien para que reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o de sus errores. El docente que retroalimenta por descubrimiento o reflexión considera las respuestas erróneas de los estudiantes como oportunidades de aprendizaje y los ayuda a indagar sobre el razonamiento que los ha llevado a ellas. Por ejemplo, usando termómetros, los estudiantes han medido la temperatura del agua contenida en dos recipientes -la cantidad de agua era la misma en cada recipiente-. En uno de ellos, la temperatura es de 30 °C y en el otro, de 20 °C. La docente vierte el agua de ambos en otro recipiente y pregunta: “¿Cuál será la temperatura del agua ahora?” Pedrito responde rápidamente: “¡50 grados!”.

La docente, le pregunta: “¿Por qué crees que es así?”. Pedro responde: “Porque 20 más 30 es 50”. La docente contesta “Mmmmm... ¿Cómo podríamos hacer para comprobar si es así realmente?” Pedro contesta: “Podemos verificarlo midiendo la temperatura del agua con el termómetro”. La docente le alcanza un termómetro y le dice “¡Buena idea! ¡Aquí tienes uno, verifícalo!”. Luego de dos minutos, Pedro retira el termómetro del agua, observa la medida y responde sorprendido: “¡No es 50 grados, es menos de 30!”. La docente repregunta: “¿Qué crees que lo explica?” Pedro responde: “Creo que... el agua fría enfrió a la caliente... Por eso es menos de 30”. La docente responde: “Tu explicación es bastante lógica. Si hubiera habido mayor cantidad de agua en el recipiente de 30 °C, ¿crees que la temperatura de la mezcla hubiera sido igual a la de ahora?” Pedro se queda pensando y responde: “No, tal vez hubiera sido mayor”.

Descriptiva: consiste en ofrecer oportunamente a los estudiantes elementos de información suficientes para mejorar su trabajo, describiendo lo que hace que esté o no logrado o sugiriendo en detalle qué hacer para mejorar. Por ejemplo, en la misma

situación del ejemplo anterior, cuando Pedrito responde: “¡50 grados!”, la docente responde “No puede ser 50 °C.

Recuerda que, cuando agregas agua fría al agua caliente, esta se enfría”.

Elemental: consiste en señalar *únicamente* si la respuesta o procedimiento que está desarrollando el estudiante es correcta o incorrecta (incluye preguntarle si está seguro de su respuesta sin darle más elementos de información), o bien brindarle la respuesta correcta. Siguiendo el ejemplo previo, la docente responde: “No, no es 50 °C. ¡Piénsalo mejor!”.

Incorrecta: cuando el docente, al dar retroalimentación, ofrece información errónea al estudiante o da la señal de que algo es correcto cuando es incorrecto o viceversa. Siguiendo el ejemplo previo, la docente responde. “No, no es 50 °C. La temperatura de la mezcla siempre es el promedio de las temperaturas iniciales”.

Por su parte, la *adaptación de las actividades a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas* sucede cuando el docente, al darse cuenta de que los estudiantes tienen dificultades en el desarrollo de los aprendizajes, modifica la actividad que está realizando e implementa una adaptación pedagógica adecuada, como explicar una noción de una forma distinta y más próxima a la experiencia de los estudiantes, proporcionar nuevos ejemplos, disminuir el nivel de dificultad de la tarea, retomar una noción previa necesaria para la comprensión, etc.

Para alcanzar el nivel IV, se exige que el docente brinde retroalimentación por descubrimiento o reflexión al menos en una ocasión durante la sesión de aprendizaje, mientras que, para ubicarse en el nivel III, debe dar retroalimentación descriptiva y/o adaptar su enseñanza, por lo menos, en una oportunidad. En ambos niveles, el docente podría dar retroalimentación elemental a los estudiantes que están desarrollando la tarea sin dificultades para concentrarse en aquellos que demandan mayor atención. También, este tipo de

docentes puede dar retroalimentación sobre buenas actuaciones o ejecuciones de los estudiantes, sea de manera individual, a grupos o al conjunto de la clase. En el nivel II de la rúbrica, se ubica el docente que, aunque muestra un alto nivel de competencia en el recojo de evidencias, solo brinda retroalimentación elemental. En el nivel I, por su parte, se ubica el docente que no monitorea activamente el aprendizaje, o no da retroalimentación de ninguna clase ni adapta la enseñanza, o bien da retroalimentación incorrecta confundiendo a los estudiantes o induciéndolos al error. También, se ubica en este último nivel el docente que tiene una actitud sancionadora ante el error o la falta de conocimiento de los estudiantes.

d) **Rubrica 4:** “Propicia un ambiente de respeto y proximidad”

Esta rúbrica evalúa si el docente genera un ambiente de respeto en el aula, que se manifiesta a través de un trato respetuoso entre el docente y los estudiantes, y entre los mismos estudiantes. Además, valora la consideración que tiene el docente hacia la perspectiva de los estudiantes, la cordialidad y calidez con ellos, así como la empatía que muestra ante sus necesidades físicas y/o afectivas, lo que proporciona un entorno afectivo seguro. Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:

- **Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes:** Es condición necesaria para ubicarse en los niveles IV, III o II que el docente, al comunicarse con los estudiantes, muestre buen trato y respeto hacia ellos, resguarde su dignidad y evite el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que los discrimine (brinde un trato diferenciado que los relegue o separe del grupo en su conjunto), los ofenda (a través de insultos, humillaciones o trato despectivo) o los agrede (física o verbalmente). *Las conductas discriminatorias, agresivas u ofensivas mencionadas anteriormente se consideran marcas*, por lo que, además de ubicar al docente en el nivel I de esta

rúbrica, tienen consecuencias adicionales en el proceso de evaluación de acuerdo a lo que establece el Manual del Comité de Evaluación.

Además, para ubicarse en estos tres niveles, el docente debe intervenir si observa alguna falta de respeto entre estudiantes; es decir, debe dirigir, limitar o mediar en una situación conflictiva entre ellos. Se consideran faltas de respeto: burlarse del compañero, insultarlo, empujarlo intencionalmente, etc. Para valorar la presencia de faltas de respeto entre los estudiantes, se debe considerar su nivel de desarrollo, así como también los casos de aulas inclusivas. Por ejemplo, no se consideran faltas de respeto en el nivel inicial el interrumpir a un compañero sin pedir permiso o bien chocar brusca pero involuntariamente con el compañero, debido a que son situaciones que se explican por el nivel de desarrollo socioemocional o de coordinación psicomotriz esperado en esta etapa. Del mismo modo, en aulas inclusivas, puede haber un niño integrado que, por sus dificultades emocionales o de maduración, podría presentar una conducta inadecuada hacia sus compañeros.

Finalmente, otra condición para alcanzar el nivel IV es que el docente muestre consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. Esto se evidencia cuando recoge y respeta sus opiniones y puntos de vista, aunque sean divergentes o distintos al suyo; además, considera sus intereses e iniciativas y evita imponerse ante los estudiantes, primando una actitud dialogante y abierta. Implica también ser respetuoso del ritmo e individualidad de cada estudiante, evitando precipitarse o apurarlos, dialogando con ellos, proponiéndoles o invitándolos a participar sin obligarlos, etc.

- **Cordialidad o calidez que transmite el docente:** Es condición necesaria para ubicarse en los dos niveles superiores de esta rúbrica que el docente sea cálido o cordial; es decir, sea amable,

mantenga un tono de voz tranquilo que transmita serenidad y genere un ambiente de seguridad afectiva en el aula propicio para el aprendizaje. Un docente en estos niveles practica la *escucha atenta* (siguiendo con atención lo que los estudiantes le dicen, asintiendo con la cabeza mientras hablan, haciéndoles repreguntas o retomando lo que ellos dicen en señal de aceptación o interés, entre otros) y emplea *recursos de comunicación* que generan proximidad con los estudiantes (ya sea espacial, a través de su ubicación y el desplazamiento en el aula; o afectiva, a través de expresiones verbales y no verbales que denotan estima). Si el docente emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula. Es necesario tomar en cuenta que los recursos que utiliza el docente para generar un ambiente de proximidad deben ser apropiados a la edad y características de los estudiantes (por ejemplo, en el caso de los estudiantes más pequeños, puede haber demostraciones físicas de afecto, como tomarlos de la mano o abrazarlos, pero, en el caso de estudiantes adolescentes, estas acciones podrían incomodarlos). Un docente en estos niveles es amable o cortés (saluda, agradece, pide por favor, pide permiso). No es necesario que las palabras “por favor”, “gracias”, etc. sean dichas textualmente, porque pueden quedar implícitas en el tono o la forma en que se dirige el docente a los estudiantes. Por ejemplo, en vez de decir “por favor ¿podemos conversar?”, podría decir “¿crees que podríamos conversar?” o “me gustaría conversar contigo”; o, en vez de decir la palabra “gracias”, podría sonreír y hacer un gesto de agradecimiento.

- **Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes:** La empatía es la habilidad social que permite “ponerse en el lugar del otro” y comprender lo que este siente. Para efectos de esta rúbrica, se considera que el docente es empático cuando es comprensivo o acoge las

necesidades físicas o afectivas manifestadas por los estudiantes, ya sea de manera verbal (a través de un comentario) o no verbal (a través de acciones como un abrazo o una palmada en el hombro), demostrando estar atento a lo que les sucede y conectado con sus necesidades. No necesariamente implica siempre acceder al pedido del estudiante, sino que, en ocasiones, puede ser suficiente expresar que se le comprende. Por ejemplo, el docente acoge la necesidad de un estudiante si, ante su solicitud de ir al baño, le responde amablemente que podrá ir dentro de unos minutos, porque hace poco ya acudió. Cabe señalar que las respuestas deben evaluarse en razón del contexto y nivel educativo de los estudiantes: en el nivel Inicial, por ejemplo, se considera falta de empatía impedir que el estudiante vaya al baño cuando lo solicita o lo desea.

Para efectos de esta rúbrica, decimos que un estudiante muestra una necesidad física o afectiva cuando la hace evidente a través de su conducta (decaimiento, llanto, etc.), de un comentario (“estoy triste”, “me duele la cabeza”, etc.) o de una pregunta que muestra que hay algo que le genera malestar físico o emocional y que necesita ayuda o atención. No se deben considerar aquí las necesidades que son estrictamente de apoyo pedagógico, cuya atención se valora en otra rúbrica. Por otro lado, en esta rúbrica, no se valoran ni la pertinencia ni la efectividad del abordaje que hace el docente frente a las necesidades físicas y/o afectivas de los estudiantes; únicamente se evalúa si el docente muestra comprensión a los requerimientos de los estudiantes e intenta resolverlos. Por ejemplo, si el docente aprecia que un estudiante que suele ser muy animado y participativo se muestra desganado y no quiere participar, se acerca a él y le pregunta qué le pasa; o, si un estudiante se pone a llorar porque un compañero tomó el juguete que él quería, el docente le hace saber que comprende que esté molesto por lo sucedido y lo anima a tomar otro juguete.

La respuesta empática del docente es exigida en los dos niveles superiores de la rúbrica solo si los estudiantes manifiestan necesidades afectivas o físicas durante la sesión observada. Es decir, si no hay manifestaciones expresas de estos tipos de necesidades, el docente puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás aspectos exigidos para ese nivel.

e) **Rubrica 5:** “Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes”

Esta rúbrica valora la acción del docente para regular el comportamiento de los estudiantes ofreciendo un modelo positivo para ellos y contribuyendo al desarrollo de la autorregulación de la conducta en beneficio de la buena convivencia. Además, busca evaluar en qué medida las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes y respetadas en el aula.

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:

- **Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula:**
 - *Mecanismos positivos:* Promueven la autorregulación del comportamiento o dirigen la atención de los estudiantes hacia las conductas esperadas o positivas, a través de:
 1. La comprensión o reflexión sobre la utilidad o sentido de las normas (por ejemplo, haciendo notar cómo su incumplimiento afecta a los compañeros o ayudando a los estudiantes a ser conscientes de los sentimientos de los demás y del impacto de sus actos en otros),
 2. El reforzamiento social positivo al buen comportamiento (como pedir un aplauso para los grupos cuyos integrantes han

colaborado en mantener el aula limpia o felicitar públicamente a un estudiante que ha respetado los turnos de los demás para hablar),

3. El establecer o recordar oportunamente las normas de convivencia (por ejemplo, antes de iniciar una actividad novedosa, definir conjuntamente las reglas de comportamiento que se van a seguir para facilitar su desarrollo),
4. El modelado empleado por el docente para ejemplificar el buen comportamiento (como levantar la mano para participar o bajar el tono de voz al pedir silencio en el aula), y
5. Dirigir sutilmente y de buena manera la atención hacia un ejemplo positivo de comportamiento (por ejemplo, si un estudiante está muy inquieto, en lugar de expresar verbalmente su mal comportamiento, recordarle lo bien que trabajó la sesión anterior o elogiar a aquellos compañeros que están concentrados en la tarea).

Las acciones para redirigir el comportamiento de los estudiantes (como aplaudir, cantar una canción, etc.) se consideran positivas si se enfocan en la conducta deseada y se utilizan de forma sutil para favorecer el normal desarrollo de la sesión.

- *Mecanismos negativos:* Promueven el cumplimiento de las normas a través de:

1. dirigir la atención hacia el comportamiento negativo (como decirle a un estudiante “otra vez estás portándote mal”, “no quiero verlos distraídos como la clase pasada”),
2. advertir sobre las sanciones y consecuencias que conllevará (como “si sigues conversando, tendré que cambiarte de sitio” o “si no guardas tu juguete, lo retendré hasta que termine la clase”),
3. dar órdenes de forma impositiva, de manera explícita o implícita, apelando a su condición de autoridad (por ejemplo, “¿por qué?,

porque yo lo digo”, “cuando el profesor habla, ustedes deben escuchar”, “Juanita te estoy diciendo que te sientes”),

4. controlar o limitar excesivamente el actuar de los estudiantes. Se puede considerar que esto último sucede cuando el docente es tan controlador de la conducta de los estudiantes que enfoca innecesariamente la atención del grupo hacia ella (por ejemplo, callando frecuentemente a los estudiantes ante el menor murmullo o controlando en exceso sus movimientos dentro del aula) y
5. dar una recompensa o premio material por el buen comportamiento, ya que esto genera dependencia de un estímulo externo y no contribuye a la autorregulación.

Las acciones para redirigir el comportamiento de los estudiantes se consideran negativas si son excesivamente frecuentes, extensas o interrumpen innecesariamente el normal desarrollo de la sesión; o si se enfocan en las conductas no deseadas (por ejemplo, golpear la pizarra fuertemente o tocar un silbato para llamar la atención de los estudiantes).

- ***Mecanismos de maltrato:*** Promueven el cumplimiento de las normas a través de la aplicación de medidas extremas que atemorizan a los estudiantes o dañan su autoestima. Se considera aquí aplicar sanciones desproporcionadamente severas en relación a la falta del estudiante o amenazar con hacerlo (por ejemplo, dejar sin recreo a un estudiante porque se distrajo durante un momento de la sesión o advertir a un grupo de estudiantes que, si no terminan su trabajo a tiempo, no podrán participar de los campeonatos de deporte en la escuela). También, se consideran mecanismos de maltrato aquellas acciones del docente que buscan regular el comportamiento de los estudiantes dañando su integridad, como gritarles airadamente, intimidarlos, humillarlos, insultarlos, agredirlos o castigarlos físicamente.

El uso de mecanismos de maltrato se considera una marca que, además de ubicar al docente en el nivel I de esta rúbrica, tiene consecuencias adicionales en el proceso de evaluación de acuerdo a lo que establece el Manual del Comité de Evaluación. De este modo, para alcanzar los tres niveles superiores el docente debe prescindir de este tipo de mecanismos.

- **Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión:** En esta rúbrica, se valora el grado en que los estudiantes muestran tener incorporadas las normas de convivencia que permiten que la sesión se desarrolle sin grandes o frecuentes interrupciones, quiebres de normas o contratiempos. Es decir, los estudiantes saben qué es lo que se espera de ellos respecto a su comportamiento (por ejemplo, levantar la mano para participar, guardar silencio cuando un compañero está hablando, pedir permiso para ir al baño, etc.).

No se debe confundir el buen comportamiento y respeto a las normas con sesiones silenciosas y “ordenadas” en las que todos los estudiantes deben estar quietos. Una sesión puede desarrollarse de forma continua sin necesidad de que los estudiantes estén en silencio y sentados en sus lugares, por ejemplo, si están desarrollando trabajos en equipo que requieren conversación y desplazamiento en el aula. También, es posible alcanzar el nivel más alto de esta rúbrica, aunque se presenten situaciones puntuales (por ejemplo, que algunos estudiantes conversen con sus compañeros brevemente, se rían o se pongan de pie), siempre que estas no alteren el desarrollo de la sesión y se resuelvan rápidamente, ya sea porque el docente las maneja adecuadamente o porque los estudiantes se autorregulan.

Para ubicarse en el nivel IV, se exige que el docente siempre utilice mecanismos positivos y que toda la sesión se desarrolle de

forma continua. También, es posible alcanzar este nivel si durante la sesión no se requiere que el docente emplee mecanismos de regulación de la conducta debido a que los estudiantes se autorregulan y muestran un buen comportamiento, pues ello reflejaría que han interiorizado las normas de convivencia. Por su parte, para alcanzar el nivel III, debe predominar el uso de mecanismos positivos y debe evidenciarse que la mayor parte de la sesión se desarrolla de forma continua. El nivel II caracteriza tanto al docente que utiliza predominantemente mecanismos positivos, pero es poco eficaz, como al que utiliza mecanismos negativos la mayoría de veces, pero con eficacia. Finalmente, en el nivel I, se ubica al docente que utiliza predominantemente mecanismos negativos y es poco eficaz, al que no intenta redirigir el mal comportamiento y al que utiliza al menos en una ocasión mecanismos de maltrato.

3.3. Bases Conceptuales

- **Motivación:** Se define como el carácter voluntario que va a estimular y esforzar un propósito que se debe alcanzar con algunas metas. Es la acción de estimular a los docentes en sus prácticas pedagógicas con el objetivo de que obtengan un mejor rendimiento en el logro de los objetivos de la institución educativa.
- El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento. En las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización educativa.
- **Medios y materiales disponibles:** Los medios y materiales disponibles dentro de la enseñanza han sido definidos como soportes físicos transmisores

del conocimiento en situaciones concretas de enseñanza. En ese sentido, el aprendizaje a través de medios y materiales supone un proceso de adquisición del conocimiento realizado más allá de la mera experiencia directa sobre la realidad que los circunda en donde los sujetos profesor/alumno deben decodificar adecuadamente los mensajes simbólicamente representados en el material.

- **Aprendizaje:** Es el proceso de construcción de representaciones personales significativas y con sentido de un objeto o situación de la realidad. Es un proceso interno que se desarrolla cuando el alumno está en interacción con su medio socio-cultural y natural.
- **Desempeño Docente:** se entiende el desempeño como el cumplimiento de las funciones profesionales, que en sí mismo, se encuentra determinado por factores asociados al propio docente, a los alumnos y al entorno. El buen desempeño de los docentes, se determina desde la ejecución desde lo que sabe y puede hacer, la manera cómo actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación.
- **Docente:** Profesional de la educación, se encarga del aprendizaje de los sujetos a través de un proceso de enseñanza y en donde intervienen recursos manejables por el docente y por el alumno con orientación pedagógica.

3.4. Bases Epistémicos

Los supuestos que fundamentan y orientan nuestra investigación se sustentan en el enfoque cuantitativo, paradigma que está directamente relacionado con nuestra investigación, ya que usaremos la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Como se puede observar, este enfoque utilizará la lógica o razonamiento deductivo, que comenzará con la teoría y de esta se derivarán expresiones lógicas denominadas hipótesis que el investigador buscará someter a prueba.

Asimismo, la amplitud de criterios en las formas de investigar producirá diferentes métodos, en nuestro caso usaremos el método inductivo-deductivo,

esto significa que se aplicará la deducción en la elaboración de las hipótesis y la deducción en los hallazgos.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLOGÍA

4.1. Ámbito

En el presente trabajo abordaremos sobre la correlación entre la motivación y su relación en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, Huánuco.

4.2. Tipo y Nivel de Investigación

Tomando como referencia el texto Metodología de la Investigación, de Hernández, R y Otros (2016: 108) y que han sido adaptadas al campo de las ciencias sociales; nuestro trabajo de investigación corresponde al tipo de investigación básica y al nivel de investigación descriptiva correlacional básica porque los resultados conformarán una teoría respecto al problema de investigación describiendo las variables uno y variable dos sin afectar el problema ni manipular alguna variable. Las variables a describir serán la relación que existe entre La Motivación y su Relación en el Desempeño Laboral de los docentes.

4.3. Población y Muestra

4.3.1. Descripción de la Población

La población estará constituida por 20 docentes de la institución educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, Huánuco.

4.3.2. Muestra y Método de Muestreo

Según Vara (2012) la muestra “es el conjunto o una parte de casos extraídos de la población, seleccionado por algún método racional, siempre parte

de la población, que se somete a observación científica en representación del conjunto con el propósito de obtener resultados válidos” (p. 223).

Al respecto, en el presente estudio la muestra ha quedado conformado por 15 docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, Huánuco.

Docentes	Inicial	Primaria	Secundaria
I.E. N ^a 32548 de San Juan de Cotomonillo	3	5	7
Total			15

4.3.2.1. Método de Muestreo

En atención a lo señalado por Vara (2012) en el presente estudio se ha seleccionado el muestreo no probabilístico de tipo intencional o criterio, que se caracteriza por que el muestreo se realiza sobre la base del conocimiento y criterios del investigador. Este tipo de muestreo se basa, primordialmente, en la experiencia que tiene el investigador con la población.

4.3.3. Criterios de Inclusión y Exclusión

4.3.3.1. Criterios de Inclusión

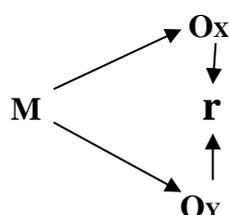
- Docentes de la Institución Educativa de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, Huánuco

4.3.3.2. Criterios de exclusión

- Docentes con limitaciones a las participaciones que les impiden un buen desempeño docente.
- Falta de motivación a los docentes.
- Dificultad para mantener un buen clima institucional.

4.4. Diseño de investigación

De acuerdo a la clasificación de los diseños de investigación de Sánchez H. (2015: 79), utilizaremos el diseño correlacional, este tipo de estudio implica la recolección de dos o más conjuntos de datos de un grupo de sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación entre éstos conjuntos de datos, cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

r = Grado de correlación

O_x , O_y = Observaciones

O_1 = Corresponde al conjunto de datos con respecto a la Motivación.

O_2 = Conjunto de datos perteneciente al Desempeño Laboral Docente.

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

La Encuesta: Es la técnica que nos permitió recoger información pertinente con respecto a la motivación, a través de las preguntas realizadas a los docentes reuniremos la información necesaria y conoceremos la percepción que tienen ellos sobre la motivación.

El cuestionario tipo encuesta sobre el desempeño docente reunió la información necesaria sobre la labor educativa que realizan los docentes.

4.5.2. Instrumentos

En el desarrollo de la investigación se aplicó la encuesta con la finalidad de recoger datos sobre la motivación y su relación en el desempeño laboral de los docentes.

Básicamente el estudio será para conocer la opinión de los docentes respecto a la Motivación al docente.

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Según Carrasco (2009, p. 45) este atributo de los instrumentos de investigación consiste en que estos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de las variables en estudio. En la presente investigación para determinar la validez del instrumento implicó someterlo a la evaluación de un panel de expertos antes de su aplicación (juicio de expertos), para tal efecto, se hizo revisar a los siguientes expertos:

La validez de los instrumentos fue aprobada por el juicio de 5 expertos:

Tabla N° 02
Validación de los Instrumentos

N°	NOMBRE(S) Y APELLIDOS DEL EXPERTO	MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE
1	Haiber P. Echevarría Rodríguez	20	20
2	Amancio Ricardo Rojas Cotrina	20	20
3	Joel Tarazona Bardales	19	19
4	Jesús Arturo Ortiz Morote	20	20
5	Orlando Ascayo León	20	20
Puntaje total y promedio de validación		99	99

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado de precisión o exactitud de la medida, el sentido de que si aplicamos repetidamente el instrumento al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados. Los resultados del estudio de la confiabilidad de la motivación, por el método de consistencia interna, en donde se observa que, en las diferentes escalas, se alcanza la confiabilidad a través de escala Lickert oscila entre 34% y 53%, lo cual permite señalar que el instrumento es confiable y la motivación presenta una relación significativa en el desempeño laboral de los docentes.

Tabla N° 06

Nivel de motivación de docentes de la I.E. N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020

Escala de medición		fi	%
Deficiente	0 - 10	2	13%
Regular	11 - 13	5	34%
Aceptable	14 - 17	8	53%
Excelente	18 - 20	0	0%
Total		15	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Tabla N° 26

Desempeño laboral docente en I.E. N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, según nivel alcanzado; periodo 2020

Nivel alcanzado	fi	%
Nivel I	0	0%
Nivel II	0	0%
Nivel III	2	13%
Nivel IV	13	87%
Total	15	100%

Fuente: Rúbrica
Elaboración: Tesista

El análisis de la confiabilidad a través de escala Lickert oscila entre 13% y 87%, el cual es significativo, permite concluir que el desempeño docente presenta alta confiabilidad.

4.6. Técnica para el Procedimiento y Análisis de Datos

4.6.1. Técnicas para el Procesamiento de Datos

- a) **La Revisión y Consistenciación de la Información:** Este paso consistió básicamente en depurar la información revisando los datos contenidos en los instrumentos de trabajo de campo, con el propósito de ajustar los llamados datos primarios (juicio de expertos).
- b) **Clasificación de la Información:** Se llevó a cabo con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de las variables independiente y dependiente.

c) **La Codificación y Tabulación:** La codificación es la etapa en la que se forma un cuerpo o grupo de símbolos o valores de tal manera que los datos fueron tabulados, generalmente se efectúa con números o letras. La tabulación manual se realizó ubicando cada uno de las variables en los grupos establecidos en la clasificación de datos, o sea en la distribución de frecuencias. También se utilizó la tabulación mecánica, aplicando programas o paquetes estadísticos de sistema computarizado.

4.6.2. Técnicas para el Análisis e Interpretación de Datos

Se aplicó la prueba de hipótesis de correlaciones usando la distribución normal

($n \geq 31$).

Tabla N° 06

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Interpretación del Índice de Correlación: Para la interpretación clásica del índice de correlación de todo modelo de regresión se utiliza la siguiente escala de medición.

ÍNDICE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
$0,00 < r < 0,20$	Existe correlación no significativa + ó -
$0,20 \leq r < 0,40$	Existe correlación baja + ó -
$0,40 \leq r < 0,70$	Existe significativa correlación + ó -
$0,70 \leq r < 1,00$	Existe alto grado de correlación + ó -
$r = 1$	Existe correlación perfecta + ó -
$r = 0$	No existe correlación

Fuente: Isaac Córdova Baldeón, Estadística, Pág. 254

4.6.3. Técnicas para la Presentación de Datos

a) **Cuadros Estadísticos Bidimensionales:** Con la finalidad de presentar datos ordenados y así facilitar su lectura y análisis, se construyó cuadros estadísticos de tipo bidimensional, es decir, de doble entrada porque en dichos cuadros se distingue dos variables de investigación.

b) **Gráficos de Columnas o Barras:** Sirve para relacionar las puntuaciones con sus respectivas frecuencias, es propio de un nivel de medición por intervalos, es el más indicado y el más comprensible.

4.6.4. Técnicas para el Informe Final

- a) **La Redacción Científica:** Se llevó a cabo siguiendo las pautas que se fundamenta con el cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Es decir, cumpliendo con un diseño o esquema del informe, y para la redacción se tuvo en cuenta: el problema estudiado, los objetivos, el marco teórico, la metodología, técnicas utilizadas, el trabajo de campo, análisis de los resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones propuestas.
- b) **Sistema Computarizado:** Asimismo, el informe se elaboró utilizando distintos procesadores de textos, paquetes y programas, insertando gráficos y textos de un archivo a otro. Algunos de estos programas son: Word, Excel (hoja de cálculo y gráficos) y SPSS.

4.7. Aspectos Éticos

Respecto a los aspectos éticos implicados en esta investigación, se mencionó que el trabajo priorizó en todo momento la confidencialidad de la información recabada, los datos de esta investigación fueron manejados con estricta confidencialidad. Los protocolos contaron con una determinada codificación. En ese sentido, se garantizó que los aspectos éticos sean presentados impreso, el cual fue revisado por el comité de ética institucional de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, con el fin de verificar que esta investigación no incurra en ningún tipo de falta a la ética profesional, ni vulnere los derechos de los participantes del estudio. Asimismo, se consideró de vital importancia que todos los participantes debían conocer la información básica de la misma de antemano. Para ello se entregó un formato de “consentimiento informado” en donde se detalló dicha información y procedimiento de recolección de datos. Dicho documento se entregó al director y los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado con la finalidad respectiva que autorice la participación de los docentes en la investigación. Así mismo, se brindó una charla previa a los participantes para

detallar información básica sobre el tema de: La Motivación y su relación en el desempeño laboral de los docentes, con la finalidad de que los participantes comprendan la relevancia del trabajo a realizar y puedan ser lo más sinceros posibles al momento de la resolución de los cuestionarios. Finalmente, los participantes, tenían la plena libertad para abstenerse o retirarse de la investigación durante cualquier fase del proceso.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

El análisis descriptivo de la sistematización de datos se realizó de acuerdo a tablas y figuras estadísticas, este análisis constituye una parte importante en la presente investigación porque permite conocer el comportamiento de la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020.

Los resultados para los ítems de la variable motivación se procesaron en escalas de acuerdo a la tabla N° 01 y la generalización de acuerdo a la tabla N° 02, mientras que el desempeño laboral de los docentes y sus dimensiones se sistematizaron de acuerdo a los niveles de logro que alcanza el docente de acuerdo a rúbricas (tabla N° 03).

También se presentan las pruebas de hipótesis a través de Rho de Spearman. Se ha realizado la correlación entre variables para la prueba de la hipótesis general; luego, para las pruebas específicas, se relacionaron las dimensiones de las variables entre sí, siguiendo un orden consecutivo.

Las escalas para la sistematización de datos son:

Tabla N° 01
Escalas de medición para ítems de la variable motivación

Escala cualitativa	Valoración
Nunca	1
Algunas veces	2
Con frecuencia	3
Siempre	4

Fuente: Escala Likert
Elaboración: Tesista

Tabla N° 02
Escalas de medición para la variable motivación y sus dimensiones

Escala cualitativa	Valoración
Deficiente	[0 – 10]
Regular	[11 – 13]
Aceptable	[14 – 17]
Excelente	[18 – 20]

Nota: Se refrenda el nivel de motivación en base a puntuaciones en el sistema vigesimal

Tabla N° 03
Escalas que establecen el nivel de desempeño laboral del docente

Escala cualitativa	Valoración
Nivel I	1
Nivel II	2
Nivel III	3
Nivel IV	4

Fuente: Rúbricas de desempeño docente
Elaboración: Tesista

5.1.1. Presentación de resultados del trabajo de campo

a) Base de datos de la variable 1: Motivación

Tabla N° 04

Base de datos sobre motivación

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN																													
N°	DIMENSIÓN 1: Clima institucional									DIMENSIÓN 2: Estímulos						DIMENSIÓN 3: Medios y materiales disponibles						DIMENSIÓN 4: Participación activa de los alumnos							
	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Promedio D1	Total D1	Prom. Vigesimal	Ítem6	Ítem7	Promedio D2	Total D2	Prom. Vigesimal	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Promedio D3	Total D3	Prom. Vigesimal	Ítem12	Ítem13	Ítem14	Ítem15	Promedio D4	Total D4	Prom. Vigesimal	Total V1	Prom. Viges. V1
1	4	4	4	3	2	3	17	17	2	2	2	4	10	4	4	3	2	3	13	16	3	4	4	2	3	13	16	47	15
2	3	3	3	3	4	3	16	16	1	2	2	3	8	3	4	3	3	3	13	16	3	4	4	4	4	15	19	47	15
3	4	3	4	3	2	3	16	16	2	2	2	4	10	3	4	3	1	3	11	14	3	3	2	2	3	10	13	41	13
4	3	3	3	3	3	3	15	15	1	2	2	3	8	3	2	3	2	3	10	13	2	3	2	2	2	9	11	37	12
5	2	3	4	4	2	3	15	15	2	3	3	5	13	4	3	4	2	3	13	16	4	4	3	2	3	13	16	46	15
6	3	3	2	3	1	2	12	12	1	1	1	2	5	2	3	2	2	2	9	11	2	3	2	2	2	9	11	32	10
7	4	3	4	4	3	4	18	18	2	3	3	5	13	4	4	4	1	3	13	16	3	4	4	2	3	13	16	49	16
8	4	4	3	3	3	3	17	17	1	2	2	3	8	3	4	3	2	3	12	15	1	4	4	3	3	12	15	44	14
9	3	3	3	3	3	3	15	15	2	2	2	4	10	3	3	3	1	3	10	13	3	3	2	3	3	11	14	40	13
10	4	4	3	3	3	3	17	17	2	3	3	5	13	4	3	3	1	3	11	14	4	4	3	3	4	14	18	47	16
11	3	3	3	4	3	3	16	16	1	2	2	3	8	3	4	3	2	3	12	15	2	3	4	1	3	10	13	41	13
12	4	3	4	4	4	4	19	19	2	2	2	4	10	3	4	3	3	3	13	16	3	3	4	4	4	14	18	50	16
13	3	3	2	3	1	2	12	12	1	1	1	2	5	2	2	3	1	2	8	10	2	2	2	2	2	8	10	30	9

14	4	4	4	3	2	3	17	17	2	2	2	4	10	4	4	3	2	3	13	16	3	4	4	2	3	13	16	47	15
15	3	3	3	2	3	3	14	14	1	1	1	2	5	3	2	3	3	3	11	14	2	3	2	2	2	9	11	36	11

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

b). Base de datos de la variable 2: Desempeño Laboral docente

Tabla N° 05

Base de datos sobre el desempeño laboral docente

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE								
N°	Rúbricas					Pr o	To tal	Pu nt
	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	Promedio V2	Total V2	Puntuación Vigesimal
1	3	4	4	4	4	4	19	13
2	4	4	4	4	3	4	19	13
3	3	4	4	4	4	4	19	13
4	4	3	3	4	3	3	17	11
5	4	4	4	4	4	4	20	13
6	4	3	4	3	4	4	18	12
7	4	4	3	4	4	4	19	13
8	4	4	4	4	4	4	20	13
9	3	4	4	4	4	4	19	13
10	4	4	4	4	4	4	20	13
11	4	4	4	4	4	4	20	13
12	4	4	4	4	4	4	20	13
13	4	3	3	4	4	4	18	12
14	4	4	4	4	4	4	20	13
15	3	4	3	4	3	3	17	11

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

5.1.2. Resultados sobre la variable 1: Motivación.

A. Resultados generales sobre la variable Motivación

Tabla N° 06

Nivel de motivación de docentes de la I.E. N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020

Escala de medición		fi	%
Deficiente	0 - 10	2	13%
Regular	11 - 13	5	34%
Aceptable	14 - 17	8	53%
Excelente	18 - 20	0	0%
Total		15	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

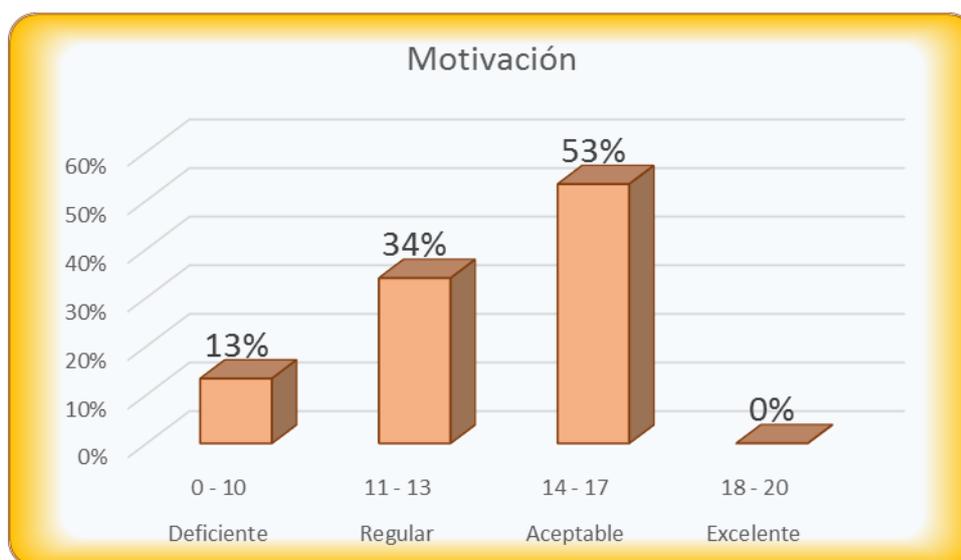


Figura 1. Nivel de motivación de docentes de la I.E. N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020

En la tabla y figura se evidencian resultados generales correspondientes a la motivación de los docentes. El 13% de unidades de análisis mostró que la motivación se encuentra en la escala de deficiente, el 34% en regular, el 53% en aceptable y ninguno en excelente; es decir estos resultados expresan que la mayoría de los docentes indicaron que la motivación se encuentra de forma regular y aceptable en lo que concierne a clima institucional, estímulos, medios y materiales disponibles y participación activa de los alumnos.

B. Resultados generales sobre la variable 1, respecto a la dimensión 1: clima institucional.

Tabla N° 07

Clima institucional en la I.E. N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, periodo 2020

Escala de medición		fi	%
Deficiente	0 - 10	0	0%
Regular	11 - 13	2	13%
Aceptable	14 - 17	11	73%
Excelente	18 - 20	2	13%
Total		15	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

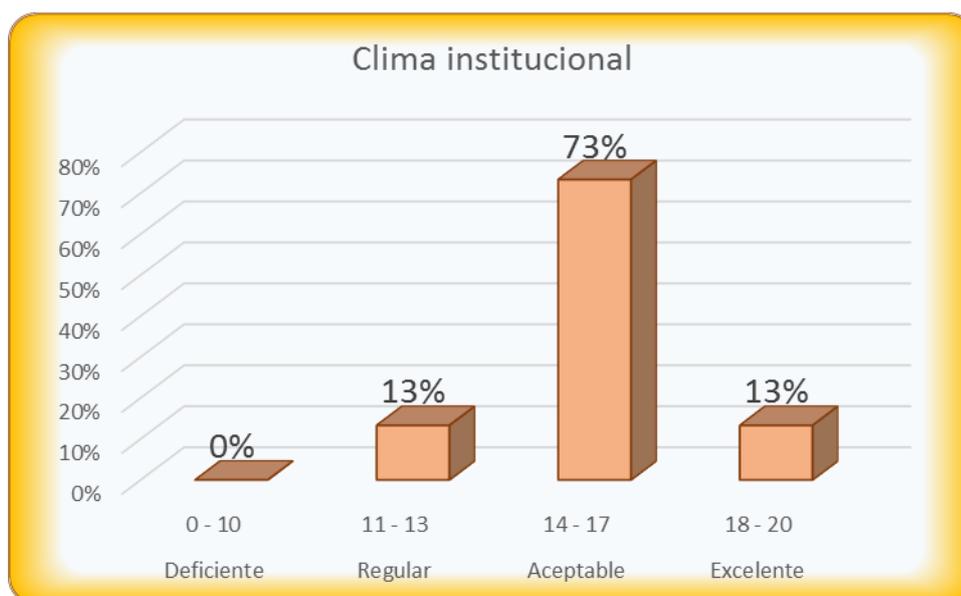


Figura 2. Clima institucional en la I.E. N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, periodo 2020

En la tabla y gráfico se evidencian resultados generales correspondientes al clima institucional. El 13% de unidades de análisis manifestaron que se encontraba en la escala de regular, el 73% en aceptable, el 13% en excelente y ninguno en deficiente; es decir estos resultados resaltan que la mayoría de docentes expresaron que el clima institucional fue aceptable en lo que concernía al respeto, tolerancia, solidaridad, empatía y honestidad.

b.2. Resultados sobre los ítems de la dimensión 1: clima institucional

Tabla N° 08

1. ¿Existe respeto en el trato interpersonal entre los docentes y directivos de tu Institución Educativa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas veces	1	6,6	6,6	6,6
	Con frecuencia	7	46,7	46,7	53,3
	Siempre	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Respecto al ítem “¿Existe respeto en el trato interpersonal entre los docentes y directivos de tu Institución Educativa?”; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **algunas veces** (6,6%), **con frecuencia** (46,7%) y **siempre** (46,7%).

Tabla N° 09

2. ¿Existe tolerancia entre docentes y directivos en el trato interpersonal diaria?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Con frecuencia	11	73,3	73,3	73,3
	Siempre	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Respecto al ítem “¿Existe tolerancia entre docentes y directivos en el trato interpersonal diaria?”; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas **con frecuencia** (73,3%) y **siempre** (26,7%).

Tabla N° 10

3. *¿Existe solidaridad entre docentes y directivos de tu institución educativa?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Algunas veces	2	13,3	13,3
	Con frecuencia	7	46,7	60,0
	Siempre	6	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0

Fuente: Encuesta

Respecto al ítem “*¿Existe solidaridad entre docentes y directivos de tu institución educativa?*”; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **algunas veces** (13,3%), **con frecuencia** (46,7%) y **siempre** (40%).

Tabla N° 11

4. *¿Existe empatía entre los docentes, directivos y padres de familia de tu institución educativa?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Algunas veces	1	6,6	6,6
	Con frecuencia	10	66,7	73,3
	Siempre	4	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0

Fuente: Encuesta

Respecto al ítem “*¿Existe empatía entre los docentes, directivos y padres de familia de tu institución educativa?*”; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **algunas veces** (6,6%), **con frecuencia** (66,7%) y **siempre** (26,7%).

Tabla 12

5. *¿Existe honestidad entre los docentes y directivos de tu institución educativa?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	13,3	13,3	13,3
Algunas veces	4	26,7	26,7	40,0
Válidos Con frecuencia	7	46,7	46,7	86,7
Siempre	2	13,3	13,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Respecto al ítem “*¿Existe honestidad entre los docentes y directivos de tu institución educativa?*”; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **algunas veces** (26,7%), **con frecuencia** (46,7%) y **siempre** (13,3%).

**b.3. Resultados generales sobre la variable 1, respecto a la dimensión 2:
Estímulos.**

Tabla N° 13

Estímulos como motivación en la I.E. N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, periodo 2020

Escala de medición		fi	%
Deficiente	0 - 10	12	80%
Regular	11 - 13	3	20%
Aceptable	14 - 17	0	0%
Excelente	18 - 20	0	0%
Total		15	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

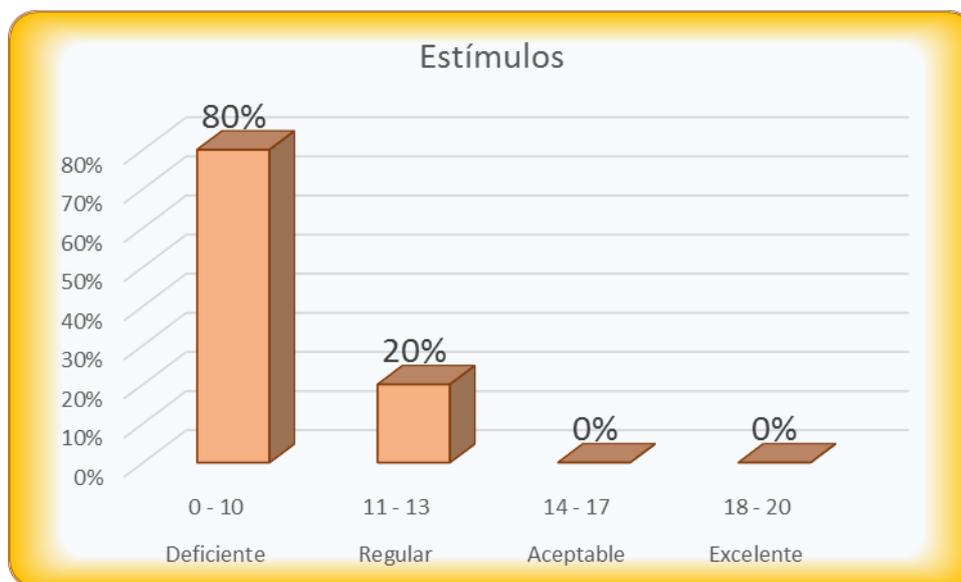


Figura 3. Estímulos como motivación en la I.E. N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, periodo 2020

En la tabla y gráfico se evidencian resultados generales correspondientes al estímulo como motivación. El 80% de unidades de análisis manifestaron que fue deficiente el otorgamiento de estímulos, el 20% indicó que fue regular y ninguno dijo que era aceptable ni excelente; es decir estos resultados resaltan que la mayoría de docentes expresaron que fue muy escaso los estímulos a otorgarse al docente en lo que concierne a premios o reconocimientos.

b.4. Resultados sobre los ítems de la dimensión 2: estímulos

Tabla N° 14

6. *¿El buen desempeño docente es estimulada por el director de la institución educativa?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	46,7	46,7	46,7
Válidos Algunas veces	8	53,3	53,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Respecto al ítem “¿El buen desempeño docente es estimulada por el director de la institución educativa?”; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **nunca** (46,7%) y **algunas veces** (53,3%).

Tabla N° 15

7. ¿Existe reconocimientos por parte de la comunidad educativa, UGEL, DRE o el MINEDU por el buen desempeño docente?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	20,0	20,0	20,0
	Algunas veces	9	60,0	60,0	80,0
	Con frecuencia	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Respecto al ítem “¿Existe reconocimientos por parte de la comunidad educativa, UGEL, DRE o el MINEDU por el buen desempeño docente?”; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **nunca** (20%), **algunas veces** (60%) y **con frecuencia** (20%).

b.5. Resultados generales sobre la variable 1, respecto a la dimensión 3: Medios y materiales disponibles.

Tabla N° 16

Medios y materiales disponibles en la I.E. N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, periodo 2020

Escala de medición		fi	%
Deficiente	0 - 10	1	7%
Regular	11 - 13	3	20%
Aceptable	14 - 17	11	73%
Excelente	18 - 20	0	0%
Total		15	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

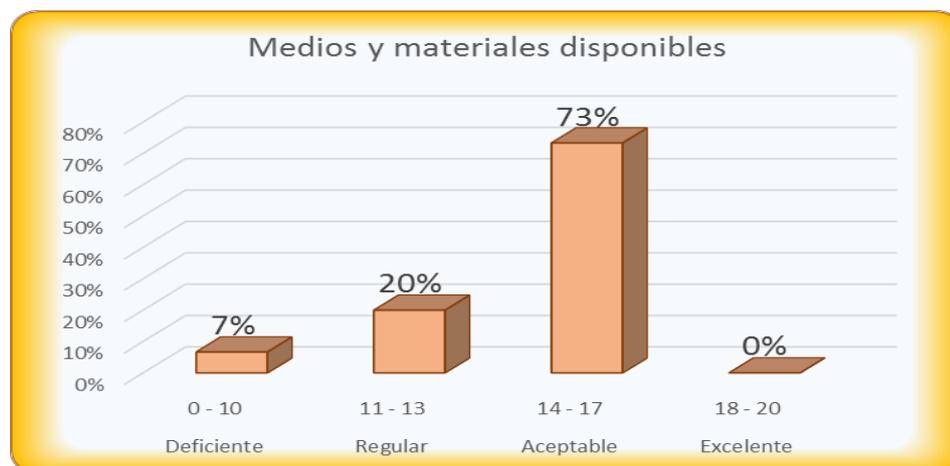


Figura 4. Medios y materiales disponibles en la I.E. N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, periodo 2020

En la tabla y gráfico se evidencian resultados generales correspondientes a medios y materiales disponibles. El 7% de unidades de análisis manifestaron que la administración de los medios y materiales disponibles fue deficiente, el 20% indicaron que era regular, el 73% refirieron que era aceptable, y ninguno señaló como excelente; es decir estos resultados resaltan que la mayoría de docentes expresaron que la administración de los medios y materiales disponibles fue aceptable. Estos medios y materiales tuvieron que ver con cursos naturales (contexto), audiovisuales, textos actualizados y útiles escolares disponibles.

b.6. Resultados sobre los ítems de la dimensión 3: Medios y materiales disponibles

Tabla N° 17

8. *¿El contexto de tu institución educativa cuenta con los recursos naturales que permita desarrollar una labor pedagógica adecuada?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas veces	2	13,4	13,4
	Con frecuencia	8	53,3	66,7
	Siempre	5	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Respecto al ítem “¿El contexto de tu institución educativa cuenta con los recursos naturales que permita desarrollar una labor pedagógica adecuada?”; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **algunas veces** (13,3%), **con frecuencia** (53,3%) y **siempre** (33,3%).

Tabla N° 18

9. ¿Tu institución educativa cuenta con materiales audiovisuales para desarrollar una labor pedagógica adecuada?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Algunas veces	3	20,0	20,0
	Con frecuencia	4	26,7	46,7
	Siempre	8	53,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Respecto al ítem “¿Tu institución educativa cuenta con materiales audiovisuales para desarrollar una labor pedagógica adecuada?”; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **algunas veces** (20%), **con frecuencia** (26,7%) y **siempre** (53,3%).

Tabla N° 19

10. ¿La biblioteca de tu institución educativa cuenta con textos actualizados que permitan una labor pedagógica adecuada?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Algunas veces	1	6,7	6,7
	Con frecuencia	12	80,0	86,7
	Siempre	2	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Respecto al ítem “¿La biblioteca de tu institución educativa cuenta con textos actualizados que permitan una labor pedagógica adecuada?”; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **algunas veces** (6,7%), **con frecuencia** (80%) y **siempre** (13,3%).

Tabla N° 20

11. ¿Los estudiantes de tu institución educativa cuentan con útiles escolares completos para desarrollar una labor pedagógica eficiente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nunca	5	33,3	33,3	33,3
Algunas veces	7	46,7	46,7	80,0
Con frecuencia	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Respecto al ítem “¿Los estudiantes de tu institución educativa cuentan con útiles escolares completos para desarrollar una labor pedagógica eficiente?”; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **nunca** (33,3%), **algunas veces** (46,7%) y **con frecuencia** (20%).

**b.7. Resultados generales sobre la variable 1, respecto a la dimensión 4:
Participación activa de los alumnos.**

Tabla N° 21

Participación activa de los alumnos en la I.E. N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, periodo 2020

Escala de medición		fi	%
Deficiente	0 - 10	1	7%
Regular	11 - 13	5	33%
Aceptable	14 - 17	6	40%
Excelente	18 - 20	3	20%
Total		15	100%

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

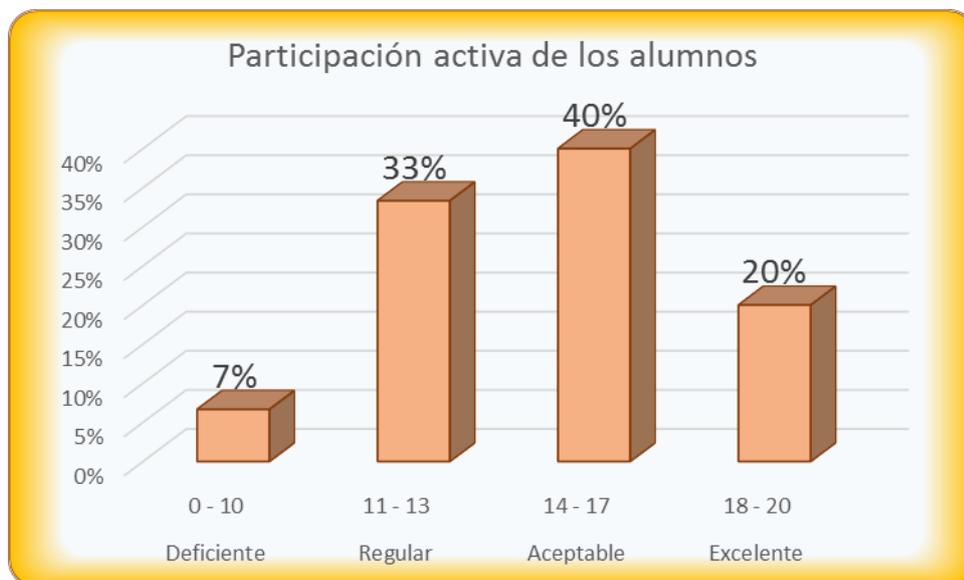


Figura 5. Participación activa de los alumnos en la I.E. N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, periodo 2020

En la tabla y gráfico se evidencian resultados generales correspondientes a la participación activa de los alumnos. El 7% de unidades de análisis manifestaron que la participación activa de los alumnos fue deficiente, el 33% indicaron que fue regular, el 40% refirieron que fue aceptable, y el 20% señalaron que era excelente; es decir estos resultados resaltan que la mayoría de docentes expresaban que la participación activa de los alumnos fue aceptable. Esta la participación activa de los alumnos tuvo que ver con la actitud asertiva, los saberes previos y las habilidades observables.

b.8. Resultados sobre los ítems de la dimensión 4: Participación activa de los alumnos

Tabla N° 22

12. ¿Los estudiantes de tu institución educativa asisten predispuestos para desarrollar aprendizajes significativos?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Algunas veces	5	33,3	33,3	40,0
	Con frecuencia	7	46,7	46,7	86,7
	Siempre	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Respecto al ítem “¿Los estudiantes de tu institución educativa asisten predispuestos para desarrollar aprendizajes significativos?”; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **algunas veces** (33,3%), **con frecuencia** (46,7%) y **siempre** (13,3%).

Tabla N° 23

13. ¿Los estudiantes de la institución educativa poseen actitudes asertivas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas veces	1	6,6	6,6	6,6
	Con frecuencia	7	46,7	46,7	53,3
	Siempre	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Respecto al ítem “¿Los estudiantes de la institución educativa poseen actitudes asertivas?”; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **algunas veces** (6,6%), **con frecuencia** (46,7%) y **siempre** (46,7%).

Tabla N° 24

14. ¿Los estudiantes de la institución educativa poseen saberes previos con respecto a los contenidos temáticos del área?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas veces	6	40,0	40,0	40,0
	Con frecuencia	2	13,3	13,3	53,3
	Siempre	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Respecto al ítem “¿Los estudiantes de la institución educativa poseen saberes previos con respecto a los contenidos temáticos del área?”; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **algunas veces** (40%), **con frecuencia** (13,3%) y **siempre** (46,7%).

Tabla N° 25

15. ¿Los estudiantes de la institución educativa poseen habilidades innatas para desarrollar las competencias del área?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Algunas veces	9	60,0	60,0	66,7
	Con frecuencia	3	20,0	20,0	86,7
	Siempre	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Respecto al ítem “¿Los estudiantes de la institución educativa poseen habilidades innatas para desarrollar las competencias del área?”; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **algunas veces** (60%), **con frecuencia** (20%) y **siempre** (13,3%).

6. Resultados sobre la variable 2: Desempeño laboral docente

A. Resultados generales sobre la variable desempeño laboral docente

Tabla N° 26

Desempeño laboral docente en I.E. N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, según nivel alcanzado; periodo 2020

Nivel alcanzado	fi	%
Nivel I	0	0%
Nivel II	0	0%
Nivel III	2	13%
Nivel IV	13	87%
Total	15	100%

Fuente: Rúbrica

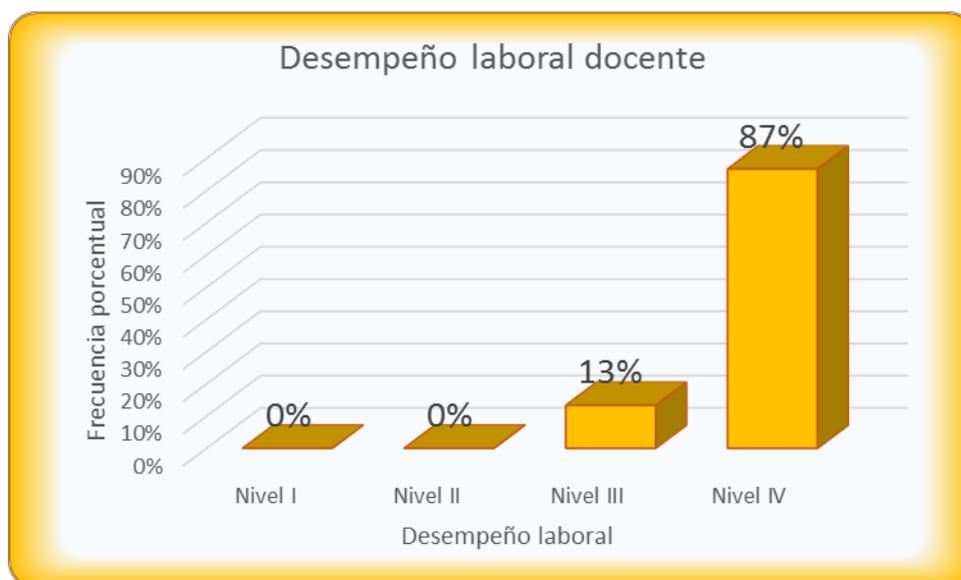


Figura 6. Desempeño laboral docente en I.E. N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, según nivel alcanzado; periodo 2020

En la tabla y gráfico se evidencian resultados generales correspondientes al desempeño laboral docente. El 13% de unidades de análisis se ubicaron en el nivel III y el 87% en el nivel IV; es decir estos resultados resaltan que la mayoría de los docentes mostraron un desempeño laboral pertinente involucrando activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje,

promovía el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, asimismo evaluaba el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, del mismo modo propiciaba un ambiente de respeto y proximidad, también regulaba positivamente el comportamiento de los estudiantes.

B. Resultados generales sobre el desempeño laboral docente según rúbricas.

Tabla N° 27

Nivel de desempeño laboral docente en I.E. N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, según rúbricas; periodo 2020

Rúbrica \ Nivel alcanzado	Nivel I		Nivel II		Nivel III		Nivel IV		Total
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	0	0%	0	0%	4	27%	11	73%	15/100%
2. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	0	0%	0	0%	3	20%	12	80%	15/100%
3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	0	0%	0	0%	4	27%	11	73%	15/100%
4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad	0	0%	0	0%	1	7%	14	93%	15/100%
5. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	0	0%	0	0%	3	20%	12	80%	15/100%

Fuente: Rúbrica

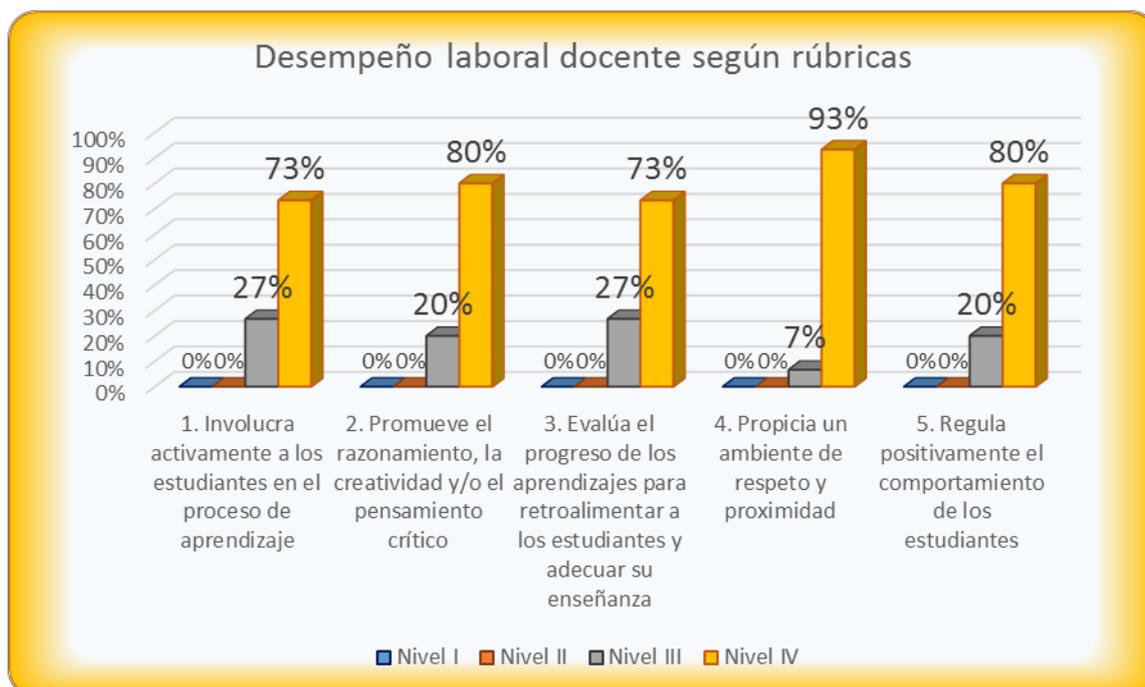


Figura 7. Nivel de desempeño laboral docente en I.E. N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, según rúbricas; periodo 2020

En la tabla y gráfico se evidencian resultados generales correspondientes al desempeño laboral docente según rúbricas.

Respecto a la rúbrica **Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje**, el 27% de docentes se ubicaron en el nivel III y el 73% en el nivel IV; es decir la mayoría de docentes involucraban activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestos; asimismo promovían que los estudiantes comprendan el sentido de lo que aprenden.

Respecto a la rúbrica **promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico**, el 20% de docentes se ubicaron en el nivel III y el 80% en el nivel IV; es decir la mayoría de docentes promovían efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.

Respecto a la rúbrica **evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza**, el 27% de docentes se ubicaron en el nivel III y el 73% en el nivel IV; es decir la mayoría

de docentes monitoreaban activamente a los estudiantes y les brindaban retroalimentación por descubrimiento o reflexión.

Respecto a la rúbrica **propicia un ambiente de respeto y proximidad**, el 7% de docentes se ubicaron en el nivel III y el 93% en el nivel IV; es decir la mayoría de docentes siempre fueron respetuosos con los estudiantes y mostraban consideración hacia sus perspectivas, asimismo fueron cordiales con ellos y les transmitían calidez, también siempre se mostraron empáticos con sus necesidades afectivas o físicas, de la misma manera intervenían si notaban faltas de respeto entre estudiantes.

Respecto a la rúbrica **regula positivamente el comportamiento de los estudiantes**, el 20% de docentes se ubicaron en el nivel III y el 80% en el nivel IV; es decir la mayoría de docentes siempre utilizaban mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

En la siguiente secuencia se presenta los resultados de la contrastación de hipótesis, la misma que conlleva a la investigación a darle mayor rigor científico. Permite verificar el grado de relación o asociación de las variables y de las dimensiones consideradas. Para la contrastación se realizó una prueba no paramétrica a través de la correlación Rho de Spearman, en ella también se verifica la significancia de la correlación.

El nivel de correlación se determinará con la siguiente tabla:

Tabla N° 28
Significado de correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,90 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,70 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,40 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,20 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,20 a 0,39	Correlación positiva baja
0,40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,70 a 0,89	Correlación positiva alta
0,90 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Prueba de normalidad:

Esta prueba permitió verificar si la contrastación corresponde a una prueba paramétrica o no paramétrica. Por los resultados de normalidad conllevan a realizar una prueba no paramétrica.

1°. Planteo de hipótesis para normalidad

H_0 : Los datos se aproximan a una distribución normal.

H_a : Los datos no se aproximan a una distribución normal.

2°. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

3°. Estadístico de prueba de normalidad: de acuerdo a la cantidad de datos que es menor a 50, se tomó en cuenta la prueba de normalidad de acuerdo al método Shapiro Wilk.

Tabla N° 29*Valores de normalidad para los datos de las variables y dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk*		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1:Tot: Motivación	,192	15	,023	,911	15	,039
V1:D1: Clima institucional	,156	15	,030	,933	15	,046
V1:D2: Estímulos según	,203	15	,015	,889	15	,034
V1:D3: Medios y materiales disponibles	,225	15	,010	,861	15	,025
V1:D4: Participación activa de los alumnos	,211	15	,021	,921	15	,041
V2:Tot: Desempeño laboral	,233	15	,027	,826	15	,008

*. Corrección de la significación.

4°. Decisión: teniendo en cuenta el valor de normalidad de los datos de las variables y dimensiones, según Shapiro Wilk, menores que el nivel de significatividad 0.05, se rechaza la hipótesis nula (de normalidad) y se afirma que los datos no se aproximan a una distribución normal.

Por tanto, la contrastación de las hipótesis corresponde a una prueba estadística no paramétrica, en este caso se ha realizado mediante Rho de Spearman, teniendo en cuenta el p-valor para verificar la significancia, asimismo el valor de Rho que permitió evaluar el grado de correlación.

5.2.1. Contrastación de la hipótesis general

a) Formulación de la hipótesis

H₀: No existe relación significativa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de Leoncio Prado en el periodo 2020.

H₁: Existe relación significativa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de Leoncio Prado en el periodo 2020.

Donde:**H₀:** Hipótesis nula**H₁:** Hipótesis alternativa**b) Nivel de significancia (α) de la prueba:**Se asumió el nivel de significación de $\alpha = 0,05$ **c) Determinación del estadístico de la prueba.**

El estadístico apropiado para la prueba es la correlación Rho de Spearman mediante el contraste de asociación.

$$rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n: Cantidad de sujetos que se clasifican.**d_i:** Diferencia entre el rango de sujetos de una variable con otra, según jerarquía.

Valor Rho de Spearman determinado con el software SPSS; obteniéndose lo siguiente:

Tabla N° 30

<i>Correlación entre motivación y desempeño laboral docente</i>				
			V1:Tot: Motivación	V2:Tot: Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1:Tot: Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	15	15
	V2:Tot: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	15	15

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

d) **Decisión**

Como el p-valor = 0,010 es menor que el nivel de significancia = 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se afirma que la motivación tiene relación significativa con el desempeño laboral docente; asimismo de acuerdo al valor Rho de Spearman igual a 0,644 se evidenció que la motivación y el desempeño laboral docente tienen una correlación positiva moderada, indicando que, si se mejora la motivación al personal docente, el desempeño laboral de los docentes será más óptimo.

5.2.2. **Contrastación de las hipótesis específicas**

Las contrastaciones de las hipótesis específicas se realizaron de forma similar a la contrastación de la hipótesis general.

A. **Contrastación de la hipótesis específica 1**

a) **Formulación de la hipótesis**

H₀: No existe relación significativa y positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de Leoncio Prado en el periodo 2020.

H₁: Existe relación significativa y positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de Leoncio Prado en el periodo 2020.

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) **Nivel de significancia (α) de la prueba:**

Se asumió el nivel de significación de $\alpha = 0,05$

c) **Determinación del estadístico de la prueba.**

El estadístico apropiado para la prueba es la correlación Rho de Spearman mediante el contraste de asociación.

$$rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n: Cantidad de sujetos que se clasifican.

d_i: Diferencia entre el rango de sujetos de una variable con otra, según jerarquía.

Valor Rho de Spearman determinado con el software SPSS; obteniéndose lo siguiente:

Tabla N° 31

<i>Correlación entre clima institucional y desempeño laboral docente</i>				
			V1:D1: Clima institucional	V2:Tot: Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1:D1: Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,649**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	15	15
	V2:Tot: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,649**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	15	15

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

d) Decisión

Como el p-valor = 0,009 es menor que el nivel de significancia = 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se afirma que el clima institucional tiene relación significativa con el desempeño laboral docente; asimismo de acuerdo al valor Rho de Spearman igual a 0,649 se evidenció que el clima institucional y el desempeño laboral docente tienen una correlación positiva moderada, indicando que, si se mejora el clima institucional, el desempeño laboral de los docentes será más óptimo.

B. Contrastación de la hipótesis específica 2

a) Formulación de la hipótesis

H₀: No existe relación significativa y positiva entre los estímulos como motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de Leoncio Prado en el periodo 2020.

H₁: Existe relación significativa y positiva entre los estímulos como motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de Leoncio Prado en el periodo 2020.

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) Nivel de significancia (α) de la prueba:

Se asumió el nivel de significación de $\alpha = 0,05$

c) Determinación del estadístico de la prueba.

El estadístico apropiado para la prueba es la correlación Rho de Spearman mediante el contraste de asociación.

$$rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n: Cantidad de sujetos que se clasifican.

d_i: Diferencia entre el rango de sujetos de una variable con otra, según jerarquía.

Valor Rho de Spearman determinado con el software SPSS; obteniéndose lo siguiente:

Tabla N° 32

<i>Correlación entre estímulos al docente y desempeño laboral del docente</i>				
			V1:D2: Estímulos según	V2:Tot: Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1:D2: Estímulos	Coeficiente de correlación	1,000	,583*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	15	15
	V2:Tot: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,583*	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	15	15
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

d) Decisión

Como el p-valor = 0,023 es menor que el nivel de significancia = 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se afirma que los estímulos al docente tienen relación significativa con el desempeño laboral del docente; asimismo de acuerdo al valor Rho de Spearman igual a 0,583 se evidenció que los estímulos y el desempeño laboral docente tienen una correlación positiva moderada, indicando que, si se otorgan estímulos, el desempeño laboral de los docentes será más óptimo.

C. Contrastación de la hipótesis específica 3

a) Formulación de la hipótesis

H₀: NO existe relación significativa y positiva entre los medios y materiales disponibles y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de Leoncio Prado en el periodo 2020.

H₁: Existe relación significativa y positiva entre los medios y materiales disponibles y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de Leoncio Prado en el periodo 2020.

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) Determinación del nivel de significancia (α) de la prueba:

Se asumió el nivel de significación de $\alpha = 0,05$

c) Determinación del estadístico de la prueba.

El estadístico apropiado para la prueba es la correlación Rho de Spearman mediante el contraste de asociación.

$$rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n: Cantidad de sujetos que se clasifican.

d_i: Diferencia entre el rango de sujetos de una variable con otra, según jerarquía.

Valor Rho de Spearman determinado con el software SPSS; obteniéndose lo siguiente:

Tabla N° 33

<i>Correlación entre medios y materiales disponibles y desempeño laboral docente</i>			V1:D3: Medios y materiales disponibles	V2:Tot: Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1:D3: Medios y materiales disponibles	Coefficiente de correlación	1,000	,587*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	15	15
	V2:Tot: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,587*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	15	15
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

d) Decisión

Como el p-valor = 0,021 es menor que el nivel de significancia = 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se afirma que los

medios y materiales disponibles tiene relación significativa con el desempeño laboral docente; asimismo de acuerdo al valor Rho de Spearman igual a 0,587 se evidenció que los medios y materiales disponibles y el desempeño laboral docente tienen una correlación positiva moderada, indicando que, si se administra mejor los medios y materiales disponibles, el desempeño laboral de los docentes será más óptimo.

D. Contrastación de la hipótesis específica 4

a) Formulación de la hipótesis

H₀: No existe relación significativa y positiva entre la participación activa de los alumnos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de Leoncio Prado en el periodo 2020.

H₁: Existe relación significativa y positiva entre la participación activa de los alumnos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de Leoncio Prado en el periodo 2020.

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) Nivel de significancia (α) de la prueba:

Se asumió el nivel de significación de $\alpha = 0,05$

c) Determinación del estadístico de la prueba.

El estadístico apropiado para la prueba es la correlación Rho de Spearman mediante el contraste de asociación.

$$rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n: Cantidad de sujetos que se clasifican.

d_i: Diferencia entre el rango de sujetos de una variable con otra, según jerarquía.

Valor Rho de Spearman determinado con el software SPSS; obteniéndose lo siguiente:

Tabla N° 34

<i>Correlación entre la participación activa de los alumnos y desempeño laboral docente</i>				
			V1:D4: Participación activa de los alumnos	V2:Tot: Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1:D4: Participación activa de los alumnos	Coeficiente de correlación	1,000	,655**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	15	15
	V2:Tot: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	15	15
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

a) Decisión

Como el p-valor = 0,008 es menor que el nivel de significancia = 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se afirma que la participación activa de los alumnos tiene relación significativa con el desempeño laboral docente; asimismo de acuerdo al valor Rho de Spearman igual a 0,655 se evidenció que la participación activa de los alumnos y el desempeño laboral docente tienen una correlación positiva moderada, indicando que, si se incide más en la participación activa de los alumnos, el desempeño laboral de los docentes será más óptimo.

5.3. Discusión de resultados

A continuación, se realiza la discusión de los resultados considerando las hipótesis planteadas, en el marco teórico relacionado a las variables de estudio y la evidencia empírica obtenida a través de los instrumentos de recolección de datos.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una relación significativa entre las variables: la motivación y el desempeño laboral docente; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson se puede afirmar como el p-valor = 0.010 es menor que el nivel de significancia = 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se afirma que la motivación tiene relación significativa con el desempeño laboral docente; asimismo de acuerdo al valor rho de Spearman igual a 0,644 se evidenció que la motivación y el desempeño laboral docente tienen una correlación positiva moderada, indicando que si se mejora la motivación al personal docente, el desempeño laboral de los docente será óptimo. En lo que concierne a clima institucional, estímulos, medios y materiales disponibles, participación activa de los alumnos debe orientarse a mejorar el desempeño laboral docente en la institución educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo, entre ellas se tiene a Egoavil (2013) en su tesis titulada: relación entre la motivación y la satisfacción laboral entre los docentes pertenecientes a la Red N° 09, UGEL 02, San Martín de Porres, y para ello desarrolló un estudio básico de índole descriptivo y correlacional, del tipo no experimental, aplicado a una población conformada por 174 docentes de diferentes instituciones educativas de gestión pública, tanto del nivel primario como del secundario de la Red N° 09, de los cuales extrajo una muestra de 120 docentes en los dos niveles de educación básica regular. El método de investigación aplicado fue el hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo. La técnica utilizada para recabar información ha sido la encuesta, y como instrumento se aplicaron dos cuestionarios, uno para medir la motivación y otro para la satisfacción laboral en escala tipo Likert con

opciones fijas para responder, que tenían validez de reconocidos expertos. Concluye que hay un nexo positivo y representativo entre la motivación y la satisfacción laboral en los maestros, con una significancia de 0.05; $p = 0.000 < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.58 Sugiere finalmente difundir los resultados de la investigación y realizar talleres de motivación para identificarlos organizadamente por medio de los valores, visión y misión, así como charlas de la satisfacción para tener conocimientos y no caer en la rutina.

Por otro lado, en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica 1 se señala como el p-valor = 0.009 es menor que el nivel de significancia = 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se afirma que el clima institucional tiene relación significativa con el desempeño laboral docente; asimismo de acuerdo al valor Rho de Spearman igual a 0,649 se evidenció que el clima institucional y el desempeño laboral docente tiene una correlación positiva moderada, indicando que, si se mejora el clima institucional, el desempeño laboral de los docentes será más óptimo.

En la hipótesis específica 2 se señala como el p-valor = 0.023 es menor que el nivel de significancia = 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se afirma que los estímulos al docente tiene relación significativa con el desempeño laboral del docente; asimismo de acuerdo al valor rho de Spearman igual a 0,583 se evidenció que los estímulos y el desempeño laboral docente tienen una correlación positiva moderada, indicando que, si se otorgan estímulos, el desempeño laboral de los docentes será más óptimo.

En la hipótesis específica 3 se señala como el p-valor = 0,021 es menor que el nivel de significancia = 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se afirma que los medios y materiales disponibles tienen relación significativa con el desempeño laboral docente; pero por debajo de lo esperado; asimismo de acuerdo al valor rho de Spearman igual a 0,587 se evidenció que los medios y materiales disponibles y el desempeño laboral docente tienen una

correlación positiva moderada, indicando que, si se administra mejor los medios y materiales disponibles, el desempeño laboral de los docentes será más óptimo.

En la hipótesis específica 4 se señala como el p-valor = 0,0008 es menor que el nivel de significancia = 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se afirma que la participación activa de los alumnos tiene relación significativa con el desempeño laboral docente; asimismo de acuerdo al valor Rho de Spearman igual a 0,655 se evidenció que la participación activa de los alumnos y el desempeño laboral docente tienen una correlación positiva moderada, indicando que, si se incide más en la participación activa de los alumnos, el desempeño laboral de los docentes será más óptimo.

De manera global, se puede concluir señalando que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral docente en la institución educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020.

5.4. Aporte Científico de la investigación

Esta investigación se realiza porque existe la necesidad de solucionar el problema de bajo nivel del desempeño docente en la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado, ya que en los últimos años se ha visto muy venido a menos la motivación hacia los docentes y por ende afectando en un eficiente desempeño laboral en las aulas.

También el resultado de esta investigación podrá sistematizarse para luego ser incorporado al campo gnoseológico de la ciencia de la investigación, y el aporte a la educación en la solución del problema cuya relación será constante como muestra aleatoria entre las variables de Motivación y Desempeño laboral Docente de las Instituciones Educativas Públicas del Perú.

CONCLUSIONES

- Existe correlación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral docente en la Institución educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020, verificándose con Rho de Spearman igual a 0,644 y un p-valor igual a 0,010 que indican una correlación positiva moderada y significativa.
- Existe correlación positiva moderada y significativa entre el clima institucional de la motivación y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020, verificándose con Rho de Spearman igual a 0,649 y un p-valor igual a 0,009 que indican una correlación positiva moderada y significativa.
- Existe correlación positiva moderada y significativa entre los estímulos de la motivación y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020, verificándose con Rho de Spearman igual a 0,583 y un p-valor igual a 0,023 que indican una correlación positiva moderada y significativa.
- Existe correlación positiva moderada y significativa entre los medios y materiales disponibles de la motivación y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020, verificándose con Rho de Spearman igual a 0,587 y un p-valor igual a 0,021 que indican una correlación positiva moderada y significativa.
- Existe correlación positiva moderada y significativa entre la participación activa de los alumnos y el desempeño laboral docente de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020, verificándose con Rho de Spearman igual a 0,655 y un p-valor igual a 0,0008 que indican una correlación positiva moderada y significativa.

SUGERENCIAS

1. Al evidenciarse que la motivación es fundamental para un buen desempeño laboral docente tienen una correlación positiva moderada y significativa, se recomienda trabajar en el aspecto de la motivación hacia los docentes, ya que, si los docentes están muy bien motivados y/o estimulados ya sea con reconocimientos, premios u otro tipo de motivación, se logrará un desempeño eficiente logrando la satisfacción tanto de los docentes como de los estudiantes en su conjunto.
2. Al evidenciarse que existe correlación positiva moderada y significativa entre el clima institucional en la motivación y el desempeño laboral docente, se sugiere trabajar en un clima más favorable dentro de toda la plana docente en la institución educativa, y así lograr que todo docente demuestre un buen desempeño en las aulas para el bienestar y satisfacción de los estudiantes.
3. Al evidenciarse que existe correlación positiva moderada y significativa entre los estímulos en la motivación y el desempeño laboral docente, se sugiere poner mayor énfasis en la implementación de programas de reconocimiento e integración fraterna; puesto que la motivación es el impulso para accionar estímulos donde permita potenciar capacidades y fortalecer el bienestar personal y profesional del docente. Asimismo, trabajar en los factores intrínsecos de la motivación como el reconocimiento, responsabilidad, etc., ya que sería un estímulo hacia los docentes para el logro de un excelente desempeño en las aulas.
4. Al evidenciarse que existe correlación positiva moderada y significativa entre los medios y materiales disponibles y el desempeño laboral docente, se sugiere poner mayor énfasis en la implementación de la biblioteca escolar con textos actualizados y materiales audiovisuales, las cuales deben ser dotados por el Minedu, para que al docente le permita desarrollar su labor pedagógica de manera eficaz.
5. Al evidenciar que existe correlación positiva moderada y significativa entre la participación activa de los alumnos y el desempeño laboral docente, se sugiere

trabajar de manera coordinada mediante estrategias para estimular a los alumnos su predisposición por el aprendizaje, incidiendo en sus saberes previos y en sus habilidades innatas para el desarrollo de sus aprendizajes.

6. Finalmente, al evidenciarse que la motivación y el desempeño laboral docente tienen una correlación positiva moderada y significativa, se recomienda que la motivación debe orientarse a la mejora del desempeño laboral docente.

REFERENCIAS

- Alcázar, M. (2014). Academia.edu. Recuperado el 09 de Marzo de 2017, de Teoría de la acción humana en las organizaciones por Juan Antonio Pérez López: http://www.academia.edu/6643822/Esquemasresumen_de_libro_Teoria_de_la_Acci%C3%B3n_de_Juan_Antonio_Perez_Lopez
- Bedodo, V., y Giglio, C. (2006). Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Chile: Universidad de Chile.
- Bueno, J. (1993). La motivación en los alumnos de bajo rendimiento académico: desarrollo y programas de intervención. Madrid: Universidad Complutense.
- Cáceres y Dextre (2013). Motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de Bellavista, Callao. Lima – Perú.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. 8° ed. México: McGraw Hill.
- Chóliz, M. (2004). Universidad de Valencia. Recuperado el 09 de Marzo de 2017, de Psicología de la Motivación: <http://www.uv.es/=cholz/asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf>
- Cuesta, C. (2013). Motivación personal y laboral de los maestros del Programa de Intercambio Cultural que laboran en una Institución Educativa en la ciudad de Guatemala. Guatemala: Tesis de licenciatura. Universidad Rafael Landívar.
- Dassala (2016). La motivación y satisfacción de docentes para el desempeño profesional en una escuela secundaria en Angola.
- Departamento de Psicología de la salud. (2009). Universidad de Alicante. Recuperado el 09 de Marzo de 2017, de La motivación y la emoción: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12917/9/Tema%209.%20Motivaci%C3%B3ny%20Emoci%C3%B3n.pdf>
- Días, E. (2015). Nivel de Satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa privada Santa Margarita de Surco. Lima: Tesis Magistral. Universidad Privada de Piura.
- Díaz, A. (2014). Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao, 2013. Tesis de doctoral. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Elliff (2010). Historias de vida docente: una mirada émica la motivación del profesorado. Universidad Autónoma de Madrid.
- Egoavil. (2013). Relación entre la motivación y la satisfacción laboral entre los docentes pertenecientes a la Red N° 09, UGEL 02, San Martín de Porres. Lima - Perú.
- Enciclopedia de características. (2015). Características tu portal educativo. Obtenido de 10 características de la motivación: <http://www.caracteristicas.co/motivación/>
- Franco, L. (2012). Motivación laboral. México: Tesis de licenciatura. Universidad Veracruzana.
- Gallardo. (2017). La motivación y desempeño laboral del personal docente de una institución educativa de nivel secundario. Perú.
- García, A. (2004). Una nueva teoría de motivación: El modelo antropológico de Juan Antonio Pérez López. Revista Puertorriqueña de Psicología, 123-163.
- García, J. (2004). Estudios descriptivos. Nure investigación, 01-03.
- García, J. (2004). Estudios descriptivos. Nure investigación, 01-03.
- Gómez, A. (2013). Revista de Investigación en Educación. Obtenido de Satisfacción de las necesidades psicológicas básicas en relación con la diversión y la desmotivación en las clases de educación: <http://reined.webs.uvigo.es/ojs/index.php/reined/article/viewFile/700/282>
- Gómez, R., Guerrero, E., y Gonzales, P. (2014). Síndrome de burnout docente fuentes de estrés y actitudes cognitivas disfuncionales. Plasencia-España: Universidad de Extremadura.
- Gordon, J. (2002). Organización Behavior. México: Prentice-hall.
- Guell, L. (2015). Estudios de la satisfacción laboral de los maestros. Barcelona: Tesis doctoral. Universidad Internacional de Catalunya.
- Gutiérrez, P., Moran, S., y Sanz, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. RELIEVE (Revista Electrónica de Investigación y Evaluación), 47-61.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta edición. México: Interamericana editores.

- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (2014). ISSSTE. Recuperado el 20 de Enero de 2017, de Guía para el estrés: causas, consecuencias y prevención: [http://www.issste.gob.mx/images/downloads/instituto/prevención-riesgos-trabajo/ Guia-para-el-Estres.pdf](http://www.issste.gob.mx/images/downloads/instituto/prevención-riesgos-trabajo/Guia-para-el-Estres.pdf)
- Jaramillo (2015). Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la zona urbana de Imperial, Cañete, 2015. Lima- Perú.
- Jiménez y otros (2013). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes. Universidad Católica de Colombia.
- Ley N° 28044. (2013). Ley General de Educación. Lima, Perú
- LLontop, E. (2015). Características del estrés laboral en estudiantes de la Universidad Particular de Chiclayo. Piura: Tesis de Maestría. Universidad de Piura.
- López, Z. (2014). Factores que contribuyen al estrés laboral de los maestros de la Escuela Superior de Educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes. Tesis doctoral. Puerto Rico: Universidad Metropolitana.
- Manene, L. (Septiembre de 2012). Actualidad Empresarial. Recuperado el 07 de Marzo de 2017, de La motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías: <https://luismiguelmanene.wordpress.com/2012/09/16/lamotivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
- Mañuico, V. (2014). Influencia de la motivación en el desempeño laboral. Lima: Tesis doctoral. Universidad Autónoma del Perú. Martínez, S. (24 de Agosto de 2011). Revista extremeña sobre Formación y Educación PaidereX. Recuperado el 10 de Marzo de 2017, de Motivar al docente del siglo XXI: <http://revista.academiamaestre.es/2011/08/motivar-al-docente-del-siglo-xxi/>
- McClelland, D. (1984). Motivación persona y social. Nueva York: Praeger.
- Mendoza, P. (2008). Efecto del incentivo docente sobre el rendimiento de estudiantes de escuelas rurales. 2008: Tesis de grado con mención en psicología educativa. Universidad Católica del Perú.
- Ministerio de Educación (MEC). (s/f). Almez.pntic. Recuperado el 07 de Marzo de 2017, de Cómo motivar al profesorado: http://almez.pntic.mec.es/acerez1/docs/motiv_prof.pdf

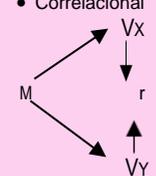
- Ministerio de Educación (2017). Evaluación docente. Lima Perú.
- Murillo. (2012). La motivación y condiciones laborales en los docentes en Perú.
- Oramas, A. (2013). Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos. Cuba: Tesis doctoral. Universidad de la Habana.
- Pariahuache, M. (2015). Identificación de los factores motivacionales influyentes en la elección de la carrera de educación en los y las estudiantes del primer año de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad de Piura. Piura: Tesis Magistral. Universidad de Piura.
- Peña, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Pereda, J. (2012). De personas y recursos. Recuperado el 10 de Marzo de 2017, de Motivación trascendente: <http://depersonasyrecursos.blogspot.pe/2012/05/motivacion-trascendente.html>
- Pereira, M., Vera, A., & De Freitas, Y. (2012). Perfil profesional docente basado en el liderazgo transformacional para la enseñanza de las ciencias. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90431109028>.
- Pérez, P. (2000). Psicología Educativa. Piura: Universidad de Piura.
- Pila, J. (2012). La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de las competencias comunicativas de los estudiantes de I y II nivel de inglés del convenio Héroes del Cenepa de la ciudad de Quito. Ecuador: Tesis Magistral. Universidad de Guayaquil.
- Pin, J. (2007). Instituto Europeo de Posgrado. Recuperado el 08 de Marzo de 2017, de La motivación como clave para desarrollar personas: http://campusiep.com/recursos/extra/recursos_aula/programahabilidades/Motivacion_liderazgo/contenido/las_motivaciones_humanas.pdf
- Pisconti. (2014). Motivación y Clima laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la Ugel N° 03.
- Sáenz, P. (12 de Julio de 2016). En mundo Andalucía. Recuperado el 10 de Marzo de 2017, de La motivación del docente es más importante que la del alumno: <http://www.elmundo.es/andalucia/2016/07/12/5785274b268e3ee17d8b461b.html>

- Soriano, M. (2000). Dialnet. Recuperado el 10 de Marzo de 2017, de la motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Universidad de Zaragoza: file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/DialnetLaMotivacionPilarBasicoDe TodoTipoDeEsfuerzo-209932.pdf
- Shardin. (2013). La Motivación laboral y el desempeño docente.
- Sousa, V, Driessnack, M., y Costa, I. (2007). Revisión de diseños de Investigación resaltantes: Diseños de Investigación cuantitativa. Revista latino-am, 01-03.
- Subaldo, L. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado, tesis de maestría. Universidad de Valencia.
- Sureda, I. (2002). Revista española de pedagogía. Recuperado el 07 de Marzo de 2017, de Estrategias psicopedagógicas orientadas a la motivación docente: Revisión de un problema: file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/DialnetEstrategiasPsicopedagogicas OrientadasALaMotivacion-244763.pdf
- Tijerina, J. (2011). Papel de la motivación en el desempeño docente. Monterrey-México.: Tesis Magistral. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Velasco y otros (2008). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico superior de Tantoyuca”. Universidad Valle del Bravo – México.
- Vera. (2013). La Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria. Lima – Perú.

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA MOTIVACION Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 32548 DE SAN JUAN DE COTOMONILLO DE LA PROVINCIA DE LEONCIO PRADO EN EL PERIODO 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES			METODOLOGÍA
				DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa. N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020.	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020.	V1 Motivación	Clima Institucional Estímulos Medios y materiales disponibles Participación activa de los alumnos	✓ Respeto ✓ Tolerancia ✓ Solidaridad ✓ Empatía ✓ Honestidad ✓ Premios ✓ Reconocimientos ✓ Recursos naturales (contexto) ✓ Audiovisuales ✓ Textos actualizados ✓ Útiles escolares disponibles ✓ Actitud asertiva ✓ Saberes previos ✓ Habilidades observables	Cuestionario	*POBLACIÓN: • 20 *MUESTRA: • 15 *NIVEL DE INVESTIGACIÓN • Inv. Social básica y teórica *DISEÑO DE INVESTIGACIÓN • Correlacional 
PROBLEMAS ESPECÍFICOS a) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa? b) ¿Qué relación existe entre los estímulos como motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa? c) ¿Qué relación existe entre los medios y materiales disponibles y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa? d) ¿Qué relación existe entre la participación activa de los alumnos y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Establecer la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa. b) Establecer la relación que existe entre los estímulos como motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa. c) Establecer la relación que existe entre los medios y materiales disponibles y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa. d) Establecer la relación que existe entre la participación activa de los alumnos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H1. Existe relación significativa y positiva entre el clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020. H2. Existe relación significativa y positiva entre los estímulos como motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020. H3. Existe relación significativa y positiva entre los medios y materiales disponibles y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020. H4. Existe relación significativa y positiva entre la participación activa de los alumnos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo de la provincia de Leoncio Prado en el periodo 2020.	V2 Desempeño Laboral Docente	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza Propicia un ambiente de respeto y proximidad Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	• Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje • Proporción de estudiantes involucrados en la sesión • Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. • Actividades e interacciones que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. • Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. • Calidad de retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas. • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. • Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula. • Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.	Rúbricas de observación de aula	*TÉCNICA PARA ACOPIO DE DATOS: • Observación y fichas *INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS • Cuestionarios • Ficha de observación de aula • Pruebas educativas • Encuestas *PARA PROCESAMIENTO DE DATOS: • Codificación y tabulación de datos *TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS: Cuadros, tablas estadísticas y gráficos *PARA EL INFORME FINAL: • Reglamento general de grados y títulos de la facultad de ciencias de la educación

**ANEXO Nº 02
TAXONOMIA DE BLOOM**

FORMA A:





FUENTE: La Tesis de Maestría de Raúl Tafur Portilla, Pág. 143

FORMA B:**CUADRO DE VERBOS**

DE INFORMACIÓN	DE APLICACIÓN	DE ANALIZAR
-Clasificar -Definir -Describir -Determinar -Formular -Identificar -Relacionar -Registrar	-Demostrar -Describir -Interpretar -Inventariar -Practicar -Programar -Producir -Resolver	-Calcular -Comparar -Contrastar -Diagramar -Dirigir -Examinar -Inspeccionar -Probar
DE SÍNTESIS	DE EVALUACIÓN	DE MANIPULACIÓN
-Construir -Crear -Diseñar -Estructurar -Explicar -Organizar -Proponer -Proyectar -Recomendar	-Comprar -Explicar -Medir -Seleccionar -Sustentar -Tazar -Concluir -Contrastar -Justificar	-Arreglar -Cambiar -Componer -Fijar -Llenar -Recoger -Remover -Tranquilizar -Sistematizar
DE COMPRENSIÓN	DE ORGANIZACIÓN	DE CARACTERIZACIÓN
-Acatar -Deducir -Diagnosticar -Explicar -Generalizar -Inferir -Planificar -Resumir -Traducir -Transformar	-Aceptar -Cambiar -Comparar -Discutir -Desarrollar -Defender -Formular -Juzgar -Prestar -Revisar	-Evitar -Certificar -Controlar -Codificar -Resolver -Resistir -Transformar

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN****UNIDAD DE POST GRADO****MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO****INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA LA VARIABLE DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE****ENCUESTA SOBRE LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES**

Instrucciones: Estimado (a) docente de la Institución Educativa N° 32548 de San Juan de Cotomonillo. En el presente cuestionario encuentra usted 15 preguntas que requieren ser contestadas con veracidad. Por favor, lea cuidadosamente y marca con una “x” la alternativa que a su juicio es la clave o respuesta correcta.

ESCALA DE VALORACIÓN			
Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
1	2	3	4

DIMENSIÓN 01: CLIMA INSTITUCIONAL

01. ¿Existe respeto en el trato interpersonal entre los docentes y directivos de tu Institución Educativa?

1) Nunca 2) Algunas veces 3) Con frecuencia 4) Siempre

02. ¿Existe tolerancia entre docentes y directivos en el trato interpersonal diaria?

1) Nunca 2) Algunas veces 3) Con frecuencia 4) Siempre

03. ¿Existe solidaridad entre docentes y directivos de tu institución educativa?

1) Nunca 2) Algunas veces 3) Con frecuencia 4) Siempre

04. ¿Existe empatía entre los docentes, directivos y padres de familia de tu Institución Educativa?

1) Nunca 2) Algunas veces 3) Con frecuencia 4) Siempre

05. ¿Existe honestidad entre los docentes y directivos de tu institución educativa?

1) Nunca 2) Algunas veces 3) Con frecuencia 4) Siempre

DIMENSIÓN 02: ESTÍMULOS

06. ¿El buen desempeño docente es estimulada por el director de la Institución Educativa?

1) Nunca 2) Algunas veces 3) Con frecuencia 4) Siempre

07. ¿Existe reconocimientos por parte de la comunidad educativa, UGEL, DRE o el MINEDU por el buen desempeño docente?

1) Nunca 2) Algunas veces 3) Con frecuencia 4) Siempre

DIMENSIÓN 03: MEDIOS Y MATERIALES DISPONIBLES

08. ¿El contexto de tu institución educativa cuenta con los recursos naturales que permita desarrollar una labor pedagógica adecuada?

- 1) Nunca 2) Algunas veces 3) Con frecuencia 4) Siempre

09. ¿Tu institución educativa cuenta con materiales audiovisuales para desarrollar una labor pedagógica adecuada?

- 1) Nunca 2) Algunas veces 3) Con frecuencia 4) Siempre

10. ¿La biblioteca de tu institución educativa cuenta con textos actualizados que permitan una labor pedagógica adecuada?

- 1) Nunca 2) Algunas veces 3) Con frecuencia 4) Siempre

11. ¿Los estudiantes de tu institución educativa cuentan con útiles escolares completos para desarrollar una labor pedagógica eficiente?

- 1) Nunca 2) Algunas veces 3) Con frecuencia 4) Siempre

DIMENSIÓN 04: PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS ALUMNOS

12. ¿Los estudiantes de tu institución educativa asisten predispuestos para desarrollar aprendizajes significativos?

- 1) Nunca 2) Algunas veces 3) Con frecuencia 4) Siempre

13. ¿Los estudiantes de la institución educativa poseen actitudes asertivas?

- 1) Nunca 2) Algunas veces 3) Con frecuencia 4) Siempre

14. ¿Los estudiantes de la institución educativa poseen saberes previos con respecto a los contenidos temáticos del área?

- 1) Nunca 2) Algunas veces 3) Con frecuencia 4) Siempre

15. ¿Los estudiantes de la institución educativa poseen habilidades innatas para desarrollar las competencias del área?

- 1) Nunca 2) Algunas veces 3) Con frecuencia 4) Siempre

DESEMPEÑO DOCENTE**OBSERVACIÓN DE AULA:****FICHA DE TOMA DE NOTAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE****I. DATOS DE LA IE**

- 1.1. Nombre:
- 1.2. Código modular:
- 1.3. Provincia y región:

II. DATOS DEL DOCENTE OBSERVADO:

- 2.1. Nombre(s):
- 2.2. Apellidos:

III. DATOS DE LA OBSERVACIÓN:

- 3.1. Nivel educativo:
- 3.2. Grado:
- 3.3. Área curricular:
- 3.4. Número de estudiantes presentes durante la observación:
- 3.5. Fecha:
- 3.6. Hora de inicio: Hora de término: Tiempo de observación:

TOMA DE NOTAS

DESEMPEÑO Y ASPECTOS	CONDUCTAS OBSERVADAS (EVIDENCIAS)
<p>“Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. • Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. • Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. 	

<p>“Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades e interacciones que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. 	
<p>“Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. • Calidad de retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas. 	
<p>“Propicia un ambiente de respeto y proximidad”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. 	
<p>“Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula. • Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. 	

OBSERVACIÓN DE AULA

Ficha de calificación de la Evaluación del Desempeño Docente

Indicaciones para la calificación:

A partir de la ficha de toma de notas, marque con una equis (x) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada una de las siguientes rúbricas. Además, en el caso de las rúbricas Propicia un ambiente de respeto y proximidad y Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

RÚBRICAS	NIVEL DE LOGRO			
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	I	II	III	IV
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	I	II	III	IV
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	I	II	III	IV
Propicia un ambiente de respeto y proximidad. Presencia de marca:	I Si..... No.....	II	III	IV
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. Presencia de marca:	I Si..... No.....	II	III	IV

Observaciones:

.....

.....

.....

ANEXO N° 04

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR LOS EXPERTO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MENCIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto.	Mg. Joel Tarazona Bardales
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de evaluación	Cuestionario de Encuesta.
Autor(a) del Instrumento	Vilma Violeta Falcón Anaya

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 o 4 de acuerdo a la escala de valoración presentada en la encuesta.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIONES	ITEM	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
MOTIVACIÓN	CLIMA INSTITUCIONAL	¿Existe respeto en el trato interpersonal entre los docentes y directivos de tu Institución educativa?	1	4	4	4	4	4	
		¿Existe tolerancia entre docentes y directivos en el trato interpersonal diaria?	2	4	4	4	4	4	
		¿Existe solidaridad entre docentes y directivos en tu Institución Educativa?	3	4	4	4	4	4	
		¿Existe empatía entre los docentes, directivos y padres de familia de tu Institución educativa?	4	4	4	4	4	4	
		¿Existe honestidad entre los docentes y directivos de tu Institución educativa?	5	4	4	4	4	4	
	ESTÍMULOS	¿El buen desempeño docente es estimulado por el director de la Institución Educativa?	6	4	4	4	4	4	
		¿Existe reconocimientos por parte de la comunidad educativa UGEL, DRE o el MINEDU por el buen desempeño docente?	7	4	4	4	3	4	
	MEDIOS Y MATERIALES DISPONIBLES	¿Tu Institución Educativa cuenta con los recursos naturales que permita desarrollar una labor pedagógica adecuada?	8	4	4	4	4	4	
		¿Tu Institución educativa cuenta con materiales audiovisuales para desarrollar una labor pedagógica adecuada?	9	4	3	4	4	4	
		¿La biblioteca de tu Institución educativa cuenta con textos actualizados que permitan una labor pedagógica adecuada?	10	4	3	4	4	4	
		¿Los estudiantes de tu Institución educativa cuentan con útiles escolares completos para desarrollar una labor pedagógica eficiente?	11	4	4	4	3	4	
	PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS ALUMNOS	¿Los estudiantes de tu Institución educativa asisten predispuestos para desarrollar aprendizajes significativos?	12	4	4	4	3	4	
		¿Los estudiantes de la Institución educativa poseen actitudes asertivas?	13	4	4	4	4	4	
		¿Los estudiantes de la Institución educativa poseen saberes previos con respecto a los contenidos temáticos del área?	14	4	4	3	4	4	
		¿Los estudiantes de la Institución educativa poseen habilidades innatas para desarrollar las competencias del área?	15	4	4	4	3	4	

	PUNTAJE TOTAL	233
	PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL	19

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$

	CUALITATIVA	CUANTITATIVA		CUALITATIVA	CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 - 10	B	BUENO	14 - 17

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: (X) VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES

Huánuco, 7 de octubre. de 2020	22513276		962613055
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIDAD
DE POSGRADO



MENCIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO FICHA DE
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto.	Mg. Joel Tarazona Bardales
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de evaluación	Cuestionario de Encuesta.
Autor(a) del Instrumento	Vilma Violeta Falcón Anaya

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 o 4 de acuerdo a la escala de valoración presentada en la encuesta.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIONES	ITEM	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES	• Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.	1	4	4	4	4	4	
		• Proporción de estudiantes involucrados en las sesiones.	2	4	4	4	4	4	
		• Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.	3	4	4	3	4	4	
	PROMUEVE	• Actividades e interacciones que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	4	4	4	4	3	4	
	EVALÚA EL PROGRESO DE LOS	• Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante las sesiones.	5	4	4	4	4	4	
		• Calidad de retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.	6	4	4	4	3	4	
	PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y	• Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.	7	4	4	4	4	4	
		• Cordialidad o calidez que transmite el docente.	8	4	4	4	4	4	
		• Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	9	4	4	4	4	4	
	REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE	• Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula.	10	4	3	4	4	4	
		• Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.	11	4	3	4	4	4	

	PUNTAJE TOTAL	171
	PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL	19

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$							
CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA		CUANTITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00	-	05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06	-	10	B	BUENO	14 - 17
					A	EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO <input type="checkbox"/> MEJORAR <input type="checkbox"/> NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES			
Huánuco, 7 de octubre. de 2020	22513276		962613055
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POS GRADO
MENCIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto.	Dr. Haiber P. Echevarría Rodríguez
Cargo o Institución donde Labora	Universidad nacional Hermilio valdizán
Nombre del Instrumento de evaluación	Cuestionario de Encuesta.
Autor(a) del Instrumento	Vilma Violeta Falcón Anaya

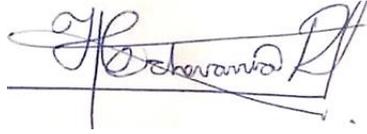
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 o 4 de acuerdo a la escala de valoración presentada en la encuesta.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIONES	ITEM	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
MOTIVACIÓN	CLIMA INSTITUCIONAL	¿Existe respeto en el trato interpersonal entre los docentes y directivos de tu Institución educativa?	1	4	4	4	4	4	
		¿Existe tolerancia entre docentes y directivos en el trato interpersonal diaria?	2	4	4	4	4	4	
		¿Existe solidaridad entre docentes y directivos en tu Institución Educativa?	3	4	4	4	4	4	
		¿Existe empatía entre los docentes, directivos y padres de familia de tu Institución educativa?	4	4	4	4	4	4	
		¿Existe honestidad entre los docentes y directivos de tu Institución educativa?	5	4	4	4	4	4	
	ESTÍMULOS	¿El buen desempeño docente es estimulado por el director de la Institución Educativa?	6	4	4	4	4	4	
		¿Existe reconocimientos por parte de la comunidad educativa UGEL, DRE o el MINEDU por el buen desempeño docente?	7	4	4	4	4	4	
	MEDIOS Y MATERIALES DISPONIBLES	¿Tu Institución Educativa cuenta con los recursos naturales que permita desarrollar una labor pedagógica adecuada?	8	4	4	4	4	4	
		¿Tu Institución educativa cuenta con materiales audiovisuales para desarrollar una labor pedagógica adecuada?	9	4	4	4	4	4	
		¿La biblioteca de tu Institución educativa cuenta con textos actualizados que permitan una labor pedagógica adecuada?	10	4	4	4	4	4	
		¿Los estudiantes de tu Institución educativa cuentan con útiles escolares completos para desarrollar una labor pedagógica eficiente?	11	4	4	4	4	4	
	PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS ALUMNOS	¿Los estudiantes de tu Institución educativa asisten predispuestos para desarrollar aprendizajes significativos?	12	4	4	4	4	4	
		¿Los estudiantes de la Institución educativa poseen actitudes asertivas?	13	4	4	4	4	4	

	¿Los estudiantes de la Institución educativa poseen saberes previos con respecto a los contenidos temáticos del área?	14	4	4	4	4	4	
	¿Los estudiantes de la Institución educativa poseen habilidades innatas para desarrollar las competencias del área?	15	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL								

PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$							
CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA		CUANTITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05		C	REGULAR	11 - 13	
D	DEFICIENTE	06 - 10		B	BUENO	14 - 17	
				A	EXCELENTE	18 - 20	

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO <input type="checkbox"/> MEJORAR <input type="checkbox"/> NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES			
Huánuco, 16 de octubre de 2020	22669203		985726195
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



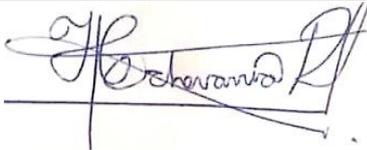
MENCIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto.	Dr. Haiber P. Echevarría Rodríguez
Cargo o Institución donde Labora	Universidad nacional Hermilio valdizán
Nombre del Instrumento de evaluación	Cuestionario de Encuesta.
Autor(a) del Instrumento	Vilma Violeta Falcón Anaya

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 o 4 de acuerdo a la escala de valoración presentada en la encuesta.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN	
VARIABLE	DIMENSIONES	ITEM	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD			
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL	• Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.	1	4	4	4	4	4		
		• Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.	2	4	4	4	4	4	4	
		• Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.	3	4	4	4	4	4	4	
	PROMUEVE EL RAZONAMIENTO	• Actividades e interacciones que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	4	4	4	4	4	4	4	
	EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES	• Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.	5	4	4	4	4	4	4	
		• Calidad de retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.	6	4	4	4	4	4	4	
	PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y	• Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.	7	4	4	4	4	4	4	
		• Cordialidad o calidez que transmite el docente.	8	4	4	4	4	4	4	
		• Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	9	4	4	4	4	4	4	
	REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO	• Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula.	10	4	4	4	4	4	4	
		• Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.	11	4	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL										
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL										
III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/80 \times$ Puntaje Total = $0,25 \times$ Puntaje Total										
	CUALITATIVA	CUANTITATIVA		CUALITATIVA	CUANTITATIVA					
E	MUY DEFICIENTE	00 – 05		C	REGULAR	11 – 13				
D	DEFICIENTE	06 - 10		B	BUENO	14 – 17				
				A	EXCELENTE	18 - 20				

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO <input type="checkbox"/> MEJORAR <input type="checkbox"/> NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES			
Huánuco, 16 de octubre de 2020	22669203		985726195
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POS GRADO
MENCIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto.	Dr. <u>ROJAS COTRINA, Amancio</u>
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de evaluación	Cuestionario de Encuesta.
Autor(a) del Instrumento	Vilma Violeta Falcón Anaya

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 o 4 de acuerdo a la escala de valoración presentada en la encuesta.

VARIABLE	DIMENSIONES	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
		ITEM	ITEMS		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
MOTIVACIÓN	CLIMA INSTITUCIONAL	¿Existe respeto en el trato interpersonal entre los docentes y directivos de tu Institución educativa?	1	4	4	4	4	4		
		¿Existe tolerancia entre docentes y directivos en el trato interpersonal diaria?	2	4	4	4	4	4		
		¿Existe solidaridad entre docentes y directivos en tu Institución Educativa?	3	4	4	4	4	4		
		¿Existe empatía entre los docentes, directivos y padres de familia de tu Institución educativa?	4	4	4	4	4	4		
		¿Existe honestidad entre los docentes y directivos de tu Institución educativa?	5	4	4	4	4	4		
	ESTÍMULOS	¿El buen desempeño docente es estimulado por el director de la Institución Educativa?	6	4	4	4	4	4		
		¿Existe reconocimientos por parte de la comunidad educativa UGEL, DRE o el MINEDU por el buen desempeño docente?	7	4	4	4	4	4		
	MEDIOS Y MATERIALES DISPONIBLES	¿Tu Institución Educativa cuenta con los recursos naturales que permita desarrollar una labor pedagógica adecuada?	8	4	4	4	4	4		
		¿Tu Institución educativa cuenta con materiales audiovisuales para desarrollar una labor pedagógica adecuada?	9	4	4	4	4	4		
		¿La biblioteca de tu Institución educativa cuenta con textos actualizados que permitan una labor pedagógica adecuada?	10	4	4	4	4	4		
	PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS ALUMNOS	¿Los estudiantes de tu Institución educativa cuentan con útiles escolares completos para desarrollar una labor pedagógica eficiente?	11	4	4	4	4	4		
		¿Los estudiantes de tu Institución educativa asisten predispuestos para desarrollar aprendizajes significativos?	12	4	4	4	4	4		
		¿Los estudiantes de la Institución educativa poseen actitudes asertivas?	13	4	4	4	4	4		
		¿Los estudiantes de la Institución educativa poseen saberes previos con respecto a los contenidos temáticos del área?	14	4	4	4	4	4		
		¿Los estudiantes de la Institución educativa poseen habilidades innatas para desarrollar las competencias del área?	15	4	4	4	4	4		
PUNTAJE TOTAL										
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL										

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$

CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA		CUANTITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00	- 05	C	REGULAR	11	- 13
D	DEFICIENTE	06	- 10	B	BUENO	14	- 17
				A	EXCELENTE	18	- 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: VÁLIDO MEJORAR NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES

Huánuco, <u>04</u> de <u>Octubre</u> de <u>2020</u>	<u>07025628</u>		<u>959537600</u>
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POS GRADO
MENCIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto.	Dr. <i>ROJAS COTRINA Américo Ricardo</i>
Cargo o Institución donde Labora	Universidad nacional Hermilio valdizán
Nombre del Instrumento de evaluación	Cuestionario de Encuesta.
Autor(a) del Instrumento	Vilma Violeta Falcón Anaya

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 o 4 de acuerdo a la escala de valoración presentada en la encuesta.

VARIABLE	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN	
	DIMENSIONES	ITEM	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA			CLARIDAD
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES	• Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.	1	4	4	4	4	4	
		• Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.	2	4	4	4	4	4	
		• Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.	3	4	4	4	4	4	
	PROMUEVE EL APRENDIZAJE	• Actividades e interacciones que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	4	4	4	4	4	4	
	EVALÚA EL PROGRESO DE LOS ESTUDIANTES	• Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.	5	4	4	4	4	4	
		• Calidad de retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.	6	4	4	4	4	4	
	PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y CALIDAD	• Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.	7	4	4	4	4	4	
		• Cordialidad o calidez que transmite el docente.	8	4	4	4	4	4	
		• Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	9	4	4	4	4	4	
	REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES	• Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula.	10	4	4	4	4	4	
		• Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.	11	4	4	4	4	4	

PUNTAJE TOTAL	
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL	

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: 20/80 x Puntaje Total = 0,25 x Puntaje Total					
	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 - 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES			
Huánuco, 04 de Octubre de 2020	04025628		959537600
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POS GRADO
MENCIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto.	Dr. Jesús Arturo Ortiz Morote
Cargo o Institución donde Labora	Universidad nacional Hermilio valdizán
Nombre del Instrumento de evaluación	Cuestionario de Encuesta.
Autor(a) del Instrumento	Vilma Violeta Falcón Anaya

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 o 4 de acuerdo a la escala de valoración presentada en la encuesta.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN					PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIONES	ITEM	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES	• Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.	1	4	4	4	4	4	
		• Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.	2	4	4	4	4	4	
		• Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.	3	4	4	4	4	4	
	PROMUEVE	• Actividades e interacciones que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	4	4	4	4	4	4	
	EVALÚA EL PROGRESO DE LOS	• Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.	5	4	4	4	4	4	
		• Calidad de retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.	6	4	4	4	4	4	
	PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y	• Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.	7	4	4	4	4	4	
		• Cordialidad o calidez que transmite el docente.	8	4	4	4	4	4	
		• Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	9	4	4	4	4	4	
	REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE	• Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula.	10	4	4	4	4	4	
		• Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.	11	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL4								60	
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL								20	

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$							
CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA		CUANTITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00	- 05	C	REGULAR	11	- 13
D	DEFICIENTE	06	- 10	B	BUENO	14	- 17
				A	EXCELENTE	18	- 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO <input type="checkbox"/> MEJORAR <input type="checkbox"/> NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES			
Huánuco, 16 de octubre de 2021			944149460
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

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

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

- Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.
- Proporción de estudiantes involucrados en la sesión¹.
- Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

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

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



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

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

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

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

Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II.

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

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

Nivel II

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

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

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

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

Nivel III

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

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

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

Nivel IV

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

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

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

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

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

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

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

- Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión³.
- Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.

Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II

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

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

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

Nivel II

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

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

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

Nivel III

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

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

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

Nivel IV

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

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

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



Propicia un ambiente de respeto y proximidad.

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

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

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

Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II.

Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente **no interviene**.

Ejemplo:

- > El docente observa que un estudiante se burla de otro; sin embargo, ignora dicha situación o le resta importancia.

O

El docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes*.

Ejemplos:

- > El docente ignora notoria y sistemáticamente a un estudiante que se dirige a él.
- > El docente utiliza apodosos o apelativos descalificadores para referirse a los estudiantes.
- > El docente observa que un estudiante se burla de otro y lo humilla, y, lejos de intervenir, se ríe del niño.

Nivel II

El docente es siempre respetuoso con los estudiantes aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.

Siempre emplea lenguaje **respetuoso**, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo.

NO OBSTANTE, es frío o distante, por lo que no logra crear un ambiente de calidez y seguridad afectiva en el aula.

Y

Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene*.

Nivel III

El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.

Siempre emplea lenguaje **respetuoso**, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo.

Y

Durante la sesión, es **cordial** y transmite **calidez**. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula.

Y

Se muestra **empático** al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.

Y

Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene*.

Nivel IV

El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.

Siempre emplea lenguaje **respetuoso**, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo. Además, muestra **consideración hacia la perspectiva** de los estudiantes (es decir, respeta sus opiniones y puntos de vista, les pide su parecer y lo considera, evita imponerse, y tiene una actitud dialogante y abierta).

Y

Durante la sesión, es **cordial** y transmite **calidez**. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula.

Y

Se muestra **empático** al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.

Y

Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene*.

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

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

Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

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

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

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

Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II.

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

○

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

○

Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza *al menos un* mecanismo *de maltrato* con uno o más estudiantes⁶.

Ejemplos

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

Nivel II

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

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

○

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

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

Nivel III

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

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

Y

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

Nivel IV⁵

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

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

Y

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

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

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

NOTA BIOGRÁFICA



Vilma Violeta FALCON ANAYA, nació en la ciudad de Huánuco el 12 de setiembre del año 1968 hija del Sr. Tolentino Eugenio FALCON SANCHEZ y la Sra. Juana ANAYA RAMOS, realizó sus estudios en educación primaria en la Escuela N° 32014 de Paucarbamba y la secundaria en el Colegio Nacional “El Amauta” José Carlos Mariátegui, realizó su estudio superior en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco UNHEVAL, en la Facultad de Ciencias de la Educación, especialidad de Lengua y Literatura, de la ciudad de Huánuco, y realizó estudio en la Escuela de Posgrado en la Maestría en Educación, mención: Gestión y Planeamiento Educativo, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, cuenta con experiencia laboral durante en diferentes Instituciones Educativas Públicas, actualmente es nombrada como docente de Educación Secundaria en el Área de Comunicación, se encuentra eternamente agradecida con Dios porque de él viene las bendiciones y a su familia por su apoyo moral e incondicional.



" AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN - HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **20:00h**, del día viernes **29 DE OCTUBRE DE 2021** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Edwin Roger ESTEBAN RIVERA	Presidente
Dr. Adalberto LUCAS CABELLO	Secretario
Dr. José Wuencislao CONDEZO MARTEL	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Wilfredo Antonio SOTIL CORTAVARRÍA (Resolución N° 0780-2019-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Vilma Violeta FALCON ANAYA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 32548 DE SAN JUAN DE COTOMONILLO DE LA PROVINCIA DE LEONCIO PRADO EN EL PERIODO 2020.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

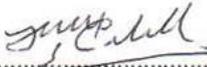
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de QUINCE (15),
 Equivalente a B.U.E.N.O, por lo que se declara A.P.R.O.B.A.D.A
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 21:30 horas de 29 de octubre de 2021.



PRÉSIDENTE
 DNI N° 20719667



SECRETARIO
 DNI N° 22491809



VOCAL
 DNI N° 22651202

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 1399-2021-UNHEVAL-FCE/D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Arturo Lucas Cabello

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 32548 DE SAN JUAN DE COTOMONILLO DE LA PROVINCIA DE LEONCIO PRADO EN EL PERIODO 2020**, realizada por la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Vilma Violeta FALCON ANAYA**, cuenta con un **índice de similitud del 26%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Por consiguiente, la tesis cumple con lo establecido con una similitud máxima de 30% acorde al Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 14 de marzo de 2023.



DR. ARTURO LUCAS CABELLO
DIRECTOR DE LA UPG
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

NOMBRE DEL TRABAJO

LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 32548 DE SAN JUAN DE COTOMONILLO DE LA PROVINCIA DE LEONCIO PRADO EN EL PERIODO 2020

AUTOR

Vilma Violeta FALCON ANAYA

RECUENTO DE PALABRAS

34927 Words

RECUENTO DE CARACTERES

191235 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

139 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.5MB

FECHA DE ENTREGA

Mar 14, 2023 9:24 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 14, 2023 9:26 AM GMT-5

● **26% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 25% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado
Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)							
Facultad							
Escuela Profesional							
Carrera Profesional							
Grado que otorga							
Título que otorga							
Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)							
Facultad							
Nombre del programa							
Título que Otorga							
Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)							
Nombre del Programa de estudio	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO						
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO						

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	FALCON ANAYA VILMA VIOLETA						
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular: 986012623
Nro. de Documento:	22499823				Correo Electrónico:	VIVIL650@HOTMAIL.COM	
Apellidos y Nombres:							
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:		
Apellidos y Nombres:							
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO
Apellidos y Nombres:	SOTIL CORTAVARRÍA WILFREDO ANTONIO		ORCID ID: 0000-0002-9889-8933
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte
			C.E.
Nro. de documento:	22417860		

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ESTEBAN RIVERA EDWIN ROGER
Secretario:	LUCAS CABELLO ADALBERTO
Vocal:	CONDEZO MARTEL JOSÉ WUENCISLAO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i> LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 32548 DE SAN JUAN DE COTOMONILLO DE LA PROVINCIA DE LEONCIO PRADO EN EL PERIODO 2020.	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico o Título Profesional de: <i>(tal y como está registrado en SUNEDU)</i> MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, someténdome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.	

6. Datos del Documento Digital a Publicar: *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la Información en el Acta de Sustentación)</i>			2021		
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)</i>	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos
	Trabajo Académico		Otros <i>(especifique modalidad)</i>		

Palabras Clave: <i>(solo se requieren 3 palabras)</i>	MOTIVACIÓN	COMPROMISO	RENDIMIENTO ACADÉMICO
---	------------	------------	-----------------------

Tipo de Acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)	
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:	

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? <i>(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):</i>	SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.
--



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	FALCON ANAYA VILMA VIOLETA	Huella Digital
DNI:	22499823	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 23 /01 /2024		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.