

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**



**“ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL  
COMPROMISO ÉTICO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AULA,  
EN LA I.E. SAGRADA FAMILIA FE Y ALEGRÍA N° 64 DE TINGO  
MARÍA, 2014”.**

**TESIS DE INVESTIGACIÓN-ACCIÓN PEDAGÓGICA  
PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL  
CON MENCIÓN EN DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN CIUDADANA**

**TESISTA:**

**Elizabeth HUAMÁN CAMACHO**

**ASESOR:**

**Lic. Raúl Percy REYNOSO MARTEL**

**HUÁNUCO, PERÚ**

**2018**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo  
a mis queridos compañeros  
y profesores, de la segunda especialidad,  
por sus aportes y orientaciones a la presente investigación

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento a todas aquellas personas que hicieron posible que cumpliera este nuevo reto en mi largo caminar como docente, quienes alentaron en todo momento mi decisión de concluirla satisfactoriamente:

A Dios, por ser mi guía y mi luz, por brindarme siempre un motivo para seguir adelante.

A mis padres, porque inculcaron en mí, grandes valores como la responsabilidad, el respeto y el amor.

A mis hijos, Romina y Josué, razón de mi existencia y fuerza inspiradora de mis deseos de superación.

A mi amado esposo, Milhuer, mi fortaleza en toda circunstancia, porque en él siempre encontré el amor, la actitud solidaria, la comprensión y la paciencia.

A mis hermanos y hermanas, ejemplo de perseverancia, trabajo, estudio, superación y amor por la familia.

A la maestra Zonia Elizabeth Santos Muñoz, por su ayuda, consejos y colaboración en el desarrollo de mi investigación.

A mis queridos colegas y personal administrativo de la I.E. Sagrada Familia Fe y Alegría N° 64, porque me ayudaron y colaboraron en esta investigación, porque somos conscientes de nuestra ardua preparación y entrega a la educación de nuestra niñez y juventud tingalesa.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación acción titulada, Estrategias motivacionales para mejorar el compromiso ético y el desempeño docente en el aula; surge como una preocupación de mi práctica en la gestión pedagógica como directora de la Institución Educativa. Apreciaba en algunos docentes, poca iniciativa y tiempo, para asistir a las capacitaciones que brindaba la Institución Educativa, Fe y Alegría Lima, la UGEL u otras instituciones. Esto me llevó a pensar qué hacer para motivar en ellas y ellos, ese deseo por capacitarse para que mejoren su práctica en el aula; por esta razón es que me planteé como objetivo general aplicar estrategias motivacionales para mejorar ese compromiso ético y el desempeño docente en el aula; las estrategias motivacionales basadas en Abraham Maslow y la Teoría del factor dual de Herzberg fueron los soportes para argumentar y corroborar la hipótesis y los objetivos; además de leer el Marco del Buen Desempeño Docente emitido por el MINEDU. La investigación que realicé es de corte cualitativo, se sustenta en el tipo de investigación – acción pedagógica, con un diseño que incluye la deconstrucción, reconstrucción y evaluación de la efectividad de la práctica. Los actores fueron 27 docentes de ambos niveles de la I.E. Para la construcción de la teoría explícita, recurrí a técnicas bibliográficas y análisis de diversas fuentes relacionadas con la investigación. Los datos obtenidos han sido analizados mediante la triangulación de fuentes, luego hice el cruce de información, para luego interpretarla y darle significado a cada una de las subcategorías y categorías, llegando a conclusiones muy importantes como que al aplicar estrategias motivacionales adecuadas, mejoró el compromiso ético y el desempeño docente en el aula, en la I.E. Sagrada Familia, Fe y Alegría N°64 2013- 2015 que ayudaron a mejorar la práctica en la gestión pedagógica; se elevó el porcentaje de docentes que decidieron capacitarse, se identificó las teorías implícitas relacionándolas al uso de estrategias motivacionales; se mejoró el desempeño y el compromiso ético del docente en el aula y finalmente se evidenció la efectividad de la aplicación de estas estrategias. Las técnicas utilizadas en la recopilación de los datos, fueron la observación, la encuesta y la entrevista, y los instrumentos como el diario de campo, ficha y guía de observación, cuestionario, guía de entrevista. Para el análisis de datos, la triangulación, matriz de las conclusiones de los diarios de campo y el análisis textual.

El presente trabajo aportará en el campo educativo, ya que se logró la participación, el trabajo en equipo, colegiado reflexivo y decidido de los docentes, que se evidenciaron en las diferentes actividades de la Institución E.

Palabras clave: estrategias motivacionales, compromiso ético y desempeño docente.

## SUMMARY

The present research work entitled action, Application of motivational strategies to improve ethical commitment and teacher performance in the classroom; emerges as a concern of my practice in educational administration as director of the institution. Appreciated by some teachers, little initiative and time to attend training that gave the Educational Institution, Faith and Joy Lima, the UGELs or other institutions. This led me to think what to do to motivate them and them that desire to be trained to improve their classroom practice. For this reason is that I raised overall objective applying motivational strategies to improve the ethical commitment and teacher performance in the classroom. The motivational strategies based in Abraham Maslow and the theory from Herzberg was to explain the hipotesis and the goals, also "Marco Del Buen Desempeño Docente" by MINEDU. I conducted research is qualitative, is based on the type of research - pedagogical action, with a design that includes deconstruction, reconstruction and evaluation of the effectiveness of the practice. The actors were 27 teachers from both levels of EI For the construction of explicit theory, I turned to literature and analysis of various sources related to my research techniques. The data obtained were analyzed by triangulation of sources, then made the crossing of information and then interpret and give meaning to each of the subcategories and categories, reaching conclusions very important because these motivational strategies were to help teacher and to improve their practices in educational management. The techniques used in data collection were observation, survey and interview, and tools such as field diary, record and guided observation, questionnaire, interview guide. For data analysis, triangulation, parent of the findings of the field diaries and textual analysis.

This work will contribute in education, since participation was achieved, teamwork, teachers decided that became apparent in the various activities of the institution and referee reflective E.

Keywords: motivational strategies, ethical commitment and teacher performance.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación-acción pedagógica titulado: Estrategias motivacionales, para mejorar el compromiso ético y el desempeño docente en el aula, en la I.E. Sagrada Familia Fe y Alegría N° 64, de Tingo María, realizado para obtener el título de Segunda Especialidad en Didáctica de la Ciudadanía, surge a partir de la deconstrucción de mi labor pedagógica como directora. El propósito es aplicar estrategias motivacionales, orientadas hacia el compromiso ético y la mejora del desempeño docente en el aula.

El informe de mi investigación está organizado en cuatro capítulos:

El capítulo I; en el Problema de la Investigación, presento las características socioculturales del contexto educativo, la formulación del problema, los objetivos, la justificación de la investigación y la deconstrucción de la práctica pedagógica.

El capítulo II; Metodología de la Investigación, comprende el enfoque de la investigación – acción, la cobertura de estudio, la unidad de análisis y transformación, las técnicas e instrumentos de recojo de información y las técnicas de análisis e interpretación de resultados.

En el capítulo III; Propuesta Educativa Alternativa, presento la reconstrucción de la práctica pedagógica, el mapa conceptual de la reconstrucción, las teorías explícitas, los indicadores objetivos y subjetivos y el plan de acción.

El capítulo IV; Evaluación de la Propuesta Educativa Alternativa, comprende la descripción, análisis, reflexión y cambios producidos en las diversas categorías y subcategorías, además de la efectividad de la práctica reconstruida.

Finalmente, el trabajo presenta las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

Por todo lo expuesto, señores miembros del jurado, pongo a disposición la presente investigación, para sus sugerencias y aportes; además, servirá para el inicio de una nueva investigación, en la labor pedagógica de la dirección.

## ÍNDICE

• Portada	I
• Dedicatoria	II
• Agradecimiento	III
• Resumen	IV
• Summary	V
• Introducción	VI
• Índice	VII

	<b>Pág</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	9
<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Descripción de las características socioculturales del contexto educativo	9
1.2 Formulación del problema	
1.3 Objetivos	17
1.4 Justificación de la investigación	17
1.5 Deconstrucción de la Práctica Pedagógica	18
1.5.1 Mapa conceptual de la deconstrucción	20
1.5.2 Análisis categorial y textual	20
	21
<b>CAPÍTULO II</b>	23
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
	23
2.1 Enfoque y tradición metodológica	23
2.2 Cobertura de estudio	23
2.2.1 Población de estudio	23
2.2.2 Muestra de acción	24
2.3 Unidad de análisis y transformación	24
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de información	26
2.5 Técnicas de análisis e interpretación de resultados	27
	27
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>PROPUESTA PEDAGÓGICA ALTERNATIVA</b>	28
3.1 Reconstrucción de la práctica pedagógica	28
3.1.1 Mapa conceptual de la reconstrucción	30
3.1.2 Teorías explícitas	31
3.1.3 Indicadores objetivos y subjetivos.	52
3.2 Plan de acción	54
3.2.1 Matriz del Plan de Acción	54
3.2.2 Hipótesis de acción	54
3.2.3 Matriz de campos de acción	55
3.2.4 Matriz del Plan de Acción de la Propuesta Pedagógica	58
	58
<b>CAPÍTULO IV</b>	59
<b>EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA PEDAGÓGICA ALTERNATIVA</b>	
	59
4.1 Descripción, análisis, reflexión y cambios producidos en las diversas categorías y subcategorías.	59
4.2 Efectividad de la práctica reconstruída	63
	63
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	65

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS:	68
1. Instrumentos de investigación utilizados	69
2. Evidencias del proceso de sistematización	70
3. Plan de acción	77
4. Registro fotográfico	86
	89

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 Descripción de las Características socioculturales del Contexto Educativo

La investigación se llevará a cabo en la Institución Educativa Sagrada Familia Fe y Alegría N° 64, en la relación diaria con los docentes y administrativos. Esta institución, pertenece a la Asociación Educativa Internacional Fe y Alegría y se encuentra ubicada en la ciudad de Tingo María, en el distrito de Rupa-Rupa, provincia de Leoncio Prado en el departamento de Huánuco. Tiene 65 años de antigüedad. En el año 2011, se construyó un pabellón de tres pisos con once aulas, que fue destinado al nivel primaria. Aún está por construirse el pabellón para el nivel secundario, por lo que actualmente los estudiantes están en aulas antiguas, con algunas dificultades. El estado de la Institución en general es medianamente bueno, su infraestructura no es del todo moderna, pero está en buen estado. Es segura, con portones amplios, escaleras y pasillos amplios, se mantiene limpia y ordenada. Tiene como vecinos por el lado derecho, a la Policía Nacional del Perú; por el lado izquierdo, al Mercado Modelo. Las aulas del pabellón nuevo son amplias, con mucha luz y bastante ventilación; las aulas del pabellón de secundaria son antiguas, con ventanas amplias, pero con seguridad. Todas las aulas están equipadas con lo básico, el mobiliario para cada alumno, el pupitre y silla del docente, un estante para las cosas, cortinas, radios (en primaria), material didáctico, con servicio de luz, todo en buen estado. Contamos con tres salas de informática: una sala de innovación, una sala de XO de primaria y una sala de XO de secundaria; una sala de videos, una biblioteca, un espacioso auditorio, que es la mayor

fortaleza, una sala de materiales, sala para atención psicológica, un laboratorio (que falta implementar y que es nuestra mayor necesidad), sala de pastoral, oficinas de dirección, subdirección, secretaría, APAFA, carpintería, y sala de materiales de educación física. Todos los recursos son accesibles al docente y al alumno.

<b>NECESIDADES</b>	<b>CARACTERÍSTICAS</b>
1. Que el alumno sea aceptado y reconocido como es.	9. Es capaz de obrar con creciente capacidad de autonomía, creatividad y criticidad.
2. Convivir en un clima de confianza y relaciones fraternas.	10. Desarrolla habilidades sociales necesarias para la convivencia pacífica, participación, organización e interdependencia con los otros.
3. Promover en los alumnos, hábitos de lectura, escritura y de razonamiento lógico.	11. Desarrolla una personalidad con libertad de pensamiento, juicio, sentimientos e imaginación.
4. Recibir alimentación adecuada y balanceada.	12. Mantiene su salud para un eficiente desenvolvimiento físico e intelectual.
5. Contar con una videoteca funcional variada.	13. Lucha para desarrollar sus potencialidades y vencer sus dificultades.
6. Instalar Internet (Biblioteca virtual).	14. Busca el desarrollo integral de su persona: cuerpo, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y dimensión espiritual.
7. Contar con un departamento psicopedagógico en horario escolar.	15. Comprende el mundo globalizado que lo rodea desarrollando sus capacidades de iniciativa sin desanimarse.
8. Contar con profesores permanentes de educación física y danzas.	

En cuanto a los ingresos de la Institución Educativa, son pocos, por lo general es por trámite de documentos: certificados y constancias; es un colegio público de gestión privada, es lo que la diferencia de las demás instituciones públicas. En cuanto al nivel cultural de las familias, se percibe un mayor porcentaje de padres letrados, profesionales y otra parte que no. Se procura resaltar en los lunes cívicos de formación, los hechos históricos de nuestra patria, para que lo revivan y tomen en cuenta su historia. La Comunidad Educativa, está formada por el equipo directivo, los docentes, los padres de familia, el personal administrativo y de servicio.

La Institución Educativa, cuenta con 799 alumnos en general; de los cuales 349 son mujeres y 450 varones; las edades oscilan entre 6 y 17 años. Son 36 docentes de los cuales 35 tienen título pedagógico y solo una no lo tiene. De los 36, 6 docentes son contratados por el estado y 3 por los padres de familia de APAFA. Es otra gran debilidad en la I.E. ya que hasta el momento no contamos con plaza de dirección, subdirección, secretaría y de algunos docentes; sin embargo, seguimos trabajando y cumpliendo con todo lo que se planifica.

La I.E. está organizada por bloques de trabajo: Relaciones Humanas, Derechos Humanos, Vida y Salud, Trabajo y Producción y Pastoral. Cuenta con una directora, una subdirectora y una coordinadora de Tutoría; como se dijo, ninguna de ellas tiene plaza, todas son de 24 horas, pero trabajan 40.

Por lo general no se pierde clases, excepto los días feriados calendario, por lo que cumplimos las 40 semanas pedagógicas que nos pide el Estado, para culminar el año académico. Cada bloque y cada instancia saben de sus funciones y de sus responsabilidades y dan cuenta de lo trabajado en

reuniones mensuales a la dirección. Nos ubicamos frente a la I.E. Ricardo Palma; a cuatro cuadras está la I.E. Padre Abad, y por el lado de José Olaya, se encuentra la I.E. Ramón Castilla.

## **NECESIDADES DE LOS ESTUDIANTES**

En cuanto a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, estas se han diversificado de acuerdo a nuestra problemática. A nivel de I.E. se ha hecho el análisis del contexto; para ello invitamos a todos los actores y a algunas autoridades representativas del lugar; se utilizó algunos instrumentos para levantar información y finalmente me di cuenta que la problemática que debía abordar a nivel de I.E. era la siguiente:

1. Deficiente conciencia en el cuidado y protección del medio ambiente.
2. Incipiente actividad turística sostenible.
3. Violencia Social.
4. Poca comunicación entre padres e hijos que genera el abandono moral y la escasa práctica de valores.
5. Deficiente cultura alimenticia.
6. En comprensión lectora el 50% no alcanza a resolver el nivel inferencial.
7. Estudiantes que presentan dificultades en capacidades básicas de matemática.

Después de hacer un análisis y reflexión de los problemas se procedió a diversificar el Currículo de la Institución Educativa, en base a las necesidades de aprendizaje de nuestros estudiantes, atendiendo de esta manera la problemática encontrada.

## **NECESIDADES DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

1. Valores morales y cristianos.
2. Deberes y Derechos.
3. La Familia, tipos, funciones y roles.
4. La autoestima
5. La Sagrada Familia como modelo de vida.
6. Habilidades sociales: diálogo, comunicación asertiva y toma de decisiones.
7. Pirámide alimenticia.
8. Dieta balanceada.
9. Trastornos alimenticios: bulimia, anorexia, obesidad, raquitismo.
10. Valor nutritivo de los productos de la zona.
11. Composición química de los alimentos.
12. Biotecnología y alimentos transgénicos.
13. Técnicas de lectura: resumen, subrayado, sumillado, toma de apuntes,
14. Organizadores de información.
15. Niveles de comprensión lectora
16. Tipos.
17. Estrategias de comprensión lectora: antes, durante y después.
18. El Texto, tipos y estructura.
19. Ortografía: normatividad.
20. Estrategias para resolver problemas.
21. Métodos heurísticos para la resolución de problemas.
22. Estrategias para la comprensión de problemas.
23. Estrategias para la modelación de problemas.
24. Estrategias para el dominio de algoritmos para la solución de problemas.

25. Estrategias para la comprensión de conceptos, axiomas y teoremas relacionados con los problemas.
26. Estrategias para la comunicación de los procesos y resultados del problema.
27. Estrategias para la interpretación de la solución de problemas.

La I.E. educa de manera integral, por ello su enseñanza también está basada en un Currículo Valorativo, incidiendo en los siguientes valores:

1. Respeto
2. Responsabilidad.
3. Honestidad
4. Solidaridad

El clima educativo es fraterno, armonioso, de mucho trabajo y empeño, pero algunas veces suele cambiar, sobre todo cuando se trata de dar horas extras para los talleres. Todos trabajamos bajo un objetivo común y a la luz del siguiente lema: *“Con Fe y Alegría, vivimos el ejemplo de la Sagrada Familia”*.

En cuanto a los actores involucrados en este proyecto tenemos a la Institución Educativa como el universo, a la comunidad docente como el espacio focal, y a la directora de la Institución Educativa.

El presente proyecto se inició con el Programa de Segunda Especialización y se ejecutará durante el año 2014.

## **Características socio culturales de los docentes**

Luego de haber hecho la deconstrucción de la práctica diaria, el análisis del diario de campo, de las incidencias y de las recurrencias, se ha determinado actuar sobre la Gestión Pedagógica, como categoría y en las subcategorías Desempeño docente, lo apreciamos en el cuadro de resumen y en el mapa de deconstrucción.

Luego de haber observado y analizado mi práctica pedagógica al registrar mis 10 diarios de campo, he encontrado una gran debilidad en cuanto a la motivación que tienen los docentes para seguir preparándose profesionalmente. La fortaleza es que aún hay un grupo de 9 docentes que constantemente están buscando prepararse, pero son 9 de un total de 27 docentes. Personalmente he hablado con cada uno de ellos; algunos ponen pretextos, otros hablan de la economía y otros simplemente tienen otras cosas que hacer. Como directora de esta Institución Educativa quiero encontrar las estrategias que me lleven a motivarlos, para que su preparación sea constante, sin necesidad de poner condiciones. Necesito que se preparen para ofrecer mejores servicios y que ellos se sientan bien y amen lo que hacen.

Desde que inicié mi práctica como docente, en esta Institución Educativa, siempre he visto como una debilidad el hecho de no prepararse profesionalmente de manera continua; estoy convencida de que si no nos preparamos constantemente no podremos dar una educación de calidad a nuestros estudiantes; hoy, en mi labor de directora, he podido apreciar que no todos los docentes acuden a las capacitaciones, pocos leen los documentos que se les da, pocos utilizan material concreto para trabajar, y algunos no cambian sus estrategias a pesar de cambiar de grupos año tras año. Personalmente he hablado con cada uno de ellos para que podamos trabajar

en conjunto, he cambiado la sala de materiales más al alcance para que puedan solicitar lo que necesiten, hemos recibido talleres sobre el uso de material didáctico, he conversado con la subdirectora sobre el acompañamiento y monitoreo a los docentes, pero siempre observo que algunos colegas terminan con la pizarra, el plumón, el libro o una fotocopia. Por el análisis y reflexión que he hecho de mi diario de campo, y luego de las enseñanzas en la Segunda especialización, sobre Investigación – Acción, he encontrado en la práctica docente muchas fortalezas, pero también debilidades; dentro de estas, me gustaría revertir la más recurrente y está relacionada con la motivación y el compromiso ético de los docentes, para que mejoren su práctica pedagógica en el aula. Para abordar esta debilidad, necesito mejorar mis estrategias motivacionales para que ellos mejoren la calidad de su enseñanza y su compromiso ético.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Qué estrategias motivacionales adecuadas, desde mi práctica de gestión pedagógica, debo proponer para mejorar el compromiso ético y el desempeño docente en el aula, en la I.E. Sagrada Familia Fe y Alegría N° 64”?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general**

Aplicar estrategias motivacionales adecuadas, para mejorar el compromiso ético y el desempeño docente en el aula, en la I.E. Sagrada Familia, Fe y Alegría N°64 2013- 2015.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

1. Analizar mi práctica educativa de gestión pedagógica, aplicando estrategias motivacionales adecuadas para motivar a los docentes a seguir capacitándose, y que esto contribuya a un mejor desempeño en el aula.
2. Identificar las teorías implícitas de mi práctica educativa, relacionándolas al uso de estrategias motivacionales adecuadas y al compromiso ético, para mejorar el desempeño docente en el aula.
3. Aplicar estrategias motivacionales adecuadas, en mi práctica de gestión diaria, para mejorar el desempeño y el compromiso ético del docente en el aula.
4. Conocer la efectividad de las estrategias motivacionales aplicadas, en mi práctica educativa de gestión diaria, para mejorar el compromiso ético y el desempeño docente en el aula.

### **1.4 Justificación de la investigación**

En los últimos años, hemos visto cómo se han ido dando cambios en la educación en nuestro país. Las diversas evaluaciones, tomadas a nivel internacional y nacional, nos indican las grandes debilidades que tenemos en las competencias básicas; nuestra educación, pasa por momentos muy serios, y creo que la principal razón es porque el docente no se encuentra motivado para prepararse de manera particular en los diferentes cursos de capacitación. Producto de esta inconsistencia es que creo necesaria esta investigación,

porque como directora me interesa saber cómo puedo revertir estas debilidades.

Pedagógica: En la Institución Educativa donde laboro, puedo decir, que este proyecto es original, porque nadie lo ha realizado anteriormente; siempre ha sido una preocupación la formación permanente de todo el personal. La mayoría de los docentes, presentan dificultades al momento de desarrollar su clase, frecuentemente se está cayendo en el modelo tradicional, esto es un indicador que al no tener claro qué, cómo y para qué prepararse continuamente, seguirá utilizando estrategias poco adecuadas al grupo, al contexto y terminará siempre en lo puramente conceptual y se vuelve a lo tradicional. Lo ideal sería que todos los docentes preparados, en diferentes temas y áreas, apliquen sus aprendizajes en la enseñanza y puedan promover en los estudiantes el desarrollo de capacidades. Si mejora su preparación profesional es seguro que mejorará también su desempeño en el aula; por ello es que creo que mi investigación es significativa, ya que, aplicando Estrategias Motivacionales, ayudaré a que eleven su compromiso ético y su desempeño docente en el aula.

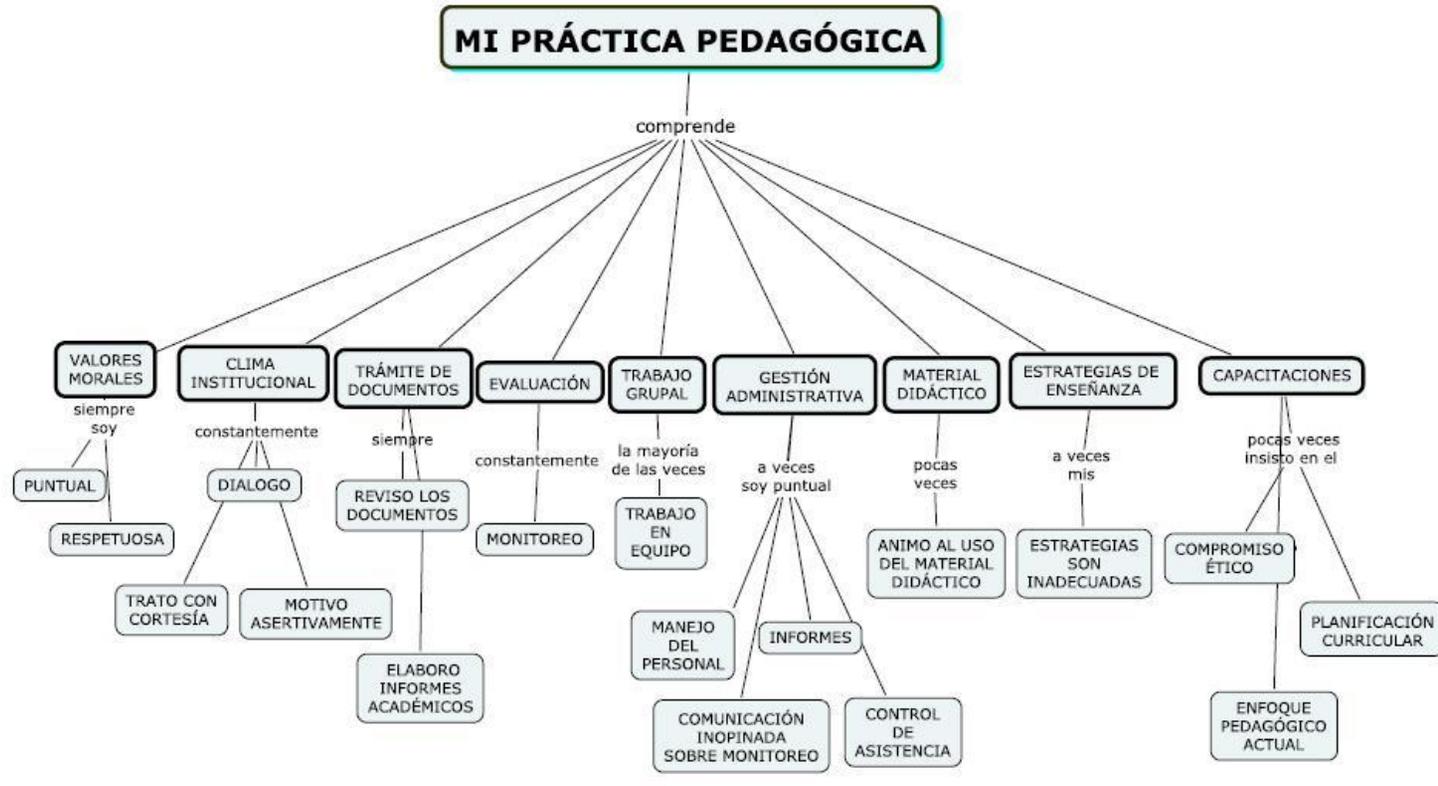
Pertinente: ya que hoy en día, los enfoques pedagógicos nos comprometen, como docentes, a estar preparados y a asumir los retos y desafíos modernos; solo preparándonos en lo personal y profesional, podremos asumirlos y aplicarlos en nuestra práctica pedagógica y educativa diaria.

Viabilidad: la investigación es viable porque cuento con la autorización de los otros directivos para hacerla, tengo todas las facilidades para entrar al aula y a los demás ambientes para recoger información, según como lo planifique.

Económica: en cuanto a los recursos, no es un proyecto caro, es accesible a las posibilidades del investigador, lo importante es iniciarla y hacerla sostenible en el tiempo

## 1.5 Deconstrucción de la práctica pedagógica

### 1.5.1 Mapa conceptual de la deconstrucción



1. Análisis categorial y textual (análisis del mapa identificando las Teorías Implícitas).

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	CONCEPTUALIZAR	CARACTERIZAR (Describir la práctica)	TEORÍAS IMPLÍCITAS
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Manejo del personal	1. Las relaciones e interrelaciones con el personal en el aspecto laboral y profesional. Conducción del personal profesional bajo principios éticos, normativos y funcionales.	2. Me interrelaciono con todo el personal de la I.E. de manera respetuosa, directa, pertinente, dialógica y sobre todo con trato horizontal. 3. Delego funciones Algunas veces me cuesta elaborar un memorando de llamada de atención	4. Liderazgo Democrático, Kurt Lewin) es el trato horizontal, el diálogo abierto y el buen manejo de las habilidades sociales.
	Monitoreo	5. Recojo de información en las aulas y otros ambientes a partir de indicadores.	6. Recojo información sobre el trabajo de los docentes en el aula. Monitoreo de manera inopinada.	7. Gestión pedagógica: conjunto de acciones relacionadas con el cumplimiento del quehacer diario, para ver fortalezas y debilidades de la práctica diaria
	Informes	8. Texto que se elabora sustentando una actividad o una investigación. 9. Documento sustentado en base a resultados y evidencias.	10. Elaboro constantemente informes para la UGEL, Fe y Alegría. 11. Algunas veces no entrego puntualmente los informes por diversos factores.	12. Cumplimiento de las funciones, demostrar los avances o dificultades de las acciones.
	Control de asistencia	13. Proceso de verificación de entrada y salida de los docentes de acuerdo a horarios establecidos.	14. Controlo la asistencia de todo el personal de la I.E. 15. A veces no transcribo sus inasistencias puntualmente en el cuaderno de control.	16. Cumplimiento de las funciones, demostrar los avances o dificultades de las acciones.
PLANIFICACIÓN CURRICULAR (MATERIAL DIDÁCTICO)	Material concreto	1. Objeto que facilita el aprendizaje significativo de los estudiantes porque pueden manipular, indagar, descubrir y observar. 2. Motiva el trabajo en equipo, el cumplimiento de normas de convivencia y los valores.	3. Me preocupo porque los docentes no piden material concreto para su trabajo diario. 4. Pocas veces animo a los docentes a que trabajen con material concreto.	5. Teoría del Aprendizaje, ayudan a comprender, predecir y controlar el comportamiento humano.
		1. Acciones planificadas que son	2. A veces las estrategias	3. Teoría Conductista

<b>ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA</b>	Estrategias tradicionales	repetitivas y rutinarias.	que utilizo no son las adecuadas, tienden a caer en la rutina.	promueve acciones memorísticas, repetitivas, ya no están de acorde a la época.
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA (CAPACITACIONES)</b>	Compromiso ético	1. Responsabilidad de la persona para con su superación en lo personal y en lo profesional.	2. Animo a mis docentes a capacitarse, pero pocas veces insisto en ello. 3. Busco formas para animarlos a su preparación, algunos nunca pueden.	4. Teoría de la motivación, sustentada en el manejo de las habilidades sociales, el buen trato y el diálogo alturado.
	Enfoque pedagógico actual	5. Conjunto de fundamentos, acciones, estrategias sustentadas en teorías nuevas y paradigmas relevantes, que buscan mejorar la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.	6. Conozco el enfoque pedagógico actual, pero pocas veces insisto en los docentes a que lo pongan en práctica; leo, hago mi análisis de lo nuevo pero pocas veces lo comparto por falta de tiempo.	7. Teorías psicopedagógicas modernas, proponer nuevas formas de enseñar, el estudiante es el único que construye sus aprendizajes con ayuda de su mediador. 8.
	Planificación Curricular	1. Es un proceso de previsión de acciones, con la finalidad de vivir, construir e interiorizar aprendizajes significativos en los estudiantes.	2. Pocas veces aplico en la planificación curricular lo nuevo, hay necesidad de usar innovaciones.	3. Propuesta educativa actual, que contiene los lineamientos generales para el trabajo docente y directivo en el aula.

## CAPÍTULO II

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1 Enfoque de investigación acción pedagógica

La investigación que se realizó es de corte cualitativo, el tipo de investigación es Investigación – Acción Pedagógica, con un diseño que incluye las tres fases, buscando transformar la práctica y mejorarla en la acción.

Las fases son la deconstrucción, la reconstrucción y evaluación de la efectividad de la práctica, que se dio de la siguiente manera:

Deconstrucción, en este proceso se utilizó el diario de campo, en el que se registraron todos los datos, identificando, de manera detallada, las fortalezas y debilidades, los aspectos ineficaces de la práctica y además las teorías implícitas.

Reconstrucción; en esta fase se propuso un plan de acción, una propuesta alternativa sustentada en las teorías explícitas.

Evaluación de la efectividad; en este proceso se observó la nueva práctica, acompañando las acciones con anotaciones en el diario de campo, teniendo en cuenta los indicadores de efectividad. Finalmente se analizaron los resultados, los diarios de campo y se reflexionó sobre la transformación de la práctica.

#### 2.2 Cobertura de estudio

##### 2.2.1 Población de Estudio

- **Docentes;** 27 docentes de la I.E. La Sagrada Familia Fe y Alegría N° 64, de ambos niveles, (Primaria y Secundaria) quienes no se sienten motivados para especializarse por diversos aspectos.

- **Directora;** investigadora desde la práctica pedagógica de gestión, Elizabeth Huamán Camacho, nombrada en esta I.E y con 31 años de servicio en el sector Educación, comprometida con la tarea de innovación escolar para la mejora de los aprendizajes.

### **2.2.2 Muestra de acción:**

- 27 Docentes de la I.E. Sagrada Familia Fe y Alegría N° 64
- 10 Talleres
- 10 Registros de diario de campo

### **2.3 Unidad de análisis y transformación**

La investigación se realizó con los docentes de ambos niveles de la Institución Educativa Sagrada Familia, Fe y Alegría N° 64, ubicada en la provincia de Leoncio Prado, distrito de Rupa Rupa y departamento de Huánuco.

#### **En los Docentes**

**Compromiso ético,** en la mayoría de los docentes se observó:

En lo ético, conocen la axiología de los valores, saben del comportamiento y de las actitudes que deben practicar, existe un deseo de superación en lo profesional, movidos por el valor del respeto y de la responsabilidad.

**Desempeño docente,** los docentes son conscientes que hoy en día el MINEDU, está apostando por una mejor educación, por ello se ha puesto en práctica la evaluación del desempeño docente en base a: competencias, capacidades y desempeños. Los docentes conocen este instrumento, pero no lo ponen en práctica en su totalidad, asumen que les falta comprometerse más

con las acciones de su propia práctica, lo bueno es que sí desean cambiar sus actitudes frente a su labor diaria.

### **En la Directora**

**Estrategias motivacionales**, son acciones que ayudan a motivar a los docentes, motivan el ambiente positivo de trabajo, el reconocimiento al cumplimiento de objetivos y metas logradas, compensación por los trabajos realizados en horas extras y fuera de la jornada laboral.

Las estrategias motivacionales se inician con el aprender a influir en el comportamiento de las personas, cuando los líderes hayan comprendido esta realidad, tal vez puedan obtener los resultados deseados, tanto por la organización, así como también por los miembros de la estructura informal de la misma. Los expertos en estos procesos de comportamiento humano, han coincidido que la motivación es la voluntad de actuar.

En lo personal muestro mucha preocupación por la preparación de los docentes, no me desanima el decaimiento o los obstáculos, por el contrario, trato de animarme y buscar en las estrategias motivacionales, el aliciente para animarlos a continuar en la búsqueda de su superación personal y profesional.

En lo social, trato de interrelacionarme con todos, de tender puentes de confianza y de tener una relación horizontal con todos.

En lo pedagógico, el seguir las normas y las reglas de manera puntual y exigente hacen que llegue al estrés y al cansancio; por otro lado, los cambios en educación son constantes y eso me lleva a leer de manera permanente y a poner en práctica, el liderazgo pedagógico. Por eso es que yo, como directora,

debo ser un ejemplo de estudio y superación para mis colegas y quiero lo mismo para ellos.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de información.

### DECONSTRUCCIÓN

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Observación participante	Diario de campo
Encuesta	Cuestionario

### RECONSTRUCCIÓN

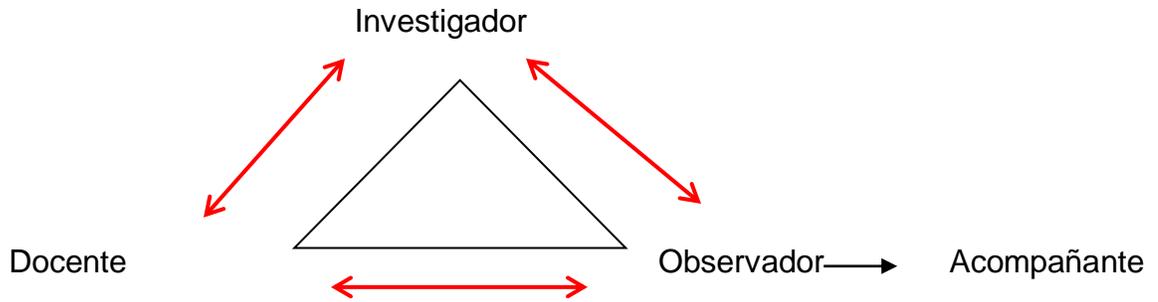
TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Observación participante	Diario de campo
Encuesta	Encuesta, Cuestionario

### EVALUACIÓN

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Observación participante	Diario de campo Lista de cotejo
Encuesta	Cuestionario

## 2.5 Técnicas de análisis e interpretación de información.

1. De la triangulación:



2. Matriz de las conclusiones de los diarios de campo.
3. Análisis textual.

## CAPÍTULO III

### 3.1 RECONSTRUCCIÓN DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Luego de hacer la deconstrucción de mi práctica pedagógica, de revisar mi diario de campo, de hacer mi análisis textual, de encontrar como recurrencia la inasistencia de algunos docentes a las capacitaciones, por diversos motivos y en otros casos por falta de compromiso a su propia superación y más aún en horas extralaborales y de sentirme limitada en mi gestión, porque el no prepararse trae como consecuencia el que no mejoren su desempeño docente en el aula, establecí como problema: ¿Qué estrategias motivacionales adecuadas, desde mi práctica de gestión, debo proponer para mejorar el compromiso ético y el desempeño docente en el aula, en la I.E. Sagrada Familia Fe y Alegría N° 64"? Para resolver este problema, propuse aplicar estrategias motivacionales basada en la Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow.

Para solucionar este problema me propuse elaborar un plan de acción, llamado Propuesta Educativa Alternativa y para llevar a cabo este plan seguí los siguientes pasos: planificación, ejecución y evaluación.

En la planificación tuve que empoderarme de las teorías explícitas relacionadas con las estrategias motivacionales basadas en Abraham Maslow y la Teoría del factor dual de Herzberg; además de leer el Marco del Buen Desempeño Docente, emitido por el MINEDU. Luego busqué información, la seleccioné, diseñé el plan, seleccioné mis estrategias y busqué los materiales.

En la ejecución apliqué mis 10 acciones interventoras y en ellas prioricé una subcategoría: la de Gestión Pedagógica; tomé en cuenta sus partes como son: Compromiso ético, enfoque pedagógico actual y planificación curricular, sin dejar de lado las otras subcategorías porque todas están interrelacionadas. Finalmente, consideré la evaluación de la efectividad de mi propuesta, para esto elaboré los criterios e indicadores (proceso, resultado, objetivos y subjetivos), organicé y sistematicé la información en función a la categoría y subcategoría por informantes, contrasté los indicadores con las acciones interventoras, triangulé la información (como estrategia de validación de la información), interpreté por subcategorías y categorías, formulé las conclusiones, recomendaciones y observaciones y finalmente redacté el informe de investigación.

### 3.1.1 MAPA CONCEPTUAL DE LA RECONSTRUCCIÓN



### 3.1.2 TEORÍAS EXPLÍCITAS

#### TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE A. MASLOW

La pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas, es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su obra *Una teoría sobre la motivación humana* (en inglés, *A Theory of Human Motivation*) de 1943, que posteriormente amplió, obtuvo una importante notoriedad, no solo en el campo de la psicología sino en el ámbito empresarial del marketing o la publicidad. Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide).

Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (auto-realización). La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo (Quintero; J; 2007:1)

**Necesidades fisiológicas:** son de origen biológico y refieren a la supervivencia del hombre; considerando necesidades básicas e incluyen

cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio (Quintero; J; 2007:2).

**Necesidades de seguridad:** cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Aquí se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal (Quintero; J; 2007:2).

**Necesidades de amor, afecto y pertenencia:** cuando las necesidades anteriores están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad y alienación. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social (Quintero; J; 2007:2).

**Necesidades de estima:** cuando las tres primeras necesidades están medianamente satisfechas, surgen las necesidades de estima que refieren a la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí mismas y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor (Quintero; J; 2007:2).

Maslow propuso dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad (Quintero; J; 2007:2).

**Necesidades de auto-realización:** son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; responde a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir (Quintero; J; 2007:3). A continuación, se presenta la pirámide de la jerarquía de necesidades de Maslow.

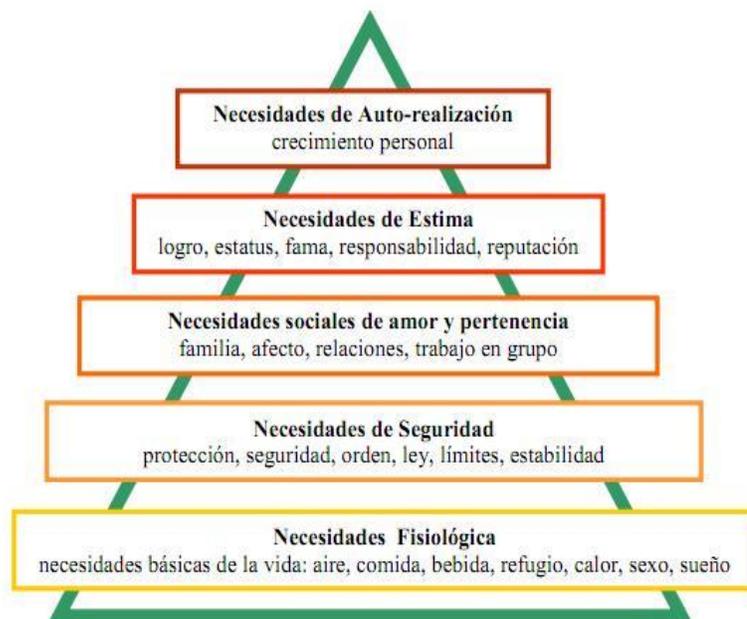


Figura 1. Adaptado de Chapman (2007).

## TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE FREDERICK HERZBERG

**Factores higiénicos o factores extrínsecos**, están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo.

Herzberg destaca que, tradicionalmente, solo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva) o castigos (motivación negativa). Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, solo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar

consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados.

A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos: evitan la infección o combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud. Por el hecho de estar más relacionados con la insatisfacción, Herzberg también los llama factores de insatisfacción.

**Factores motivacionales o factores intrínsecos**, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía,

desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa solo ofrece un lugar decente para trabajar.

Según las investigaciones de Herzberg, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas; sin embargo, cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores de satisfacción.

Herzberg destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional. Para él, "el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional; asimismo, el opuesto de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción".

## **EL CONSTRUCTIVISMO**

**Jean Piaget y su teoría psicogenética** se considera la columna vertebral de los estudios sobre el desarrollo intelectual del niño, niña, adolescente y el adulto, puesto que para el autor la lógica se construye de manera progresiva de acuerdo a sus propias leyes, desde el nacimiento a lo largo de la vida, atravesando diferentes etapas antes de llegar a ser adulto Piaget empezó a explorar la forma en la que los niños crecen y desarrollan habilidades del pensamiento, consideraba que el desarrollo cognitivo es el resultado combinado de la maduración del cerebro, el sistema nervioso y la adaptación del ambiente, sus trabajos los realizó con sus propios

hijos. Empleó 5 términos fundamentales para describir la dinámica del desarrollo:

**Esquema:** representa una estructura mental, patrón de pensamiento que una persona utiliza para tratar una situación específica en el ambiente.

**Adaptación:** es el proceso por el cual los niños (as) ajustan su pensamiento al incluir nueva información que promueva su comprensión.

**Asimilación:** consiste en adquirir nueva información e incorporarla en los esquemas existentes, en respuesta a los nuevos estímulos del ambiente.

**Acomodación:** es lo que permite que la nueva información se ajuste, creando nuevos esquemas.

**Equilibrio:** significa alcanzar un balance entre los esquemas y la acomodación. El deseo de equilibrio es lo que impulsa al niño por las etapas del desarrollo cognoscitivo.

### **Etapas del Desarrollo Cognoscitivo**

**Etapas sensorio-Motriz (0 a 24 meses);** se caracteriza por un modo particular de conocer el mundo a través de esquemas de acción que involucran los 5 sentidos y los movimientos reflejos, los niños aprenden a coordinar las actividades sensoriales con la actividad física y motora.

**Etapas Pre operacional (2 a 7 años):** se caracteriza por la habilidad que adquiere el niño(a) para representar mentalmente el mundo que lo rodea, es decir, su pensamiento está más desligado a la concreción de los objetos, los cuales pueden ser evocados simbólicamente con solo nombrarlos. Los niños adquieren el lenguaje, y aprenden a manipular los símbolos que

presenta el ambiente. En esta etapa pueden manejar el mundo de manera simbólica, pero no son capaces de establecer la reversibilidad, son egocéntricos y hacen uso del animismo (vida a los objetos) y artificialismo (los fenómenos naturales los produce el hombre).

**Etapa de las operaciones concretas (7 a 11 años):** muestran mayor capacidad para el razonamiento lógico, aunque limitado a las cosas que experimenta realmente, realizan operaciones mentales como: clasificación, seriación, inclusión de clase, comprenden el principio de conservación, las relaciones y las cantidades.

**Etapa de las operaciones formales (11 en adelante):** son capaces de emplear la lógica propositiva en la resolución de problemas hipotéticos, para derivar conclusiones, hacen uso del razonamiento inductivo y deductivo. A su vez, pueden emplear lenguaje metafórico y símbolos algebraicos.

**Lev Vigotzky y su teoría sociocultural;** nos dice que las funciones mentales superiores se desarrollan y aparecen en dos momentos. En un primer momento, las habilidades psicológicas o funciones mentales superiores se manifiestan en el ámbito social y, en un segundo momento, en el ámbito individual. La atención, la memoria, la formulación de conceptos son primero un fenómeno social y después, progresivamente, se transforman en una propiedad del individuo. Cada función mental superior, primero es social, es decir primero es interpsicológica y después es individual, personal, es decir, intrapsicológica.

Cuando un niño llora porque algo le duele, expresa dolor y esta expresión solamente es una función mental inferior, es una reacción al ambiente. Cuando el niño llora para llamar la atención ya es una forma de comunicación, pero esta comunicación solo se da en la interacción con los demás; en ese momento, se trata ya de una función mental superior interpsicológica, pues solo es posible como comunicación con los demás. En un segundo momento, el llanto se vuelve intencional, entonces el niño lo usa como instrumento para comunicarse. El niño, con base en la interacción, posee ya un instrumento para comunicarse; se trata ya de una función mental superior o las habilidad psicológica propia, personal, dentro de su mente, intrapsicológica.

Esta separación o distinción entre habilidades interpsicológicas y habilidades intrapsicológicas y el paso de las primeras a las segundas es el concepto de *interiorización*. En último término, el desarrollo del individuo llega a su plenitud en la medida en que se apropia, hace suyo, interioriza las habilidades interpsicológicas. En un primer momento, dependen de los otros; en un segundo momento, a través de la interiorización, el individuo adquiere la posibilidad de actuar por sí mismo y de asumir la responsabilidad de su actuar. Desde este punto de vista, el proceso de interiorización es fundamental en el desarrollo: lo interpsicológico se vuelve intrapsicológico.

### **ZONA DE DESARROLLO PRÓXIMO**

En el paso de una habilidad interpsicológica a una habilidad intrapsicológica los demás juegan un papel importante. Para que el llanto tenga sentido y

significado, se requiere que el padre o la madre presten atención a ese llanto. La posibilidad o potencial que los individuos tienen para ir desarrollando las habilidades psicológicas en un primer momento depende de los demás. Este potencial de desarrollo mediante la interacción con los demás es llamado por Vygotsky *zona de desarrollo próximo*.

Desde esta perspectiva, la zona de desarrollo próximo es la posibilidad de los individuos de aprender en el ambiente social, en la interacción con los demás. Nuestro conocimiento y la experiencia de los demás es lo que posibilita el aprendizaje; consiguientemente, mientras más rica y frecuente sea la interacción con los demás, nuestro conocimiento será más rico y amplio. La zona de desarrollo próximo, consecuentemente, está determinada socialmente. Aprendemos con la ayuda de los demás, aprendemos en el ámbito de la interacción social y esta interacción social como posibilidad de aprendizaje es la zona de desarrollo próximo.

Inicialmente las personas (maestros, padres o compañeros) que interactúan con el estudiante son las que, en cierto sentido, son responsables de que el individuo aprenda. En esta etapa, se dice que el individuo está en su zona de desarrollo próximo. Gradualmente, el individuo asumirá la responsabilidad de construir su conocimiento y guiar su propio comportamiento. Tal vez una forma de expresar de manera simple el concepto de zona de desarrollo próximo es decir que esta consiste en la etapa de máxima potencialidad de aprendizaje con la ayuda de los demás. La zona de desarrollo próximo puede verse como una etapa de

desarrollo del individuo, del ser humano, donde se da la máxima posibilidad de aprendizaje.

Así el nivel de desarrollo de las habilidades interpsicológicas depende del nivel interacción social. El nivel de desarrollo y aprendizaje que el individuo puede alcanzar con la ayuda, guía o colaboración de los adultos o de sus compañeros siempre será mayor que el nivel que pueda alcanzar por sí solo, por lo tanto, el desarrollo cognitivo completo requiere de la interacción social.

**David Ausubel y su teoría del Aprendizaje Significativo;** el aprendizaje significativo se sustenta en el descubrimiento que hace el aprendiz, el mismo que ocurre a partir de los llamados «desequilibrios», «transformaciones», «lo que ya se sabía»; es decir, un nuevo conocimiento, un nuevo contenido, un nuevo concepto, que están en función a los intereses, motivaciones, experimentación y uso del pensamiento reflexivo del aprendiz. Los requisitos básicos a considerar en todo aprendizaje significativo son: las experiencias previas (conceptos, contenidos, conocimientos); la presencia de un profesor mediador, facilitador, orientador de los aprendizajes; los alumnos en proceso de autorrealización; la interacción para elaborar un juicio valorativo (juicio crítico).

En tal sentido, un aprendizaje es significativo cuando el aprendiz puede atribuir posibilidad de uso (utilidad) al nuevo contenido aprendido relacionándolo con el conocimiento previo. El proceso de aprendizaje significativo está definido por la serie de actividades significativas que ejecuta, y actitudes realizadas por el aprendiz; las mismas que le

proporcionan experiencia y a la vez, esta produce un cambio relativamente permanente en sus contenidos de aprendizaje

### **Jerome Bruner y su teoría del Aprendizaje por descubrimiento;**

Los rasgos esenciales de su teoría se refieren a:

Importancia de la Estructura: el alumno ha de descubrir por sí mismo la estructura de aquello que va a aprender. Esta estructura está constituida por las ideas fundamentales y las relaciones que se establecen entre ellas.

Tales estructuras estarán constituidas por una serie de proposiciones básicas bien organizadas que permiten simplificar la información.

Estructuras que deben adecuarse a la capacidad intelectual y a los conocimientos previos del alumno, mediante una secuencialización adecuada (Bruner, 1963). La mejor manera de organizar los conceptos es encontrar un sistema de codificación que permita llegar a la estructura fundamental de la materia que se estudia. Además, la comprensión de la estructura de cualquier materia es requisito para la aplicabilidad a nuevos problemas que se encontrará el alumno fuera o dentro del aula o a través del curso de formación (Bruner, 1963). Recomienda que los profesores fomenten los atisbos (suposiciones) mediante el "pensamiento intuitivo".

Propuesta de un diseño del currículo en espiral: un plan de estudios ideal es aquel que ofrece materiales y contenidos de enseñanza a niveles cada vez más amplios y profundos, y al mismo tiempo, que se adapten a las posibilidades del alumno definidas por su desarrollo evolutivo. Por tanto, el currículo debe ser en espiral y no lineal, volviendo constantemente a retomar y a niveles cada vez más elevados, los núcleos básicos o

estructuras de cada materia. Estas estructuras o núcleos básicos tienen que ser convertidos a los tres modos fundamentales de representación, según las posibilidades evolutivas del niño: en activa (ejecutora o manipulativa, que corresponde al estadio sensorio motor de Piaget), icónica (corresponde a la etapa preoperativa) y simbólica (etapa lógico concreta y lógico abstracta) según que lo predominante, en su modo de asimilar la realidad, sea la acción, la intuición o la conceptualización (Bruner, 1963). Esta organización de las materias de enseñanza refleja su opinión de que el aprendizaje procede de lo simple a lo complejo, de lo concreto a lo abstracto y de lo específico a lo general, de forma inductiva.

Aprendizaje por Descubrimiento: el aprendizaje debe ser descubierto activamente por el alumno más que pasivamente asimilado. Los alumnos deben ser estimulados a descubrir por cuenta propia, a formular conjeturas y a exponer sus propios puntos de vista. Como se dijo, recomienda el fomento del pensamiento intuitivo. Entre las ventajas del aprendizaje por descubrimiento se encuentran: enseña al alumno la manera de aprender los procedimientos; produce en el alumno automotivación y fortalece su autoconcepto; desarrolla su capacidad crítica al permitirle hacer nuevas conjeturas; el alumno es responsable de su propio proceso de aprendizaje.

Pero se señalan ciertas desventajas: difícil de utilizar con grandes grupos o con alumnos con dificultades; se necesita gran uso de material para desarrollar las actividades; puede provocar situaciones de bloque en alumnos que no son capaces de encontrar soluciones nuevas; requiere de mucho tiempo por parte del profesor.

La utilización del descubrimiento y de la intuición es propuesta por Bruner en razón de una serie de ventajas didácticas como son: un mayor potencial intelectual, motivación intrínseca, procesamiento de memoria y aprendizaje de la heurística del descubrimiento (Bruner, 1961).

## **TEORÍA SOCIOCRTICA**

**Paulo Freire y su Pensamiento Pedagógico;** se apoya en varios temas. Freire formuló el concepto de concientización para describir el proceso de transformación que experimentaban los oprimidos cuando se alfabetizaban, esto supone la interiorización y comprensión de la realidad del mundo que les rodea. Una vez aplicado este concepto de concientización en la psicología se debe conseguir una crítica de uno mismo y de su existencia. “La concientización ha sido siempre inseparable de la liberación, al igual que la teoría y la práctica están indisolublemente unidas en la praxis. La práctica sin la teoría es activismo; y la teoría sin la práctica es bla-bla-bla. La liberación se da en la historia a través de una praxis radicalmente transformante, que evita a un tiempo el idealismo y el objetivismo mecanicista, el idealismo, en primer lugar. Con frecuencia el error de los cristianos ha estado en creer, que la liberación ha estado o se vivía en el interior de la conciencia de cada cual, y que el cambio de estructuras se deducía del reajuste de la vida moral privada. En esta perspectiva, la escuela se concebía como transformadora de la sociedad, cuando sucede exactamente lo contrario”.

Para Freire la cuestión sobre el acto de enseñar y el de aprender fue lo que le llevó a hablar y a oponerse a la educación bancaria. Según Freire, para

poder enseñar tienes que saber o poseer aquello que enseñas, y primeramente conocer la situación en la que se encuentra el educando y por ello el educador debe ser ético y respetar los límites de los educandos, pero a la vez ayudarlo y buscar un camino adecuado para su formación. El educador debe estar a disposición del educando dentro de unos límites, y viceversa, se trata entonces de una relación en la que ambos se necesitan. El punto de partida de la educación está en el contexto cultural, ideológico, y social de los educandos, aunque esté desecho o con dificultades, la tarea del educador es rehacerlo. Freire concibe al educador como un artista, y a la educación, como algo maravilloso.

Por lo tanto, en la concepción bancaria, el sujeto de la educación es el educador, el cual conduce al educando en la memorización mecánica de los contenidos. Los educandos son así una suerte de "recipientes" en los que se "deposita" el saber, y el único margen de acción posible, para los estudiantes, es el de archivar los conocimientos. El saber, es entonces una donación.

Freire describe dos etapas en la Pedagogía del Oprimido: primero, el oprimido desvela el mundo de opresión y a través de la praxis se compromete con su transformación. En la siguiente etapa, cuando la realidad de la opresión ha sido transformada, la pedagogía cesa de pertenecer al opresor y se vuelve una pedagogía de todo el pueblo en el proceso de liberación permanente.

Según la pedagogía liberadora de Freire, se asientan las bases de una nueva pedagogía, dejando atrás la tradicional, busca la reflexión y el

cambio en las relaciones del individuo con la naturaleza y la sociedad, mediante diversas técnicas de enseñanza. El objetivo principal de la educación para Freire es la libertad del educando, relacionando la educación con la libertad político- social, buscando siempre realzar el sentido crítico de las personas; por lo tanto, la educación liberadora es la pedagogía de la pregunta y su método, el dialogo.

Freire sustenta una pedagogía humanista – espiritualista:

Humanista porque centra en el hombre toda la problemática educativa, siendo el objetivo básico de esta, la humanización.

Espiritualista porque coloca en el espíritu, el sentimiento que impulsa al hombre a autoconfigurarse, hace perceptible lo espiritual; lo que el hombre habla, escribe, realiza es expresión objetiva de su espíritu.

La teoría crítica de la enseñanza reconoce el conocimiento, no como un producto auto engendrado, al cual se accede de manera improvisada, sino recorriendo los caminos de la disciplina intelectual, donde el sujeto se apropia de la realidad objetiva mediante una serie de procedimientos o actividades integradas, no niega los contenidos, ni tampoco la producción científica, al contrario, insiste en su estudio críticamente, es decir, analizando detalladamente los contenidos, de acuerdo con los problemas sociales, culturales y políticos (Bendezú, 2011 p.16).

**Henry Giroux y su Pedagogía Crítica;** teoría que propone a través de la práctica, que los estudiantes alcancen una conciencia crítica dentro de su sociedad.

La pedagogía crítica encuentra su sustento en la teoría crítica; esta teoría

inventó una nueva manera de leer la realidad, capaz de responder a las problemáticas sociales del mundo moderno; esta corriente se ha constituido en un punto de referencia, en la búsqueda de una educación desde el enfoque crítico. Surgió entonces, la pedagogía crítica como una pedagogía respondiente, porque implica una reacción generada desde una reflexión consciente y responsable.

Algunas de las características que conforman esta teoría son:

- Es necesaria la formación de la autoconciencia, para lograr crear un proceso de construcción de significados, apoyados en las experiencias personales.
- Está encaminada a la transformación social en beneficio de los más débiles. La educación debe considerar las desigualdades sociales existentes en el mundo globalizado, así como adquirir un compromiso con la justicia y la equidad.
- Debe permitir a los profesores, y a la comunidad educativa en general, identificar las limitaciones y potenciar las capacidades, de tal forma que estas sean la base para la autosuperación.

Algunos de los elementos fundamentales de la Pedagogía Crítica son:

- Participación
- Comunicación
- Humanización
- Transformación
- Contextualización

Es preciso aclarar lo que H. Giroux asume como contexto: espacio

geográfico donde el individuo realiza sus acciones; también contempla las redes de significados –espacios culturales que incluyen elementos históricos, religiosos, psicológicos, ideológicos, etc. que reconocen y aceptan los sujetos que comparten un mismo espacio físico.

## **MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE**

El Ministerio de Educación, a través de la Dirección General de Desarrollo Docente, pone a disposición el Marco de Buen Desempeño que presenta los criterios sobre lo que significa una buena enseñanza. Es la primera vez que en el Perú se produce un documento con este objetivo, pues los criterios para referirse a un buen desempeño docente no estaban consensuados. Ahora, los maestros podrán identificar los aspectos en los que destacan, así como aquellos en los que todavía pueden seguir mejorando; los padres de familia podrán identificar con mayor claridad qué caracteriza a un buen maestro; y las universidades e institutos superiores pedagógicos tendrán un material de referencia para el proceso de formación de los maestros y maestras del Perú. El Marco de Buen Desempeño Docente es un documento elaborado desde el año 2009, a través de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente, creada por iniciativa del Consejo Nacional de Educación (CNE) y de Foro Educativo, con la participación de instituciones del Estado como la Defensoría del Pueblo, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), el SUTEP, el Colegio de Profesores, las ONG, instituciones académicas y agencias de cooperación

técnica. Durante los años 2010 y 2011, fue consultado a más de 1, 300 docentes en la I y II edición del Congreso Pedagógico Nacional y a 1,400 docentes, directores, padres y madres de familia y estudiantes, a través de diálogos organizados en 21 regiones del país.

A partir del 2012, se conforma el Grupo Impulsor del Marco del Buen Desempeño Docente, encargado de revisar y reordenar la propuesta. Para ello, se realizó alrededor de 40 Jornadas de Reflexión con maestros, maestras y directivos de institutos superiores pedagógicos y universidades con facultades de Educación.

El Marco se produce como parte de la Política Integral de Desarrollo Docente, que impulsa políticas, programas y actividades que ayuden a promover la innovación y el desarrollo del conocimiento pedagógico, así como a generar el compromiso de los docentes con su propio desarrollo profesional. Es necesario movilizar una cultura de nueva docencia para redefinir las prácticas docentes, con miras a mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del país.

El Marco del Buen Desempeño Docente está compuesto de cuatro dominios, nueve competencias y 40 desempeños.

## TEORÍAS EXPLÍCITAS

CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	CONCEPTUALIZAR	CARACTERIZAR (Describir la práctica)	TEORÍAS EXPLÍCITAS
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Manejo del personal	17. Las relaciones e interrelaciones con el personal en el aspecto laboral y profesional. Conducción del personal profesional bajo principios éticos, normativos y funcionales.	18. Me interrelaciono con todo el personal de la I.E. de manera respetuosa, directa, pertinente, dialógica y sobre todo con trato horizontal. 19. Delego funciones. Algunas veces me cuesta elaborar un memorando de llamada de atención	20. Liderazgo Democrático según la Teoría de los rasgos de Gordon Allport y de Abraham Maslow
	Monitoreo	21. Recojo de información en las aulas y otros ambientes a partir de indicadores.	22. Recojo información sobre el trabajo de los docentes en el aula. 23. Monitoreo de manera inopinada	24. Manual del Director del MINEDU
	Informes	25. Texto que se elabora sustentando una actividad o una investigación. 26. Documento sustentado en base a resultados y evidencias.	27. Elaboro constantemente informes para la UGEL, Fe y Alegría. 28. Algunas veces no entrego puntualmente los informes por diversos factores.	29. Gestión de documentación administrativa. Teoría de A. Malow.
	Control de asistencia	30. Proceso de verificación de entrada y salida de los docentes de acuerdo a horarios establecidos.	31. Controlo la asistencia de todo el personal de la I.E. 32. A veces no transcribo sus inasistencias puntualmente en el cuaderno de control.	33. Administración de personal desde la Teoría de Abraham Maslow.
<b>PLANIFICACIÓN CURRICULAR (MATERIAL DIDÁCTICO)</b>	Material concreto	4. Objeto que facilita el aprendizaje significativo de los estudiantes porque pueden manipular, indagar, descubrir y observar.	6. Me preocupo porque los docentes no piden material concreto para su trabajo diario.	8. Teoría del Aprendizaje de Jean Piaget y Lev Vygotsky
		5. Motiva al trabajo en equipo, el cumplimiento de normas de convivencia y los valores.	7. Pocas veces animo a los docentes a que trabajen con material concreto.	
		9. Acciones	10. A veces las	11. Teoría

<b>ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA</b>	Estrategias tradicionales	planificadas que son repetitivas y rutinarias.	estrategias que utilizo no son las adecuadas, tienden a caer en la rutina.	conductista
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>  <b>(CAPACITACIONES)</b>	Compromiso ético	12. Responsabilidad de la persona para con su superación en lo personal y en lo profesional.	13. Animo a mis docentes a capacitarse, pero pocas veces insisto en ello.  14. Busco formas para animarlos a su preparación, algunos nunca pueden.	15. Teoría de la motivación de Abraham Maslow
	Enfoque pedagógico actual	16. Conjunto de fundamentos, acciones, estrategias sustentadas en teorías nuevas y paradigmas relevantes, que buscan mejorar la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.	17. Conozco el enfoque pedagógico actual, pero pocas veces insisto en los docentes a que lo pongan en práctica; leo, hago mi análisis de lo nuevo pero pocas veces lo comparto por falta de tiempo.	18. Teoría sociocultural y constructivista.
	Planificación Curricular	19. Es un proceso de previsión de acciones, con la finalidad de vivir, construir e interiorizar aprendizajes significativos en los estudiantes.	20. Pocas veces aplico en la planificación curricular lo nuevo, hay necesidad de usar innovaciones.	21. Teoría sociocrítica

### 3.1.3 CUADRO DE INDICADORES OBJETIVOS Y SUBJETIVOS

CRITERIO	ACCIÓN INTERVENTORA	INDICADOR OBJETIVO	INDICADOR SUBJETIVO	INSTRUMENTO
Mejora de mi práctica pedagógica	Acción 1: Taller sobre ética, moral y ética profesional.	Los docentes muestran cambio de actitud y esto se evidencia en su compromiso diario.	Los docentes se autorrealizan asumiendo compromisos con la I.E. y en sus interrelaciones diarias.	Ficha de observación
	Acción 2: Taller sobre Proyecto Formativo Personal y Profesional	Los docentes muestran sus habilidades de análisis y síntesis, elaborando su Proyecto de Vida	Los docentes mejoran su desempeño docente cumpliendo sus funciones.	Ficha de observación
	Acción 3: Taller: Metas y sueños personales y profesionales	Los docentes muestran capacidad para desarrollar actividades de análisis y síntesis de documentos.	Los docentes mejoran su nivel personal y profesional, desde que se establecen metas y las cumplen, además tienen altas expectativas de sus propias acciones.	Ficha de observación
	Acción 4: Conversatorio: Análisis y reflexión sobre el marco del Buen desempeño Docente Socialización Compromisos asumidos.	Los docentes demuestran compromiso consigo mismo y con la I.E. y se evidencia en su participación activa y en los compromisos que asume.	Los docentes mejoran sus actitudes al interrelacionarse y comprometerse con las actividades de la I.E.	Ficha de observación
	Acción 5: Conversatorio: Análisis y reflexión sobre el marco del Buen desempeño Docente: Definición, propósitos y dominios. Socialización	Los docentes muestran capacidad para desarrollar actividades de análisis y síntesis de documentos y lo demuestran elaborando organizadores gráficos.	Los docentes mejoran su desempeño en el aula, al conocer las necesidades y la realidad de los estudiantes, elaborar sus U.A. y S.A. de manera significativa y utilizando material didáctico.	Ficha de observación
Mejora de mi práctica pedagógica	Acción 6: Conversatorio: Análisis y reflexión sobre el marco del Buen desempeño Docente; Cuatro dominios, nueve competencias y cuarenta desempeños	Los docentes muestran habilidades comunicativas y ciudadanas al interactuar con sus pares y elaborar ideas fuerza, metas, conclusiones.	Los docentes fortalecen su práctica pedagógica llevando a la práctica los nuevos enfoques innovadores y teniendo en cuenta la visión de su profesionalidad según el MBDD.	Ficha de observación

	<p>Acción 7:          Conversatorio: Análisis y reflexión sobre el marco del Buen desempeño Docente: Cuarenta desempeños</p>	<p>Los docentes participan pertinentemente en las capacitaciones programadas, y se evidencia en sus apreciaciones adecuadas.</p>	<p>Los docentes mejoran su práctica pedagógica en aula aplicando la propuesta educativa actual y de acuerdo al MBDD.</p>	<p>Ficha de observación</p>
	<p>Acción 8:          Lectura y reflexión sobre Rutas de Aprendizaje</p>	<p>Los docentes muestran su capacidad para analizar y comprender las Rutas de Aprendizaje y se evidencia en su participación activa</p>	<p>Los docentes mejoran su desempeño en el aula, al utilizar las Rutas de Aprendizaje.</p>	<p>Ficha de observación</p>
	<p>Acción 9:          Taller sobre Planificación Curricular desde Rutas de Aprendizaje.</p>	<p>Los docentes demuestran participación activa en la planificación curricular y se evidencia en la elaboración de sesiones de su área, utilizando las Rutas de A.</p>	<p>Los docentes mejoran su práctica pedagógica al planificar y aplicar sus sesiones, unidades, utilizando correctamente las Rutas de Aprendizaje.</p>	<p>Ficha de observación</p>
	<p>Acción 10:          Círculos de interaprendizaje sobre Rutas de Aprendizaje y Planificación</p>	<p>Los docentes muestran su aprendizaje significativo e intercambian sus experiencias con los demás colegas, para planificar o elaborar materiales, proyectos u otros.</p>	<p>Los docentes mejoran sus actitudes y desempeños, al identificarse como un educador popular, que busca mejorar personal y profesionalmente, para atender a los estudiantes con mayores dificultades y necesidades.</p>	<p>Ficha de observación</p>

### 3.2 PLAN DE ACCIÓN

#### 3.2.1 Matriz del Plan de acción

HIPÓTESIS	ACCIÓN	RESULTADO
Si utilizo estrategias motivacionales, mejoraré el compromiso ético y el desempeño docente en el aula	Desarrollar talleres, conversatorios y capacitaciones de: Compromiso ético Enfoque Pedagógico Actual Planificación curricular	Mejorar el compromiso ético y el desempeño docente en el aula.

#### 3.2.2 HIPÓTESIS DE ACCIÓN

HIPÓTESIS DE ACCIÓN	FUNDAMENTACIÓN
Si utilizo estrategias motivacionales, mejoraré el compromiso ético y el desempeño docente en el aula	Antes de empezar con mi investigación observé todas las debilidades que se presentaron en mi gestión como Directora, encontrando como mayor debilidad en la actitud de los docentes para prepararse, capacitarse. Cada vez que se les informaba o invitaba a una capacitación, siempre había una actitud renuente o una excusa, por lo que decidí aplicar estrategias motivacionales, basadas en Abraham Maslow y Herzberg. Luego de leer y analizar la pirámide de las necesidades de Maslow, y el factor dual de Herzberg, decidí preparar talleres, conversatorios, capacitaciones para lograr que mis colegas se motiven, se comprometan y mejoren su desempeño en el aula.

### 3.2.3 Matriz de campos de acción

<b>CAMPOS DE ACCIÓN</b>	<b>ACCIONES</b>
<b>COMPROMISO ÉTICO</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Taller sobre ética profesional</li><li>2. Taller sobre desempeño docente, directivo y administrativo.</li><li>3. Taller sobre estrategias metodológicas.</li></ol>
<b>ENFOQUE PEDAGÓGICO ACTUAL</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Lectura y reflexión sobre Rutas de Aprendizaje.</li><li>2. Círculos de interaprendizaje.</li><li>3. Capacitaciones de la UGEL y de Fe y Alegría Central.</li></ol>
<b>PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Taller sobre Planificación Curricular desde Rutas de Aprendizaje.</li><li>2. Capacitaciones en Planificación Curricular de la UGEL y de Fe y Alegría Central.</li></ol>

### 3.2.4 MATRIZ DEL PLAN DE ACCIÓN

PROBLEMA:

¿Qué estrategias motivacionales adecuadas debo proponer, desde mi práctica de gestión pedagógica, para mejorar el compromiso ético y el desempeño en el aula, en la I.E. Sagrada Familia Fe y Alegría N° 64”?

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

Mi propuesta educativa consiste en aplicar estrategias motivacionales adecuadas, para motivar en los docentes su compromiso ético y mejorar su desempeño en las aulas.

OBJETIVOS Relacionado a las subcategorías	ACCIONES	TAREAS ACTIVIDADES	FUNDAMEN-TOS TEÓRICOS ¿Quién lo fundamenta?	RECURSOS	CRONOGRAMA Y/O TIEMPO	PRODUCTO
Planificar el Plan de Acción Educativa: Estrategias motivacionales para motivar el compromiso ético y mejorar el desempeño docente en el aula.	ACCIÓN 1:  Planificación de la PEA: Estrategias Motivacionales	<ol style="list-style-type: none"> <li>Búsqueda de información sobre ética profesional y desempeño docente.</li> <li>Selección de la información encontrada.</li> <li>Diseño y organización de la ruta del taller.</li> <li>Priorización de estrategias motivacionales</li> <li>Diseño del plan interventor.</li> </ol>	<p>Teorías éticas: Los grandes autores</p> <p>De Moris Polanco</p>	<p>Marco del buen desempeño</p> <p>Teorías motivacionales de Maslow.</p> <p>Material sobre estrategias motivacionales.</p>	27 – 06 -14	<p>Plan de acciones interventoras.</p> <p>Matriz de evaluación de la efectividad.</p> <p>Instrumentos de evaluación de la PEA.</p>

Ejecutar la PEA: Estrategias Motivacionales	ACCIÓN 2: Ejecución de la PEA: Estrategias Motivacionales	6. Aplicar la primera acción interventora: Taller sobre ética, moral y ética profesional	Teorías sociológicas  Teoría de las necesidades de Maslow	Teoría de las necesidades de Maslow  Galería de fotos, cuestionario, data, fotocopias.  Teoría de las necesidades de Maslow y de Vroom.	18- 09 - 14	Actividad interventora aplicada. Instrumento de evaluación del PEA aplicado
	7. Aplicar la segunda acción interventora: Taller: Proyecto Formativo, Personal y Profesional	Teoría de las necesidades de Maslow. Teoría de las expectativas de Vroom  Paradigmas de la formación del profesorado y reflexión metacognitiva: Rafael, Lucio Gil.	Maslow y de Vroom.  Pirámide de Maslow, fotocopias, PPT, equipo multimedia, tiras de papel, plumones, cinta masking tape	26- 09 - 14	Actividad interventora aplicada. Instrumento de evaluación del PAE aplicado.	
	8. Aplicar la tercera acción interventora Taller: Metas y sueños personales y profesionales:	Paradigmas de la formación del profesorado y reflexión metacognitiva: Rafael, Lucio Gil.	Marco del buen desempeño docente.	03 - 10 - 14	Actividad interventora aplicada. Instrumento de evaluación del PAE aplicado	
	9. Cuarta acción interventora  Conversatorio: Análisis y reflexión sobre el marco del Buen desempeño Docente Socialización Compromisos asumidos.	Paradigmas de la formación del profesorado y reflexión metacognitiva: Rafael, Lucio Gil	Reglamento Interno, PAT  Marco del Buen Desempeño Docente, fotocopias, hojas bond  Tiras de papel, plumones.	10 - 10 - 14	Actividad interventora aplicada Instrumento de evaluación del PAE aplicado	
	10. Quinta acción interventora: Conversatorio: Análisis y reflexión del marco del Buen desempeño Docente: Definición, propósitos y dominios. Socialización	Paradigmas de la formación del profesorado y reflexión metacognitiva: Rafael, Lucio Gil	Marco del Buen Desempeño Docente, fotocopias, hojas bond. Tiras de papel, plumones.	17- 10 - 14	Actividad interventora aplicada. Instrumento de evaluación del PAE aplicado	
	11. Sexta acción interventora: Conversatorio: Análisis y reflexión sobre el Marco del Buen desempeño Docente: Cuatro dominios, nueve competencias y 40 desempeños.	Paradigmas de la formación del profesorado y reflexión metacognitiva: Rafael, Lucio Gil  Teorías constructivistas y sociocríticas	Marco del Buen Desempeño Docente, fotocopias, hojas bond  Tiras de papel, plumones	24 - 10 - 14	Actividad interventora aplicada Instrumento de evaluación del PAE aplicado	
	12. Séptima acción interventora  Conversatorio: Análisis y reflexión sobre el Marco del Buen desempeño Docente: 40 desempeños	Teorías constructivistas y sociocríticas		31 - 10 - 14	Actividad interventora. Instrumento de evaluación del PAE aplicado	
	13. Octava acción interventora: Lecturas y reflexión sobre rutas de aprendizaje.		Rutas de aprendizaje  Mapas de progreso	07 - 11 - 14		
	14. Novena acción interventora: Taller sobre Planificación curricular desde Rutas de Aprendizaje		Material Educativo  UA;SA.	14- 11 - 14	Matriz de evaluación de la efectividad con indicadores objetivos y subjetivos. Instrumentos con indicadores objetivos y subjetivos.	
	15. Décima acción interventora: Círculos de interaprendizaje sobre Rutas de Aprendizaje y Planificación		Propuesta Pedagógica de F y A.  Marco curricular	21 - 11 - 14		
			PEI			

<p>Evaluación de la PEA: Estrategias Motivacionales</p>	<p>Acción 3: Evaluación de la PEA</p>	<p>1. Elaboración de indicadores objetivos y subjetivos de la PEA.</p>		<p>Marco Curricular Marco del buen desempeño docente y directivo Rutas de Aprendizaje Normas del MED</p>	<p>Del 27 de junio al 21 de noviembre</p>	<p>Matriz de evaluación de la efectividad con indicadores objetivos y subjetivos. Instrumentos con indicadores objetivos y subjetivos.</p>
---	---	--	--	--	---	--

## CAPÍTULO IV

### EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA PEDAGÓGICA ALTERNATIVA

#### 4.1 DESCRIPCIÓN.

El plan de acción surge como resultado de la deconstrucción de mi práctica pedagógica, en la que pude identificar como problema ¿Qué estrategias motivacionales adecuadas, desde mi práctica de gestión, debo proponer para mejorar el compromiso ético y el desempeño docente en el aula, en la I.E. Sagrada Familia Fe y Alegría N° 64”?

**La categoría priorizada es Gestión Pedagógica.**

Este plan es elaborado porque se pretende superar las debilidades y vacíos identificados como producto de la deconstrucción de mi práctica pedagógica, para ello se ha considerado que a partir de los objetivos e hipótesis formulados por cada categoría, se proponen acciones y actividades que se ejecutarán en cinco meses, evidenciadas a través de los talleres que me ayude a construir una nueva práctica pedagógica tomando en cuenta mis fortalezas y superando mis debilidades y vacíos, para optimizar el desarrollo de un compromiso ético y un mejor desempeño de los docentes en sus aulas, basada en procesos, como dice Showing, de acción y de reflexión permanente, tomando como insumos principales el diario de campo, la observación sistemática, y la entrevista focalizada.

#### **Beneficiarios**

**01 Docente investigador:** Elizabeth Huamán Camacho, a través de procesos de reflexión y de crítica, he podido darme cuenta de mis fortalezas, debilidades y vacíos y a partir de ellos, he buscado el sustento epistemológico en teorías pedagógicas actuales, para generar una práctica

pedagógica diferente, innovadora, creativa, dinámica, reflexiva, comprometida y con mejor sustento teórico.

**27 Docentes**, de la I.E. La Sagrada Familia Fe y Alegría N° 64, quienes han compartido los cambios, la transformación hacia una práctica diferente, obteniendo mejores logros de aprendizaje, como por ejemplo docentes animados, más comprometidos con su preparación, abiertos al cambio, con mejor actitud hacia las capacitaciones y con un gran deseo de superación.

#### **4.1.1 REFLEXIÓN Y CAMBIOS PRODUCIDOS EN LAS DIVERSAS CATEGORÍAS Y SUB CATEGORÍA**

##### **a) Lecciones aprendidas en la propuesta pedagógica alternativa**

<b>CATEGORIA</b>	<b>SUB CATEGORIA</b>	<b>Lecciones aprendidas<sup>1</sup></b>
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	COMPROMISO ÉTICO	- La capacitación sobre temas de interés personal y profesional motiva a los docentes a trabajar de manera consciente.
	ENFOQUE PEDAGÓGICO ACTUAL	- El conocer cómo aprenden y las características de los estudiantes me ayudaron a fortalecer mi práctica tanto con los docentes, al asesorarlos, como con los estudiantes y padres de familia para orientarlos.
	PLANIFICACIÓN CURRICULAR	- Los docentes planifican sus Unidades Didácticas teniendo en cuenta la Nueva Propuesta Educativa y podemos intercambiar ideas y experiencias para la mejora de su enseñanza. - Los docentes preparan sus materiales acordes a sus sesiones planificadas.

**b) Comparación de la práctica antigua con la nueva**

<b>Práctica antigua</b>	<b>Práctica nueva</b>
En mi práctica diaria de gestión, no tomaba en cuenta si mis colegas se animaban o no a seguir una capacitación, sea gratuita o pagada. Yo sí participaba, mi visión era siempre mejorar.	Actualmente me preocupo, porque la mayoría de mis colegas, si no son todos, participen de todas las capacitaciones, ya sea ofrecida por el MINEDU, la DRE, la UGEL, la Institución Educativa Fe y Alegría 64, Fe y Alegría Central Lima, otras instituciones aliadas al sector educación. Procuro dialogar con cada docente, motivarlo a seguir estudiando, a terminar los estudios que han iniciado. Procuro, en la medida de lo posible atenderlos con las necesidades en cuanto a medios y materiales para que puedan realizar sus clases de manera significativa. Por otro lado, delego funciones, doy oportunidades para coordinar, dirigir, tomar decisiones de manera individual y en equipo.

**c) Evaluación de la nueva propuesta pedagógica alternativa**

<b>CATEGORÍA GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>			
<b>SUBCATEGORÍAS</b>	<b>Docente Investigadora</b>	<b>Acompañante Pedagógico</b>	<b>Docente del aula focal</b>
<b>1. Compromiso Ético</b>	En el taller consideré como motivación un cuestionario basado en el MBDD. Logré recoger información, trabajé con ellos; pude apreciar que todos tenían aprendizajes previos, pero no todos habían leído este documento.	La maestra trabajó con los docentes y recogió información relevante, ya que los docentes mostraron conocimientos sobre lo planificado.	En este momento del taller se aplicó un cuestionario sobre cuánto conocían sobre el MBDD. La mayoría de los docentes se equivocaron al dar sus respuestas y manifestaron que tenían que revisar este documento.

<b>CATEGORÍA GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>			
<b>SUBCATEGORÍA</b>	<b>Docente Investigadora</b>	<b>Acompañante Pedagógico</b>	<b>Docente del aula focal</b>
<b>2. Enfoque Educativo Actual</b>	El proponerles resolver encuestas, enfrentarlos a la realidad educativa utilizando estrategias de reconocimiento, capacitación, así como el trabajo en equipo, ayudó a los docentes a conocer más de la realidad de los estudiantes y de cómo enseñarles.	La maestra propone encuestas y trabajo en equipo, y los resultados son favorables en cuanto a que el docente aprende a cómo ser empático con sus estudiantes y además, de cómo debe enseñar en el aula.	Los docentes resolvieron una encuesta relacionada con el MBDD. Al inicio se les observó nerviosos pero luego respondieron a las preguntas. Muchos respondieron que no lo habían leído en su totalidad, pero que ahora se dan cuenta que es muy importante conocerlo.

<b>CATEGORÍA GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>			
<b>SUBCATEGORÍA</b>	<b>Docente Investigadora</b>	<b>Acompañante Pedagógico</b>	<b>Docente del aula focal</b>
<b>3. Planificación Curricular</b>	A pesar que los docentes planificaban sus U.A. y sus S.A. lo hacían de manera individual, ahora puedo ver cómo intercambian sus experiencias a partir del trabajo en equipo.	La maestra observa el gran aporte de parte de los docentes, ya que tienen al día sus documentos de planificación curricular, puesto que se ven más fortalecidos y seguros al participar de círculos de interaprendizaje .	Los docentes en sus U.A. y S.A, recibían recomendaciones para volver a presentarlas; luego. se comprobó que los círculos de interaprendizaje son verdaderamente un espacio para aprender.

## **4.2 Efectividad de la práctica reconstruida**

En cuanto a la efectividad de la práctica puedo decir que utilizando las estrategias motivacionales de CCRC (Comunicación, Compensación, Reconocimiento y Capacitación) los y las docentes se han motivado para seguir capacitándose y estudiando de manera personal.

En el cuestionario aplicado a los docentes sobre el Marco del Buen Desempeño Docente:

En su mayoría los docentes se preocupan por capacitarse; pero aún existe una minoría que por diversos motivos no lo hace.

En cuanto al cuestionario aplicado sobre actitudes y opiniones del profesorado sobre valores profesionales:

La mayoría de los docentes reconocen que los valores y las actitudes manifestadas en la práctica de la actividad pedagógica en relación a su preparación continua, a la búsqueda de la calidad educativa, al tiempo que dedica a su preparación, a su relación de convivencia con otros, a sus habilidades sociales y técnicas y otros aspectos referidos a la toma de decisiones, son importantes y necesarios en su formación ética y profesional.

Las estrategias motivacionales utilizadas son significativas para la convivencia, el buen trato, la profesionalidad y el reconocimiento por el logro de las metas y los objetivos propuestos en el trabajo docente. El ser reconocido con un documento o asignándoles una responsabilidad mayor, ha sido retadora y buena, pues ha ayudado a que pongan en práctica su

creatividad, sus estrategias, su capacidad para trabajar en equipo y para resolver problemas.

Me ha servido y estoy segura que puede servir a otras Instituciones Educativas, porque han mejorado mis relaciones interpersonales, la comunicación también mejoró, porque he utilizado diversos medios y formas para llegar a ellos.

En cuanto a lo pedagógico los docentes han elaborado sus Unidades Didácticas, trabajan siguiendo las estrategias de Rutas de Aprendizaje y procuran hacer un trabajo colegiado por grado o por área.

En cuanto a la investigación acción, mi tesis aporta de manera significativa porque no he encontrado antecedentes al respecto, es más, ha sido difícil elaborarla porque había tesis en el trabajo pedagógico en el aula más no en el trabajo pedagógico desde la gestión.

## CONCLUSIONES

1. Se aplicó estrategias motivacionales adecuadas, para mejorar el compromiso ético y el desempeño docente en el aula, en la I.E. Sagrada Familia, Fe y Alegría N°64 2013- 2015.
2. Se analizó la práctica educativa de gestión pedagógica, aplicando estrategias motivacionales adecuadas para motivar a los docentes a seguir capacitándose, y que esto contribuya a un mejor desempeño docente en el aula.
3. Se identificó las teorías implícitas de las prácticas educativas, relacionadas al uso de estrategias motivacionales adecuadas y al compromiso ético, para mejorar el desempeño docente en el aula.
4. Se aplicó estrategias motivacionales adecuadas, desde mi práctica de gestión para mejorar el desempeño y el compromiso ético del docente en el aula.
5. Se evidenció la efectividad de las estrategias motivacionales aplicadas, en la práctica educativa de gestión diaria, por lo que mejoró el compromiso ético y el desempeño docente en el aula.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los colegas Directores, directivos de la Dirección Regional de Educación y UGEL trabajen esta investigación-acción a partir de la aplicación de estrategias motivacionales como la comunicación, la compensación, el reconocimiento y la capacitación, para mejorar el compromiso ético y el desempeño docente en el aula y lograr aprendizajes en los estudiantes. Según el Marco del Buen Desempeño Directivo, en el Dominio 2: "Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes", en las competencias 5 y 6 promueven una comunidad de aprendizaje que se forme continuamente, pero que además haya un acompañamiento sistemático para alcanzar las metas y logros de aprendizaje significativos; por esta razón la DRE, la UGEL y el MINEDU deben dar facilidades a los docentes para las capacitaciones, teniendo en cuenta el tiempo adecuado, horarios pertinentes, no poniendo límites para un determinado número de docentes, trayendo ponentes de amplia trayectoria en el sector, pero además deben reconocer con resoluciones el trabajo esmerado y de proyectos diversos que se les presenta; elaborar revistas donde se publiquen sus trabajos, que todos y todas las docentes se sientan reconocidas y valoradas por el trabajo que desempeñan.
- A los directores y docentes de la Comunidad Educativa, utilizar como herramienta permanente el diario de campo, para registrar de manera detallada todas las acciones realizadas, porque su utilidad está en revisar fortalezas y debilidades para mejorar mi práctica educativa en mi labor diaria.
- A las autoridades educativas, nacionales, regionales y locales considerar los aportes de la Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow, de los grandes pedagogos constructivistas como Piaget, Vigotzky, Ausubel y Bruner; y también tener en cuenta la Teoría Sociocrítica de Pablo Freire y Henry Giroux, de quienes se puede ilustrar para lograr la investigación-acción.

- Utilizar las estrategias motivacionales aplicadas, en la práctica educativa de gestión diaria, para mejorar el compromiso ético y el desempeño docente en el aula.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### DE LIBROS

1. MINEDU (2013) *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima. Perú
2. MINEDU (2013) *Rutas de Aprendizaje: Ejerce plenamente su ciudadanía, VII ciclo*. Lima. Perú
3. (Bendezú, 2011 p.16).
4. Díaz, F. y Hernández, G. (2002). *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Una interpretación constructivista*. Editorial Mc Graw Hill. 2da. Edición. México
5. Giroux Henry (2003) *Pedagogía Crítica; Pedagogía y política de la esperanza Teoría, cultura y enseñanza*. Amorrortu editores Buenos Aires - Madrid
6. Restrepo Gómez, B. (2011). *Investigación-Acción Pedagógica*. Medellín. Colombia: Corporación Educación Solidaria.
7. Sánchez Carlesi, H. y Reyes Meza, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima. Perú: Universidad Ricardo Palma.
8. Herzberg, Frederick (1968) *La Teoría del Factor Dual*.
9. Manso Pinto, Juan (2002) *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Medellín. Colombia: Revista de la Universidad EAFIT, N° 128.
10. Rafael Linares, Aurelia. (2013) *Desarrollo cognitivo: Las teorías de Piaget y de Vygotsky*. Barcelona. España: Universidad Autónoma de Barcelona.
11. Rodríguez Palmero, Luz. (2008) *La teoría del aprendizaje significativo en la perspectiva de la psicología cognitiva*. Editorial Octaedro. Barcelona. España.
12. Bruner, Jerome (1997) *La importancia de la Educación*. Editorial Paidós. 6ta. Edición. España.
13. Freire, Paulo (2005) *Pedagogía del oprimido*. 2da. Edición. México: Siglo XXI. Editores S.A. de C.V.

14. Restrepo Gómez, B. (2004) *La investigación-acción educativa y la construcción del saber pedagógico*. Educación y Educadores, núm. 7, pp. 45-55. Cundinamarca. Colombia. Universidad de La Sabana.
15. Suárez Riveiro, J.M. y Fernández Suárez. A. (2005). *Escalas de evaluación de las estrategias motivacionales de los estudiantes*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia (U.N.E.D.)
16. Tardif, Maurice. (2004) *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Editorial Narcea. Madrid. España.

## WEBGRAFÍA

17. Abraham Maslow (1943) *Una teoría sobre la motivación*. Fuente: Quintero; J (2007); Universidad Fermín Toro; Escuela de Doctorado; Seminario Teorías y paradigmas educativos; Venezuela; extraído el 28 de Junio del 2014 en sitio web: <http://doctorado.josequintero.net/>
18. Ética profesional en el contexto educativo. BuenasTareas.com. Recuperado 02, 2014, de <https://www.buenastareas.com/ensayos/Etica-Profesional-En-El-Contexto-Educativo/3551843.html>
19. Evaluación, n.d. consultado el día 25 de noviembre de 2013, en la página: [http://www.udec.edu.mx/portal/docs/DIDACTICA/INSTRUMENTO S%20DE%20EVALUACION.pdf](http://www.udec.edu.mx/portal/docs/DIDACTICA/INSTRUMENTO%20DE%20EVALUACION.pdf)
20. Guilar, Moisés Esteban, Las ideas de Bruner: "de la revolución cognitiva" a la "revolución cultural". Educere [en línea] 2009, 13 (Enero-Marzo) Consultado el 8 de julio de 2014. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35614571028>\_ISSN 1316-4910

21. Maslow, Abraham. Teoría de la motivación humana. Disponible en: <http://psicopedagogiaaprendizajeuc.wordpress.com/2012/06/29/abraham-maslow-y-su-teoria-de-la-motivacion-humana/>

22. Vroom, Víctor. Teoría de la motivación. Consultado el 01 de julio de 2014. Disponible en <http://www.buenastareas.com/ensayos/Teoria-De-La-Motivacion-De-Victor/7145043.html>

# ANEXOS

## INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN UTILIZADOS EN LA RECONSTRUCCIÓN

### ENCUESTA

Estimado colega, la presente encuesta tiene por finalidad saber si ha leído el documento "Marco del Buen Desempeño Docente", y sobre las expectativas que tiene en cuanto a su preparación profesional; por ello a continuación le presento una serie de preguntas, léalas con mucha atención y contéstelas con honestidad.

Marque con un aspa (X) sobre la respuesta correcta.

Nº	PREGUNTAS	SÍ	NO
1.	¿Ha leído el documento del Marco del Buen Desempeño Docente? Si es NO, pase a la pregunta N°7.		
2.	¿Le parece un documento importante que orienta la labor pedagógica e institucional?		
3.	¿Está poniendo en práctica los desempeños propuestos en este documento?		
4.	¿Le es imposible cumplir con los 40 desempeños?		
5.	¿El documento es claro y de fácil lectura?		
6.	Cada vez que planifica ¿Revisa el MBDD?		
7.	¿Le gustaría mejorar su labor docente a partir de orientaciones, precisas, claras y objetivas?		
8.	¿Es consciente de que en la actualidad, sino se prepara se descalifica sola/o?		
9.	¿Considera que es importante la evaluación al docente, para que se prepare continuamente y pueda responder mejor a los retos y desafíos de hoy?		
10	En su opinión, ¿es competente el docente que solo se limita a cumplir con su horario de clases?		

**¡Gracias por su colaboración!**

## CUESTIONARIO

FECHA: 18 – 09 - 14

TEMA DEL TALLER: ÉTICA, MORAL Y ÉTICA PROFESIONAL

CAPACIDAD DESARROLLADA: Propone y gestiona iniciativas de interés común.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN ACCION: “APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL COMPROMISO ÉTICO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AULA”

### **INSTRUCCIONES:**

Estimado colega: según lo desarrollado en el Taller sobre Ética, Moral y Ética Profesional, le solicitamos responder a las siguientes preguntas con objetividad. Gracias por sus aportes.

#### **Gestión Administrativa**

1. ¿Se cumplió el horario programado, desde el inicio hasta el final?

- a) Siempre      b) A veces      c) Nunca

2. ¿El tiempo establecido para cada actividad, ha sido suficiente? ¿Por qué?

.....  
.....

#### **Planificación Curricular**

3. La ponente, ¿utilizó material concreto que motivó su participación durante todo el taller?

- a) Siempre      b) A veces      c) Nunca

4. ¿El material utilizado en el taller, fue el adecuado para el desarrollo de las diversas partes del tema?

- a) Siempre      b) A veces      c) Nunca

#### **Estrategias de enseñanza**

5. ¿Las estrategias motivacionales planteadas, despertaron su interés? ¿Por qué?

.....  
.....

6. En su opinión, ¿la ética y la moral son importantes en el desarrollo de la profesionalidad docente?

.....  
.....

#### **Gestión Pedagógica**

7. ¿Qué opina del taller en el que participó?

.....  
.....

8. ¿Está de acuerdo con una preparación profesional continua? ¿Por qué?

.....  
.....

## CUESTIONARIO DE ACTITUDES Y OPINIONES DEL PROFESORADO SOBRE VALORES PROFESIONALES

Estimado compañero (a) nos dirigimos a usted para solicitarle rellenar este cuestionario sobre las actitudes del profesorado hacia los valores profesionales; le agradecemos su participación ya que será valiosa para las investigación que se pretende.

### DATOS GENERALES

INSTITUCIÓN EDUCATIVA A LA QUE PERTENECE
TÍTULO PROFESIONAL EN:
ÁREAS CURRICULARES A SU CARGO:
SEXO: Hombre (    )    Mujer (    )
EDAD: Menos de 35 (    ),    36-40 (    ),    41- 45 (    ),    46 - 50 (    ),    51-55 (    ), 55-60 (    ),    Más de 60 años (    )
ANTIGÜEDAD ACADÉMICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:    0-5 (    ),    6-10 (    ), 11-15 (    ),    16- 20 (    ),    21- 25 (    ),    26-30 (    ),    Más de 30 años (    )
ÚLTIMO GRADO OBTENIDO
ESCALA EDUCATIVA

<b>1) En términos generales, indique los que a su juicio son los cinco rasgos más significativos de “ser un buen profesional”:</b>
1
2
3

4
5

**2) INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO:** Por favor marque con una X en los recuadros valorando en orden de cero a cuatro el grado de acuerdo con las proposiciones, donde:

0. Totalmente en desacuerdo	1. Poco de acuerdo	2. Indeciso	3. De acuerdo	4. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	--------------------	-------------	---------------	--------------------------

No.	PROPOSICIONES	0	1	2	3	4
1.	Me gusta tratar con profesionales que tengan buenos conocimientos científicos	0	1	2	3	4
2.	Me siento mejor cuando tengo presente las necesidades profesionales de mis compañeros	0	1	2	3	4
3.	Estoy dispuesto (a) a asumir las consecuencias de mis errores profesionales	0	1	2	3	4
4.	Me gusta tratar con profesionales que toman en cuenta mi opinión	0	1	2	3	4
5.	Me produce satisfacción la adquisición de nuevos conocimientos profesionales	0	1	2	3	4
6.	Guardar la confidencialidad es importante en el ejercicio profesional	0	1	2	3	4
7.	Estoy satisfecho (a) con la profesión que he elegido	0	1	2	3	4
8.	La puesta al día en los conocimientos es imprescindible para ser un buen profesional	0	1	2	3	4
9.	Me gusta que mis compañeros de trabajo valoren positivamente mi buen trato con las personas	0	1	2	3	4
10.	El cumplimiento a tiempo de mis compromisos profesionales es importante	0	1	2	3	4
11.	Es un gran logro hacer profesionalmente lo que más me gusta	0	1	2	3	4
12.	Si no estoy preparándome continuamente no puedo resolver nuevas situaciones y problemas profesionales	0	1	2	3	4
13.	No necesito ponerme en el lugar de mis colegas o estudiantes para comprender sus necesidades	0	1	2	3	4
14.	Es más fácil desarrollar el trabajo si se está identificado con la profesión	0	1	2	3	4
15.	Me producen desconfianza aquellos que creen saberlo todo en la profesión	0	1	2	3	4
16.	La solución de los problemas sociales es un asunto técnico que hace innecesario escuchar a los ciudadanos	0	1	2	3	4
17.	Para no cometer errores en mi ejercicio profesional debo ser consciente de los límites de mis conocimientos y habilidades	0	1	2	3	4
18.	La profesión es un ámbito de identidad para sus miembros	0	1	2	3	4

19.	No me agrada tener que prepararme continuamente	0	1	2	3	4
20.	Considero que puedo resolver importantes cuestiones profesionales escuchando a los demás	0	1	2	3	4
21.	Debo ganarme la confianza de las personas para las que trabajo actuando con honestidad	0	1	2	3	4
22.	Actúo como un buen profesional cuando soy sensible a las necesidades de los demás	0	1	2	3	4
23.	Estoy dispuesto (a) a ocupar tiempo en actualizar mis conocimientos sobre algún aspecto de mi profesión	0	1	2	3	4
24.	Prefiero trabajar en equipo porque el resultado es de más alta calidad	0	1	2	3	4
25.	Hay decisiones éticas tan importantes en el ejercicio de mi profesión que no puedo dejarlas solo a criterio de las organizaciones	0	1	2	3	4
26.	Hacer lo correcto profesionalmente me permite estar en paz conmigo mismo	0	1	2	3	4
27.	Estoy dispuesto a dedicar dinero a mi formación	0	1	2	3	4
28.	Se equivocan las Instituciones Educativas que no promueven el trabajo en equipo de sus profesionales	0	1	2	3	4
29.	Mientras la ciencia y la tecnología sigan avanzando no es necesario preocuparnos de sus consecuencias	0	1	2	3	4
30.	En el ejercicio profesional ayuda mucho tener una actitud positiva ante la adversidad y la superación de retos	0	1	2	3	4
31.	Me preocupa que pueda ejercer mi profesión de un modo rutinario	0	1	2	3	4
32.	Estoy convencido (a) de que para ser un buen profesional tendré que hacer algún tipo de sacrificio	0	1	2	3	4
33.	La formación en ética me puede ser necesaria para enfrentar conflictos en el trabajo profesional	0	1	2	3	4
34.	Para tomar buenas decisiones profesionales hay que tener seguridad en uno mismo	0	1	2	3	4
35.	Creo necesario hacer cosas nuevas para avanzar en la profesión	0	1	2	3	4
36.	Trabajar con ahínco es parte de mi realización personal	0	1	2	3	4
37.	Considero imprescindible tener en cuenta los aspectos éticos en el ejercicio de mi profesión	0	1	2	3	4
38.	No debo tomar decisiones profesionales importantes sin antes valorar sus consecuencias	0	1	2	3	4
39.	Disfruto cuando tengo que aprender algo nuevo	0	1	2	3	4
40.	A los profesionales no les corresponde la solución de los problemas sociales	0	1	2	3	4
41.	Es bueno tener aspiraciones pero no una ambición desmedida	0	1	2	3	4
42.	Para mi buen ejercicio profesional no puedo limitarme a desarrollar solo las	0	1	2	3	4

	habilidades técnicas					
43.	Para ser un buen profesional no puedo ignorar los problemas de la sociedad en la que vivo	0	1	2	3	4
44.	No estoy dispuesto (a) a ejercer mi profesión solo por dinero	0	1	2	3	4
45.	Considero conveniente aceptar el riesgo de equivocarme con tal de mejorar mi actividad profesional	0	1	2	3	4
46.	En la profesión, ayudar a los demás es más importante que alcanzar el éxito	0	1	2	3	4
47.	No es preciso que conozca y practique los valores de mi profesión para poder ejercerla	0	1	2	3	4
48.	Lo que me interesa preferentemente del ejercicio de mi profesión es ganar dinero y prestigio	0	1	2	3	4
49.	El éxito profesional no significa nada si no me permite ser una mejor persona	0	1	2	3	4
50.	De nada sirve un trabajo bien hecho si no contribuye a ayudar a los demás	0	1	2	3	4
51.	Un buen profesional debe darse tiempo para evaluar las consecuencias de sus acciones	0	1	2	3	4
52.	Seleccioné mi carrera para ser útil a las personas	0	1	2	3	4
53.	La coherencia con los principios éticos es más importante que ganar dinero	0	1	2	3	4
54.	Respeto las opiniones de mis colegas y de los estudiantes, sobre mi trabajo profesional	0	1	2	3	4
55.	Transmito mis propios valores a través del ejercicio profesional	0	1	2	3	4

**3. Marque (con una X) el grado de importancia que, a su juicio, hoy se le concede a la ética profesional docente:**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**4. ¿Qué grado de importancia le concede usted a la ética profesional en su trabajo?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**5. Indique, ¿en qué grado cree que las Instituciones Educativas, deben desarrollar los valores profesionales en sus estudiantes (as)?**

MUCHO ( )	POCO ( )	NADA ( )
-----------	----------	----------

6. Exponga los cinco valores básicos que la Institución Educativa debería promover en sus estudiantes:

7. Exponga los cinco valores básicos que la Institución Educativa debería promover en sus docentes:

8. ¿Considera usted que debería existir una materia de ética profesional para los estudiantes universitarios en todas sus facultades? Sí ( ) NO ( )

## MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE LAS SESIONES ALTERNATIVAS PARA EL PROCESO DE SATURACIÓN

Título:

Problema		¿Qué estrategias motivacionales adecuadas, desde mi práctica de gestión, debo proponer para mejorar el compromiso ético y el desempeño docente en el aula, en la I.E. Sagrada Familia Fe y Alegría N° 64”			
Nº DE ACCIÓN DE APRENDIZAJE ALTERNATIVA	TÍTULO DEL TALLER	CAPACIDAD DEL TALLER	DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS	REFLEXIÓN	EVIDENCIAS
01	Taller sobre ética, moral y ética profesional	Propone y gestiona iniciativas de interés común	Los docentes participaron activamente reconociendo en sus actitudes, conductas que debían cambiar.	Como directora de la I.E. de muchos años veía en algunos docentes una débil ética profesional, ahora hay una preocupación por elevar su niveles de formación axiológica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha de observación.</li> <li>- Diario de campo</li> <li>- Lista de asistencia</li> <li>- Encuesta</li> <li>- Fotos</li> </ul>
02	Taller: Formativo, Personal y Profesional	Ejerce, defiende y promueve los DDHH, tanto individuales como colectivos.	Los docentes en su mayoría buscan prepararse para elevar su praxis profesional en la I.E.	La mayoría de los docentes no se preocupaban por su formación profesional, hoy están motivados a seguir creciendo profesionalmente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha de observación</li> <li>- Cuaderno de campo</li> <li>- Lista de asistencia</li> <li>- Fotos</li> </ul>
03	Taller Metas y Sueños personales y profesionales	Propone y gestiona iniciativas de interés común	Los docentes se sienten motivados para elaborar su proyecto de vida y lo hacen	Los docentes en su mayoría carecían de proyectos de vida y de metas, hoy la mayoría está realizando sus sueños.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha de observación</li> <li>- Cuaderno de campo</li> <li>- Lista de asistencia</li> <li>- Fotos</li> </ul>
04	Conversatorio: Análisis y reflexión sobre el Marco del Buen Desempeño Docente	Propone y gestiona iniciativas de interés común	Los docentes revisan y reflexionan sobre los desempeños que propone el MBDD, lo ponen en práctica.	Los docentes desconocían en detalles el MBDD, ahora tienen que revisarlo constantemente para que mejoren su trabajo en aula.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha de observación</li> <li>- Cuaderno de campo</li> <li>- Lista de asistencia</li> <li>- Fotos</li> </ul>
05	Conversatorio: Análisis y reflexión sobre el Marco del Buen Desempeño Docente	Propone y gestiona iniciativas de interés común	Los docentes revisan y evalúan su labor diaria teniendo en cuenta cada uno de las competencias del MBDD	Los docentes se autoevaluaban de una manera objetiva y simple, ahora autorreflexionan sobre cómo ser competentes y manejar esas competencias en el aula.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha de observación</li> <li>- Cuaderno de campo</li> <li>- Lista de asistencia</li> <li>- Fotos</li> </ul>
06	Conversatorio: Análisis y reflexión sobre el Marco del Buen Desempeño Docente	Propone y gestiona iniciativas de interés común	Los docentes revisan y evalúan su labor diaria teniendo en cuenta cada uno de los desempeños del MBDD	Los docentes se autoevaluaban de una manera objetiva y simple, ahora autorreflexionan sobre su desempeño en el aula.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha de observación</li> <li>- Cuaderno de campo</li> <li>- Lista de asistencia</li> <li>- Fotos</li> </ul>
07	Conversatorio: Análisis y reflexión sobre el Marco del Buen Desempeño Docente	Propone y gestiona iniciativas de interés común	Los docentes revisan y elaboran síntesis sobre el contenido general del MBDD para recordarlo en todo momento.	Los docentes realizaban su labor sin tener en cuenta un marco orientador de sus acciones en la I.E.; actualmente la mayoría revisa el MBDD para su trabajo en aula.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha de observación</li> <li>- Cuaderno de campo</li> <li>- Lista de asistencia</li> <li>- Fotos</li> </ul>
08	Lectura y reflexión sobre Rutas de Aprendizaje	Propone y gestiona iniciativas de interés común	Los docentes estudian las rutas y elaboran síntesis para manejar las capacidades y competencias.	Los docentes trabajaban con el DCN, les costaba elaborar indicadores, ahora la evaluación es más ágil con los indicadores propuestos en Rutas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha de observación</li> <li>- Cuaderno de campo</li> <li>- Lista de asistencia</li> <li>- Fotos</li> </ul>
09	Planificación curricular desde Rutas de Aprendizaje	Propone y gestiona iniciativas de interés común	Los docentes programan sus U.A. y S.A. utilizando Rutas de Aprendizaje; incorporan las estrategias propuestas.	Los docentes programaban con el DCN, pero era difícil buscar las capacidades, conocimientos, ahora planifican con Rutas .	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha de observación</li> <li>- Cuaderno de campo</li> <li>- Lista de asistencia</li> <li>- Fotos</li> </ul>
10	Círculos de interaprendizaje sobre Rutas y Planificación Curricular	Propone y gestiona iniciativas de interés común	Los docentes buscan trabajar entre pares o en equipo sus programaciones y proyectos.	Los docentes trabajaban de manera individual sus programaciones ahora lo hacen en equipos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha de observación</li> <li>- Cuaderno de campo</li> <li>- Lista de asistencia</li> <li>- Fotos</li> </ul>

## PROPUESTA EN ACCIÓN

### a) Implementando la propuesta de la nueva práctica

La implementación del Plan de Acción se lleva a cabo durante el año 2014, desde el mes de junio hasta noviembre; las acciones reconstructivas se evidencian en el desarrollo de los Talleres y acciones de aprendizaje como a continuación se detalla.

### b) Desarrollo de las propuestas pedagógicas alternativas

#### ✓ TALLER

#### TALLER SOBRE ÉTICA PROFESIONAL

##### OBJETIVO GENERAL

- Ejecutar el Plan de Acción Educativa, aplicando estrategias motivacionales para mejorar el compromiso ético y el desempeño docente en el aula.

##### COMPETENCIA

- Participa democráticamente en espacios públicos, para promover el bien común.

##### CAPACIDAD

- Proponer y gestionar iniciativas de interés común

##### OBJETIVOS ESPECÍFICOS, TEMAS Y ESTRATEGIAS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	TEMAS PROPUESTOS	ESTRATEGIAS DE TRABAJO
<i>I. Conocer lo que es la ética y los elementos para elaborar su proyecto de vida formativa, profesional y personal.</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Definición de ética.</li><li>2. Proyecto de vida: formativo, profesional y personal</li><li>3. Metas y sueños personales y profesionales.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>a. Lectura de textos de manera individual y grupal.</li><li>b. Cuestionario de preguntas.</li><li>c. Discusión sobre lo que se plantea en los textos y las prácticas en la vida diaria.</li></ol>
<i>II. Diseñar su Proyecto de vida formativa, profesional y personal, de manera individual y luego en equipos.</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ruta metodológica.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>a. Presentación de la ruta metodológica.</li><li>b. Trabajo individual:<ol style="list-style-type: none"><li>1. Listado de acciones presentes y futuras que respondan a las preguntas ¿Qué quiero ser hoy? ¿Qué quiero para más adelante? Organización de las acciones por dimensiones.</li><li>2. Priorización de las acciones de acuerdo a las necesidades personales detectadas a</li></ol></li></ol>

		partir de la reflexión. c. Planificación del Proyecto de vida en lo profesional; socialización en equipos.
<i>III. Conocer formas de organización de la información para el análisis de su proyecto de vida.</i>	<b>Taller de ética - 2014</b> (Preparación del taller: del 28 al 31 de agosto)	a. Trabajo por equipos docente.
<i>IV. Elaborar el proyecto de vida en lo profesional.</i>		a. Trabajo por equipos docente.

### ✓ SESIONES DE APRENDIZAJE O DISEÑO DEL TALLER N°1

PROCESO	RECURSOS	T.
<b>Bienvenida</b> - Saludo y presentación del objetivo del taller <b>Motivación inicial</b> - Recorrido por la "Galería de fotos de personajes representativos" - Cada participante elige una y, en plenario, comparten explicando por qué la eligieron. - Comentarios generales: * Qué aspectos favorables o afines ve en el personaje; y qué aspectos desfavorables. * Los aspectos favorables y los desfavorables de la persona influirán en el logro de sus metas, ¿De qué manera? * ¿Es importante tomar en cuenta ambos aspectos para crecer y mejorar como persona y profesionalmente también?		5'
<b>DEFINICIÓN DE ÉTICA</b> - En grupos mixtos: * Nombran todos los elementos que tienen que ver con la ética. * Socializan, establecen similitudes y construyen un listado general. * Definen el concepto de Ética y Ética profesional lo dejan a la vista. * Contrastan con el texto proyectado sobre "Ética profesional" Mejoran o complementan lo que hicieron. - Comentan la importancia de la ética en la formación integral de la persona. - De manera individual, identifican el valor ético que han desarrollado más y cuál es el que requiere trabajar más.	Fotos de 6 personajes representativos del mundo actual.  Fotocopias Hojas, plumones  PPT. sobre ética profesional.  Hojas plumones	20'
<b>Ideas Fuerza:</b> - Se presentan las ideas fuerza sobre ética y ética profesional		
<b>Trabajo por equipos:</b> - Por equipos y teniendo en cuenta todo lo trabajado elaboran un organizador sobre ética y moral, vista desde su práctica diaria. - Luego listan las características relevantes en la ética profesional - La responsable orienta el trabajo en cada equipo. - Socialización del trabajo.	Papelotes, plumones, tiras de papel de colores, masking tape	40'

<p><b>EVALUACION DEL DÍA.</b> Se reconstruye lo trabajado y se refuerza lo necesario.</p>	<p>Ficha de observación</p>	<p>25'</p>
<p><b><u>SESIONES DE APRENDIZAJE O DISEÑO DEL TALLER N°2</u></b></p>		
<p><b>PROYECTO DE VIDA FORMATIVO, PERSONAL Y PROFESIONAL</b></p>		
<p><b>Bienvenida</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Saludo y presentación del objetivo del taller</li> </ul>		
<p><b>Motivación inicial</b></p>	<p>Cuestionario sobre actitudes y opiniones del profesorado sobre valores profesionales del Instituto Superior de Sonora (Adaptado)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recorrido por la “Galería de fotos de personajes representativos”</li> <li>- Cada participante elige una y, en plenario, comparten explicando por qué la eligieron.</li> <li>- Comentarios generales: <ul style="list-style-type: none"> <li>* Qué aspectos favorables o afines ve en el personaje; y qué aspectos desfavorables.</li> <li>* Los aspectos favorables y los desfavorables de la persona influirán en el logro de sus metas, ¿De qué manera?</li> <li>* ¿Es importante tomar en cuenta ambos aspectos para crecer y mejorar como persona y profesionalmente también?.</li> </ul> </li> </ul>	<p>PPT Proyecto de vida</p>	<p>30</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- En forma individual responden el cuestionario sobre “Actitudes y opiniones del profesorado sobre valores profesionales”.</li> </ul>	<p>Pirámide de A. Malow.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrastan el resultado del cuestionario con el texto proyectado “<i>Proyecto de vida</i>”. Socializan sus comentarios.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se dialoga acerca de algunas preguntas del cuestionario relacionadas directamente con la formación personal. <ul style="list-style-type: none"> <li>* Leen el texto sobre el Proyecto de vida personal, formativo y profesional y la pirámide motivacional de A. Maslow. Y la relacionan con su labor pedagógica.</li> <li>* Conocer y aplicar en la vida diaria el Proyecto de vida</li> </ul> </li> </ul>	<p>Hojas en blanco</p> <p>PPT sobre Proyecto de Vida</p>	<p>30</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se forman 4 grupos mixtos. Cada grupo expone su respuesta a una de las siguientes preguntas.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>* ¿Qué es la autorrealización?</li> </ul>	<p>Hojas en blanco</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* ¿Por qué será importante tener un proyecto de vida?</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>* ¿Qué cambios implica en el trabajo del educador y la escuela, el tener un proyecto de vida?</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>* ¿Qué nos presenta Maslow en su pirámide?</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Elaboran su Proyecto de vida personal</li> </ul>	<p>Papelotes, Plumones, masking tape</p>	<p>20</p>
<p><b>Ideas Fuerza:</b></p> <p>Todos intervienen elaborando las ideas fuerza del Proyecto de Vida.</p>		
<p><b>Trabajo por equipos:</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por equipos y teniendo en cuenta todo lo trabajado elaboran un proyecto de vida formativo y profesional.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La responsable orienta el trabajo en cada equipo.</li> </ul>	<p>Tiras de papel de color</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Socialización del trabajo</li> <li>- Se establecen semejanzas entre los proyectos de los diversos equipos.</li> </ul>		
<p><b>EVALUACION DEL DÍA.</b> Se reconstruye lo trabajado y se refuerza lo necesario.</p>	<p>Ficha de observación</p>	

## DIARIO DE CAMPO DE RECONSTRUCCIÓN

### DIARIO REFLEXIVO Nº:01

**TÍTULO DE LA SESIÓN:** ÉTICA, MORAL Y ÉTICA PROFESIONAL

**Docente participante:** ELIZABETH HUAMÁN CAMACHO

**I.E. SAGRADA FAMILIA FE Y ALEGRÍA Nº 64**

Día : 18 de setiembre

Tiempo : 2 horas

Hora : 4: 00 a 6: 00 p.m.

Docentes: Del área de FCC y Administrativos

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL COMPROMISO ÉTICO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AULA, EN LA I.E. SAGRADA FAMILIA FE Y ALEGRÍA Nº 64 DE TINGO MARÍA”.**

**DESCRIPCIÓN:** Llegué casi a la hora convocada, saludé a mis colegas que ya me estaban esperando, menos mal ya tenía todo listo para empezar el taller sobre Ética, Moral y Ética Profesional: el data, las hojas fotocopiadas, las tiras de papel, el masking tape, la caja con plumones, las figuras de los personajes ilustres; pero eran solo dos de los cinco profesores que invité, casi a los 15 minutos llegó una más, eran tres, entonces tuve que invitar a la auxiliar y al secretario para trabajar en equipo. Iniciamos el taller a las 4.20 de la tarde les di la bienvenida, les dije cuáles eran los objetivos del taller, que esperaba de ellos y de inmediato comenzamos. Presenté la galería de fotos, para que cada uno de los participantes escogiera una, para que luego comparta con todos el por qué lo eligió. Cada uno explicó el por qué, se conversó al respecto y dieron su opiniones. Luego les pregunté ¿Qué aspectos favorables y desfavorables ven en el personaje que eligieron? Hicieron un listado de ambos aspectos; enseguida les volví a interrogar ¿Los aspectos favorables y desfavorables de ese personaje, habrán influido en el logro de sus metas? ¿De qué manera? Cada participante sustentó con razones, la influencia de los hechos vividos, trascendentes y conocidos por todos, del personaje escogido, para el logro de sus metas. Finalmente en esta parte les volví a preguntar ¿Es importante tener en cuenta ambos aspectos, para crecer y mejorar como persona y como profesional?. Dialogamos al respecto, opinaron, algunos docentes manifestaron sus experiencias, sobre todo en el aspecto desfavorable, dijeron que se debe aprovechar los errores como experiencias que nos ayuden a mejorar. Al ver nuevamente a los personajes les pregunté ¿Por qué serán ilustres? Respondieron con las razones antes mencionadas, por la trascendencia, porque son personas con valores y una docente dijo porque tienen ética; ¡Qué bien! les dije y ¿Qué es la ética? pregunté. De inmediato hicieron dos grupos para que listen primero todo lo relacionado con la ética y la moral, todos participaron con entusiasmo, se les proporcionó tiras de papel, plumones y masking tape, se socializó y entre todos se construyó un listado general relacionando todas las palabras que habían salido en el

análisis de grupo. Les pedí que elaboraran concepto de ética, moral y ética profesional. Les doy 10 minutos; pero en realidad son 20 minutos que tomó hacer el trabajo; y luego les presento un PPT relacionado a la Ética, Moral y Ética Profesional; vamos viendo la presentación y me detengo en cada una para explicar, comentar y abrir el diálogo, les doy ejemplos, comentamos sobre la importancia de la ética en nuestras vidas, en nuestra formación personal. Al llegar a la diapositiva sobre los valores éticos, nos detenemos más tiempo porque cada uno va dando sus opiniones, les pido a cada uno que identifiquen de la lista presentada, el valor ético que requiere trabajar desde su persona. Terminamos el taller, elaborando ideas fuerza sobre el tema tratado y se les pide a cada participante que empiece a trabajar el valor que siente que aún no lo ha desarrollado como quisiera. Son las 6.45 de la tarde y nos tenemos que retirar pero antes nos servimos un pequeño refrigerio y les pido encontrarnos en un próximo taller.

**REFLEXIÓN CRÍTICA:** Primero que me he sentido muy bien con la participación de la auxiliar y del secretario, entendieron bien el propósito del taller y ambos participaron con mucho entusiasmo. No se inició de manera puntual, debido a que tuvimos que esperar a los colegas invitados. Se trabajó en PPT, pero creo que hubiera sido mejor fotocopiarlo. El trabajo en equipo fue bastante productivo, solo que no se respetaron los tiempos dados y al final tuvimos que correr. Me faltó elaborar el instrumento para el recojo de datos, y también el de la evaluación del taller, esto por parte de los participantes, sobre todo para tomarlo en cuenta en el próximo encuentro.

**INTERVENCIÓN:** En cuanto al tiempo, debo mejorar y pedir a los colegas procurar llegar a la hora o en todo caso empezar con los que estén. Otro aspecto a considerar es la población, podría invitar a todos los docentes, ya que mi propuesta tiene ver con la motivación para mejorar su desempeño en el aula. Entregar el material de lectura, para que constantemente lo estén revisando. Establecer los tiempos para los trabajos individuales y grupales y hacerlos cumplir, para terminar con calma todo lo planificado.

## DIARIO REFLEXIVO N°:02

### TÍTULO DE LA SESIÓN: PROYECTO FORMATIVO, PERSONAL Y PROFESIONAL

Docente participante: ELIZABETH HUAMÁN CAMACHO

I.E. SAGRADA FAMILIA FE Y ALEGRÍA N° 64

Día : 26 de setiembre

Tiempo: 2 horas

Hora : 4: 00 a 6: 00 p.m.

Docentes: Del área de FCC y Administrativos

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: **“APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL COMPROMISO ÉTICO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AULA, EN LA I.E. SAGRADA FAMILIA FE Y ALEGRÍA N° 64 DE TINGO MARÍA”.**

**DESCRIPCIÓN:** Esta vez estuve a tiempo para el taller, lo planifiqué con bastante anticipación y estuvieron los mismos colegas y administrativos del primer taller; esta vez empezamos puntual, no quería retrasarme como la primera vez. Los saludo muy atentamente y les digo cuál es el objetivo del taller y qué espero que ellos hagan durante las dos horas que trabajaremos. Luego de esto les aplico el cuestionario sobre Actitudes y opiniones del profesorado sobre valores profesionales. El cuestionario tenía una duración de 15 minutos como máximo, pero los colegas preguntaron en varias oportunidades, tenían algunas dudas sobre todo en aquellas preguntas abiertas; les aclaré las dudas, y continuaron, terminaron a los 25 minutos. Después contrastaron lo que habían hecho con un PPT que les presenté sobre Proyecto de Vida, conforme se los iba presentando íbamos dialogando, a la pregunta ¿Tienen un Proyecto de Vida trazado? Solo una docente dijo que sí, el resto manifestó que sí sabían que querían pero que lo tengan así como escrito no. Aproveché la oportunidad para hablar de los cambios que yo había pasado en mi vida profesional, de mi deseo por superarme, de querer ser cada vez mejor en lo que hacía, de los sacrificios que tenía que hacer para lograr mis metas y que hasta ahora lo sigo haciendo; es dejar familia, diversión, descanso, comodidad, vanidades por alcanzar los sueños; lo único que me hubiese gustado es hacer mi proyecto de vida para que las cosas se den en menos tiempo. En este diálogo es que los colegas empezaron a participar con preguntas de por qué no lo hice y les dije: “ por eso”, porque nadie me enseñó a hacerlo, tuve la orientación acertadísima de mis padres en cuanto a que debía ser una profesional de universidad, pero lo demás no, eso dependía de mí y de mis expectativas. Entonces un colega dijo que el tenía claro seguir trabajando en la docencia, pero que no ganaba mucho, que debía pensar en otras cosas, otro participo diciendo que debemos hacer nuestro proyecto de vida porque estamos a tiempo, somos jóvenes, tenemos familia; un administrativo dijo que a veces solo pensamos en el momento y no en lo que vendrá después. Les mostré diversos modelos de proyectos de vida, empezamos a hablar de los roles de los agentes, de las personas claves, de los objetivos a lograr, de las

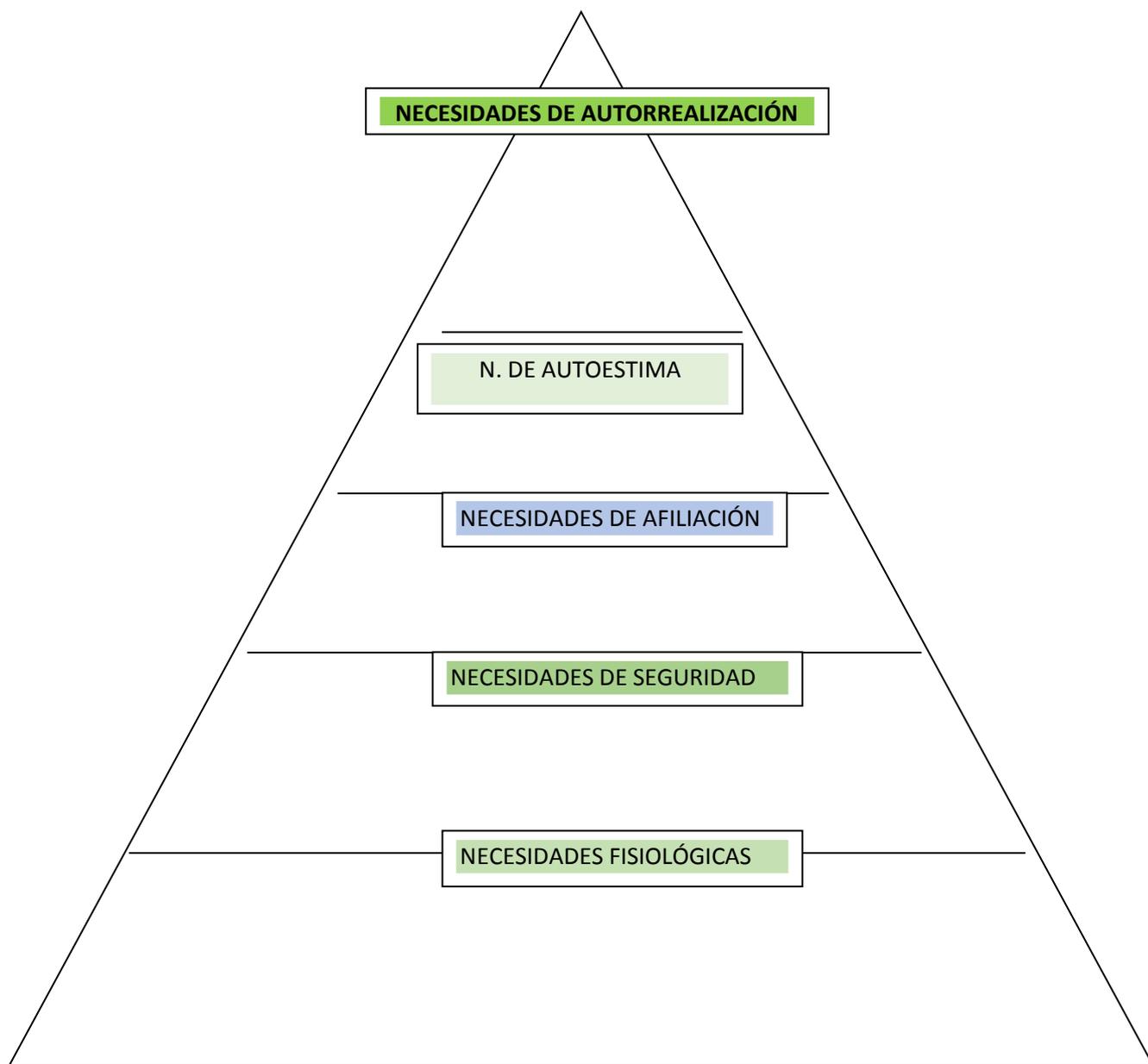
estrategias, considerando el cómo cuándo y dónde. **Volvemos al cuestionario y conversamos sobre algunas preguntas, por ejemplo ¿Cuáles son los cinco rasgos más significativos de ser un buen profesional?**, contestaron que tener moral, ética profesional, perseverancia, habilidades sociales y deseo de superación, entonces yo les pregunté **¿Quién de los presentes no tiene estos rasgos?**, concluimos que todos; pero, **¿qué pasa?**, **¿por qué no cambiamos?**, porque dejamos nuestras vidas al azar, nuevamente les exhorto a hacer su **proyecto de vida**. Otra pregunta de la cuál hablamos fue de los valores que se deben promover en los estudiantes y en los docentes, todos coincidieron que el amor, el respeto, la solidaridad, la honestidad, la responsabilidad, **cada uno aportó con sus ideas** y sugerencias para aplicarlos mejor en el colegio. **Luego les presenté la pirámide de Maslow o jerarquía de las necesidades humanas, que es una teoría sobre la motivación**, él defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados. Conversamos sobre los cinco niveles y se les aclara que los cuatro primeros, empezando de abajo son necesidades de déficit y que la última, la que se encuentra en la parte superior es de autorrealización, es la motivación de crecimiento. **En seguida les repartí una pirámide en blanco titulada Pirámide de mi autorrealización, para que pusieran sus necesidades fisiológicas**, de seguridad, de afiliación, de autoestima y finalmente de autorrealización y así lo hicieron, de una manera objetiva. **En equipos responden a preguntas ¿Qué es la autorrealización? ¿Por qué será importante tener un proyecto de vida? ¿Qué cambios implica en el trabajo del educador y de la escuela el tener un proyecto de vida?** Luego socializan sus respuestas y finalmente terminamos con las ideas fuerzas entre todos. Les reparto un pequeño refrigerio y les pido **que elaboren su Proyecto de Vida**. Terminamos a las 6:30 p.m. les agradecí su presencia y su participación y les dije que nos encontraríamos en el próximo taller.

**REFLEXIÓN CRÍTICA:** Llegué a tiempo, pude preparar con tranquilidad todos los materiales, esta vez no hubo retraso. Nuevamente me sentí a gusto con el personal administrativo, me gustó mucho, porque participan bastante, hacen preguntas. En cuanto al tiempo del desarrollo del taller, hasta ahora no puedo cumplirlo, no sé si es porque me detengo en un punto en especial, pero también es importante no dejar pasar nada, para que todos se sientan escuchados y atendidos, como en el caso del cuestionario, que sientan seguridad y confianza para que puedan seguir participando y asistiendo al taller. Por otro lado me faltó entregarles una matriz en blanco para que hagan su Proyecto de Vida; no les he puesto la evaluación del taller, y esto es importante para saber qué mejorar y qué fortalecer, además el instrumento principal tenía algunas debilidades que tenía que reajustar.

**INTERVENCIÓN:** En cuanto al tiempo, en el desarrollo del taller, tendré que ser más exacta con mis consignas y en lo posible, cumplir con lo planificado para cada actividad. Otro aspecto a mejorar en el tiempo es en cuanto a las intervenciones, en el diálogo, será mejor darles algunos alcances en cuanto a la participación.

Necesariamente tengo que preparar la ficha de evaluación del taller, y mejorar el instrumento de recojo de datos para comprobar que lo que se está haciendo va por buen camino.

### PIRÁMIDE DE MI AUTORREALIZACIÓN



## MATRIZ DEL PLAN DE ACCIÓN

### PROBLEMA:

¿Qué estrategias motivacionales adecuadas debo proponer, desde mi práctica educativa de gestión, para mejorar el compromiso ético y el desempeño en el aula, en la I.E. Sagrada Familia Fe y Alegría N° 64”?

### DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

Mi propuesta educativa consiste en aplicar estrategias motivacionales adecuadas, para motivar en los docentes su compromiso ético y mejorar su desempeño en las aulas.

OBJETIVOS Relacionado a las subcategorías	ACCIONES	TAREAS ACTIVIDADES	FUNDAMENTOS TEÓRICOS ¿Quién lo fundamenta?	RECURSOS	CRONOGRAMA Y/O TIEMPO	PRODUCTO
Planificar el Plan de Acción Educativa: Estrategias motivacionales para motivar el compromiso ético y mejorar el desempeño docente en el aula.	ACCIÓN 1: Planificación de la PEA: Estrategias Motivacionales	2. Búsqueda de información sobre ética profesional y desempeño docente. 3. Selección de la información encontrada. 4. Diseño y organización de la ruta del taller. 5. Priorización de estrategias motivacionales 6. Diseño del plan	Teorías éticas: Los grandes autores De Moris Polanco	Marco del buen desempeño Teorías motivacionales de Maslow. Material sobre estrategias motivacionales.	27 - 06 -14	Plan de acciones interventoras. Matriz de evaluación de la efectividad. Instrumentos de evaluación de la PEA.

Ejecutar la PEA: Estrategias Motivacionales	ACCIÓN 2:	7. Aplicar la primera acción interventora: Taller sobre ética, moral y ética profesional	Teorías sociológicas	Teoría de las necesidades de Maslow	18-09-14	Actividad interventora aplicada. Instrumento de evaluación del PEA aplicado
	Ejecución de la PEA: Estrategias Motivacionales	8. Aplicar la segunda acción interventora: Taller: Proyecto Formativo, Personal y Profesional	Teoría de las necesidades de Maslow	Teoría de las necesidades de Maslow y de Vroom.	26-09-14	Actividad interventora aplicada. Instrumento de evaluación del PAE aplicado.
		9. Aplicar la tercera acción interventora Taller: Metas y sueños personales y profesionales:	Teoría de las necesidades de Maslow. Teoría de las expectativas de Vroom	Pirámide de Maslow, fotocopias, PPT, equipo multimedia, tiras de papel, plumones, cinta masking tape	03-10-14	Actividad interventora aplicada. Instrumento de evaluación del PAE aplicado.
		10. Cuarta acción interventora Conversatorio: Análisis y reflexión sobre el marco del Buen desempeño Docente Socialización Compromisos asumidos.	Paradigmas de la formación del profesorado y reflexión metacognitiva: Rafael, Lucio Gil.	Marco del buen desempeño docente. Reglamento Interno, PAT	10-10-14	Actividad interventora aplicada. Instrumento de evaluación del PAE aplicado
		11. Quinta acción interventora: Conversatorio: Análisis y reflexión del marco del Buen desempeño Docente: Definición, propósitos y dominios. Socialización	Paradigmas de la formación del profesorado y reflexión metacognitiva: Rafael, Lucio Gil	Marco del Buen Desempeño Docente, fotocopias, hojas bond	17-10-14	Actividad interventora aplicada. Instrumento de evaluación del PAE aplicado
		12. Sexta acción interventora: Conversatorio: Análisis y reflexión sobre el Marco del Buen desempeño Docente: Cuatro dominios, nueve competencias y 40 desempeños.	Paradigmas de la formación del profesorado y reflexión metacognitiva: Rafael, Lucio Gil	Tiras de papel, plumones.	24-10-14	Actividad interventora aplicada. Instrumento de evaluación del PAE aplicado
		13. Séptima acción interventora Conversatorio: Análisis y reflexión sobre el Marco del Buen desempeño Docente: 40 desempeños	Paradigmas de la formación del profesorado y reflexión metacognitiva: Rafael, Lucio Gil	Marco del Buen Desempeño Docente, fotocopias, hojas bond	31-10-14	Actividad interventora aplicada
		14. Octava acción interventora: Lecturas y reflexión sobre rutas de aprendizaje.	Teorías constructivistas y sociocríticas	Tiras de papel, plumones	07-11-14	Instrumento de evaluación del PAE aplicado
		15. Novena acción interventora: Taller sobre Planificación curricular desde Rutas de Aprendizaje	Teorías constructivistas y sociocríticas	Rutas de aprendizaje Mapas de progreso	14-11-14	Actividad interventora.
		16. Décima acción interventora: Círculos de interaprendizaje sobre Rutas de Aprendizaje y Planificación		Material Educativo UA;SA. Propuesta Pedagógica de F y A. Marco curricular PEI	21-11-14	Instrumento de evaluación del PAE aplicado
						Matriz de evaluación de la efectividad con indicadores objetivos

<p>Evaluación de la PEA: Estrategias Motivacionales</p>	<p>Acción 3: Evaluación de la PEA</p>	<p>18. Elaboración de indicadores objetivos y subjetivos de la PEA.</p>		<p>Marco Curricular Marco del buen desempeño docente y directivo Rutas de Aprendizaje Normas del MED</p>	<p>Del 27 de junio al 21 de noviembre</p>	<p>Matriz de evaluación de la efectividad con indicadores objetivos y subjetivos. Instrumentos con indicadores objetivos y subjetivos.</p>
---	---	---	--	--	---	--

## REGISTRO DE FOTOS

Número de sesión	Evidencias
SESIÓN 1	
SESIÓN 2	

## COLEGAS TRABAJANDO LAS ENCUESTAS



COLEGAS TRABAJANDO EN EQUIPO

