



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

**Taller de motivación en el desempeño docente en una Unidad Educativa del Guayas ,2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Quiroz Moreira Sandy Mariela (ORCID: 0000-0002-4301-7940)

ASESOR:

Dr. Medina Gonzales Ronald Henry (ORCID 0000-0003-4665-7254)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

## **Dedicatoria**

A Dios, por las bendiciones que coloca en mi vida

A mi amado esposo y mis hijos que son el motor diario para alcanzar nuevas meta.

QUIROZ MOREIRA, Sandy Mariela

## **Agradecimiento**

A la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por la oportunidad de estudio brindada para poder agrandar mis conocimientos y mejorar de esta forma mi desempeño profesional.

A la coordinación académica de la Escuela de Postgrado de la universidad César Vallejo, que me brindaron orientación administrativa, asesoramiento y habilitación de recursos y materiales educativos comunicación permanente facilitando la responsabilidad y la persistencia en mis clases.

A los directivos, docentes y personal administrativo de la escuela de educación básica por el apoyo para la recolección de información.

Al doctor Medina Gonzales, Ronald Henry por la orientación, dedicación en la finalización de esta investigación

QUIROZ MOREIRA, Sandy Mariela

## PÁGINA DEL JURADO

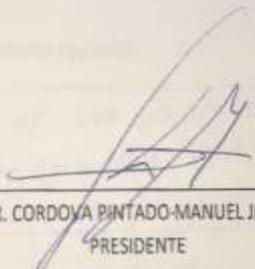
### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:30AM del día 11 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: TALLER DE MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAS - 2018. presentada/o por el /la bachiller QUIROZ MOREIRA, SANDY MARIELA.

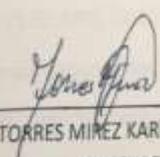
Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_  
Aprobar por unanimidad

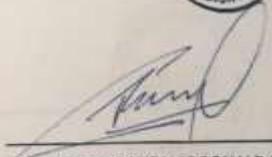
En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apta para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 11 DE ABRIL DE 2019

  
DR. CORDOVA PINTADO-MANUEL JESÚS  
PRESIDENTE



  
MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK  
SECRETARIO

  
DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY  
VOCAL

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### Declaratoria de autenticidad

Yo Quiroz Moreira, Sandy Mariela, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo identificada con CI N° 0920708807 con la tesis titulada: Taller de motivación en el desempeño docente en una Unidad Educativa del Guayas – 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Por lo cual esta tesis no ha sido plagiada ni parcial ni totalmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún título profesional o grado académico.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni copiados ni duplicados, por lo cual los resultados que se presentan en la tesis

Se constituirán en aportes a la realidad investigada.

Si se demuestra la falta en caso de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso legal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, abril del 2019.

Quiroz Moreira, Sandy Mariela

CI N° 0920708807



## ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras .....	ix
<b>RESUMEN</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Realidad problemática .....	1
1.2. Trabajos previos.....	5
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	7
1.3.1 Desempeño Docente .....	15
1.3.2 Taller de Motivación.....	17
1.4. Formulación del problema.....	25
1.4. 1 Formulación del Problema General .....	25
1.4. 2 Formulación del Problema Específico .....	25
1.5. Justificación del estudio.....	26
1.6. Hipótesis .....	27
1.6.1 Hipótesis General.....	27
1.6.2 Hipótesis Específica.....	27
1.7. Objetivos.....	28
1.7.1 Objetivo General.....	28
1.7.2 Objetivo Específico .....	28
<b>II. MÉTODO</b> .....	<b>29</b>
2.1. Diseño de investigación .....	29
2.2 Variables, Operacionalización .....	29
2.2.1 Variables.....	29

2.2.1.1 Variable dependiente.....	29
2.2.1.2 Variable Independiente .....	31
2.3. Población y muestra.....	32
2.4. Técnicas e instrumentos.....	32
2.5. Método de análisis de datos .....	33
2.6. Aspectos éticos .....	33
<b>III. RESULTADOS</b> .....	<b>34</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	<b>49</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>51</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>52</b>
<b>VII. PROPUESTA</b> .....	<b>53</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>57</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>61</b>
Anexo 01: Instrumento de recolección de datos de la variable dependiente.....	62
Anexo 02: Matriz de validación a juicio de experto.....	66
Anexo 03: Base de datos de la guía de observación para medir desempeño docente .....	74
Anexo 04: Instrumento de recolección de datos de la variable independiente.....	76
Anexo 05: Base de datos .....	79
Anexo 06: Artículo científico .....	83
Anexo 07: Taller de implementación .....	93
Anexo 08: Constancia de Aplicación .....	121
Anexos 09: Constancia de Aprobación .....	122
Anexo 10: Matriz de Consistencia .....	123
Anexo 11:Matriz de operacionalización de variable dependiente.....	123
Anexo 12: Formulario de Autorización para la publicación de tesis .....	131
Anexo 13: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis .....	132
Anexo 14: Pantallazo del Software Turnitin .....	133
Anexo 15: Autorización de la Versión final de trabajo de investigación .....	134

## Índice de Tablas

<b>Tabla 01:</b> Nivel de desempeño docente.....	34
<b>Tabla 02:</b> Nivel de gestión del aprendizaje .....	35
<b>Tabla 03:</b> Nivel de gestión de la enseñanza.....	36
<b>Tabla 04:</b> Nivel de participación en la gestión institucional.....	37
<b>Tabla 05:</b> Nivel de protagonismo docente .....	38
<b>Tabla 06:</b> Prueba de hipótesis general .....	39
<b>Tabla 07:</b> Prueba de hipótesis dimensión gestión de aprendizaje.....	41
<b>Tabla 08:</b> Prueba de hipótesis dimensión gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje.....	43
<b>Tabla 09:</b> Prueba de hipótesis dimensión participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad .....	45
<b>Tabla 10:</b> Prueba de hipótesis dimensión en el protagonismo docente .....	47

## Índice de Figuras

<b>Figura 01:</b> Nivel de desempeño docente .....	34
<b>Figura 02:</b> Nivel de gestión del aprendizaje .....	35
<b>Figura 03:</b> Nivel de gestión de la enseñanza .....	36
<b>Figura 04:</b> Nivel de participación en la gestión institucional .....	37
<b>Figura 05:</b> Nivel de protagonismo docente .....	38
<b>Figura 06:</b> Prueba de Hipótesis general .....	40
<b>Figura 07:</b> Prueba de Hipótesis dimensión gestión de aprendizaje .....	42
<b>Figura 08:</b> Prueba de Hipótesis dimensión gestión de la enseñanza .....	44
<b>Figura 09:</b> Prueba de Hipótesis dimensión participación activa en la Gestión institucional articulada a la comunidad .....	46
<b>Figura 10:</b> Prueba de Hipótesis dimensión en el protagonismo docente .....	48

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal, determinar en qué medida el taller de motivación mejora significativamente el desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas

– 2018. El presente trabajo de investigación es de tipo experimental, se trabajó con una muestra de 22 docentes, de la Escuela de Educación Básica. La elección de las unidades de la muestra se ha realizado mediante el muestreo no probabilístico, la técnica que se utilizó en la presente investigación es la observación y como instrumento un cuestionario para evaluar el desempeño docente. Los resultados de la investigación indican que aplicación del taller de motivación mejora significativamente el desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018, obteniendo una “tc” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ( $16.16 > 2.83$ ).

**Palabras claves:** desempeño docente, taller de motivación, gestión del aprendizaje, gestión de la enseñanza.

## ABSTRACT

The main objective of this research is to determine to what extent the motivational workshop significantly improves the teaching performance of a school of comprehensive Fiscal "José Martínez Queirolo" of Guayas – 2018. This research work is of experimental type, it was worked with a sample of 22 teachers, of the school of basic education. The choice of sample units has been made by non- probabilistic sampling, the technique used in the present research is observation and as a tool a questionnaire to evaluate the teaching performance. Research results indicate that application of the motivational workshop significantly improves teacher performance. The results of the research indicate that application of the motivation workshop significantly improves the educational performance of the School of Basic education Fiscal "José Martínez Queirolo" of Guayas – 2018, obtaining a calculated "TC" higher than Table value at a level of 0.05 ( $16.16 > 2.83$ ).

**Keywords:** Teaching performance, motivation Workshop, Learning management, teaching management.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad Problemática**

Sobre lo relacionado a la formación docente y sus efectos transformadores en los educandos, Armas y Fernández (2009), establecen una analogía dialéctica, donde al respecto, ellos señalan que "el resultado final persigue ofrecer alternativas que posibiliten una educación de mayor calidad" (p. 9), ya que, tal como lo indican estas autores posteriormente, y otros estudios al respecto, "los programas establecidos para la formación, capacitación, actualización docente, tienen una incidencia en la eficacia de los servicios educativos" (p. 9), lo que involucra, el mismo hecho de enaltecer la particularidad de la instrucción, en cualquier nivel y modalidad, es de suma importancia estructurar un vigoroso programa de formación de profesores, que conlleve a la capacitación y desarrollo de habilidades prácticas, en función a elevar la calidad educativa.

Refiriéndose específicamente al estudio que originó el artículo, de Armas y Fernández (2009), se destaca que "la preeminencia de este estudio es que los estudiantes se beneficiarán, mientras se espera obtener una educación de mayor calidad, lo cual, a su vez, complacería los aspectos socioculturales de la sociedad en general" (p. 10).

Basándose en la proposición, de que no es fácil la tarea, de otorgar a los estudiantes de conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas, que le concedan desde una perspectiva humanista y aplicando el método científico, encontrarse con la realidad y actuar sobre sobre y con ella misma, para su transformación basada en la teoría de Rogers, es fundamental y reside en primer lugar, en negarse a ser una simple "fachada", detrás de la cual, suelen resguardarse los seres humanos. Sobre lo cual Rogers, expone cierta preocupación, en especial por la dualidad que se exterioriza en la gran mayoría de los docentes, cuando; en tanto que personas, fomentan una relación afectiva con los alumnos.

Sobre el mismo dilema, Sum (2015), expresa a su vez que, “Motivación es transcendental, para la ejecución del personal, reflexionando sobre su opinión y sentimientos, lo que indudablemente garantiza sobrellevar la labor que corresponde” (p. 48). Mientras que, la relación contigua entre las inconstantes, motivación-desempeño, estableciendo su dependencia, en las actividades que realiza. De este modo, logrará una real implicación, debe haber una buena cultura y política organizacional, sin obviar un ambiente adecuado de trabajo en constante evolución; que contribuya al desarrollo individual y social, en ese contexto; y, permita obtener lo mejor de cada miembro de la organización, así como también permitiendo que se conciben satisfechos, cuando logran sus metas y aspiraciones personales, y por ende de su práctica laboral.

El propósito más obvio del ministerio de educación del Ecuador, (2011), sobre los patrones de práctica técnica educativa, se considera que es lograr una educación de calidad. Dentro de la cual se provean, las mismas oportunidades a todos los estudiantes y se favorezca el alcance de las metas que propicien el tipo de sociedad, que el país aspira desarrollar y mantener. En esta visión de calidad educativa, un maestro de éxito, será el que conduzcan elevar estos propósitos, lo que se manifiesta de manera pragmática en la formación del educando. Sobre este mismo asunto, el Ministerio de Educación, propone 3 características de los patrones como el aprendizaje, del desempeño y gestión escolar, con el objetivo de colaborar y verificar que los educandos, están logrando las enseñanzas y la preparación requerida.

Estos estándares, permitirán el desarrollo de un proceso, a través de descriptores de los alcances educativos, sobre qué es lo que se espera, que adquieran los estudiantes, en las diferentes etapas del recorrido por la escuela; desde la educación inicial, hasta la escuela secundaria; así como, en el uso de las TIC. La finalidad de la implementación de estos criterios normados, es poder apoyar, orientar, mantener en constante vigilancia las acciones de los representantes del sistema educativo, para su mejora continua. Paralelamente, permitirán, a quienes mantienen la responsabilidad de la toma de decisiones, obtener materiales para revisar las habilidades oficiales, destinadas a elevar la excelencia del procedimiento pedagógico, de manera integral.

Es por ello que, la sexta política del Plan Decenal de Educación, establece que hasta 2021, la calidad y la equidad de la educación deben aumentarse, a través principalmente de la ejecución de un procedimiento nacional de valoración y compromiso social del rumbo pedagógico propuestos en los estándares de calidad, se contribuya significativamente, en la orientación, apoyo y monitoreo de la gestión en el quehacer educativo, y su retroalimentación continua y permanente en función a la mejora continua, de dicho proceso (Ministerio de Educación, 2016).

En este orden de los señalamientos, se obtuvo que en la institución educativa José Martínez Queirolo, coexisten disímiles problemáticas que se producen por la poca motivación, por parte de los educadores en el periodo de la ejecución de sus actividades, que en algunos ocasiones se tornan de forma acostumbrada donde el estudiante se limita a escuchar, también, se da por la falta de motivación hacia el docente, es la parte que más induce al trabajador, por la carencia de recursos pedagógicos, por gran distancia que recorre para llegar a su lugar de trabajo.

Entre otros factores, es el comportamiento que tienen los estudiantes donde el docente solo puede indicarles que se porte bien, también, y la actuación inadecuada, de ciertos padres de familia que llegan con tonos amenazantes, donde el docente por cuidar su trabajo tiene que soportar muchos malos ratos. El docente tiene una desmotivación por la falta de apoyo en algunos casos por el director y de los compañeros, que solo ven su beneficio y no el de la institución.

En el contexto internacional, se obtuvo, la investigación de Tijerina (2011), sobre “el desempeño docente y el papel de la motivación”, este investigador trabajo con una muestra de 30 maestros; quienes resolvieron participar en la aplicación de un instrumento de evaluación, para registrar la evaluación de motivos. Conclusiones, a las que llegó, por los resultados derivados, este investigador, dedujo que los docentes son aptos a ciertos factores motivadores, atendiendo satisfactoriamente al personal docente seleccionando las dimensiones del proceso, facilitando el que puedan plenamente, disfrutar su trabajo.

Permitiéndoles, así mismo según Tijerina (2011), el desenvolvimiento con libertad para elegir las tareas más significativas y de realizarlas con pertinencia, así como, flexibilidad en el tiempo que necesitan, para llevarlas a cabo. Por lo que el investigador recomendó iniciar programas, que permitan en los docentes, participar en proyectos creativos, que les brinden la vía para aprender y desarrollar nuevas capacidades, facilitando la innovación dentro del campo laboral.

En el mismo orden las ideas, que se encontró el estudio de Belevan (2014), sobre la “Calidad del desempeño Docente en la Institución Educativa Jesús Maestro del Distrito de Moche, 2014”, quien lo llevo a cabo con una muestra de 42 profesores; a los que les dio un instrumento, tipo cuestionario con Escala Likert, y la observación. Cuyos resultados obtenidos le permitió al investigador, concluir que existe un desempeño que resulta favorable al proceso educativo. Haciendo resaltar que, este proceso puede resultar exitoso, si se aplican varios instrumentos de aprendizajes, entre los que destaca, la planificación curricular, estrategias didácticas, materiales, y la fase de evaluación, que ejecutan los docentes de la institución, que involucró en el estudio.

Por su parte, Guarniz (2012), desarrolló una investigación relacionada a la “Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad privada Antenor Orrego, 2012”, la muestra la seleccionó de un total de 140 docentes del área de básica, aplicándoles como instrumento una encuesta, sobre los resultados conseguidos, logro exponer como conclusión que preexiste una efectiva correspondencia y demostrativa entre el grado de servicio y complacencia profesional, afirmando que, a mayor grado de deleite laboral, se obtienen más altos niveles de desempeño. Al mismo tiempo, refirió que existe una correlación denegación y no significativa, entre la condición de responsabilidad institucional y el ejercicio docente, con lo cual dedujo que no necesariamente, cuando el personal se siente comprometido con la institución, sea un parámetro que determina, un mejor desempeño docente.

## 1.2 Trabajos previos

En el contexto nacionales encontraron: Solórzano (2016), “Niveles de Motivación del Docente en el Proceso Educativo” sobre una muestra representativa, determinada tras la aplicación de la fórmula estadística aplicada la fórmula se determinó como muestra 250 estudiantes; pero se receptó el instrumento a 243 estudiantes y con los docentes no se aplicó fórmula estadística por cuanto la población no es numerosa y se trabajó con la totalidad de 35 docentes. Para el proceso de obtención de los datos; en este estudio, el investigador recurrió a la técnica de la encuesta, aplicada a los docentes que integraron la muestra.

Sobre estos parámetros, se puede determinar que algunos maestros no emplean actividades motivadoras dentro de la temática curricular que desarrolla. Por lo que, en los estudiantes, no se da una respuesta positiva activa y participativa. Lo que se debe, a que este minoritario grupo de educandos, no recibieron la motivación adecuada en sus primeros años de formación; ya que, de ahí parte la formación continua, donde adquiera habilidades que le permitan despertar el interés de los estudiantes; resultando en profesores, poco divertido y no les interesa para nada la motivación, al contrario, les molesta y le presta, poco interés a las motivaciones expuestas.

Posteriormente, se expone el estudio desarrollado por Barreto (2012), sobre la “Evaluación en la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto José Benigno Iglesias, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011- 2012”. La muestra, el trabajo de un total de 88 personas, a quienes les empleó una indagación dirigida específicamente a los educandos, y una Matriz evaluativa, con una ficha para la observación en las clases, que desarrollan los docentes.

El investigador, Barreto (2012), señaló que la generalidad de las clasificaciones pedagógicas del Estado, poseen las peculiaridades de defectuosas, en ocupación de los patrones de calidad. A raíz de los resultados arrojados por los instrumentos efectuados, concluyó que, en la dimensión de competencias gerenciales, se enfatiza el cumplimiento en los compromisos directivos, en la relacionado a las competencias pedagógicas, el personal directivo, tienen como competencia, ayudar al adelanto del progreso educativo, a través de la observación

periódica de la clase y los pedagógicos; en el trimestre una vez y en el indicador sobre el liderazgo con la colectividad; a su vez realizar una gestión correcta, con la finalidad de conseguir una mayor integración, que permita mantener vínculos cercanos con la comunidad, desarrollando actividades de beneficio y ayuda recíproca.

Dentro de los estudios, se inquiriere el de Chicaiza (2016), sobre “que el rendimiento escolar y la motivación escolar de los estudiantes de Educación General Básica en la institución educativa Martínez quien trabajo con una localidad para esta indagación en su totalidad de 52 personas y estudiantes de sexto año de educación general básica, Instrumento utilizado cuestionario estructurado para estudiantes y encuesta; una vez concluida la investigación, los resultados de las encuestas realizadas, el investigador concluyó, que la motivación escolar es un dilema de procedimiento para que la comunidad educativa tome conciencia que motiven al educando que logre conseguir los aprendizajes requeridos en el periodo del transcurso pedagógico tomando decisiones propicias que favorezcan su educación integral y provecho erudito.

En definitiva, se cita en el ámbito local, la búsqueda de Pila (2012); quien refirió que la fase de motivación, se desarrolla, a través de un conjunto completo de los actores del proceso educativo; y que el papel del docente es el de motivador, para lo cual debe socorrer a cada sujeto a formar sus propios objetivos; con los propósitos comunes del conjunto; es decir, la motivación no reside en atribuir un carácter a otro, sino en establecer criterios y aspectos afines, con quienes desean lograr una objetivo común.

Afirma este investigador, Pila (2012); que los preceptores tienen la dicha de afanar con otros individuos, quienes llegar a las aulas, con una gran cantidad de sentimientos, conocimientos, experiencias y una personalidad definida; la cual debe ser respetada. En este punto el docente debe admitir y estar consciente del enorme compromiso que esto implica. Es decir, debe saber, el quehacer educativo y dice tiene un impacto en los estudiantes, de manera positiva o negativamente. Por lo que su trato, repercutirá en el alumno e influenciará su motivación directamente.

De manera que, para que se logren altos niveles de participación por parte del educando, en una relación cordial de respeto, bajo la consigna de que el educador es una herramienta para la enseñanza, mas no es quien tiene la decisión final, ni tiene conocimiento incondicional en el universo. Ser considerado con el estudiante es básico, y necesario estar en su mismo nivel, entenderlo y apoyarlo. Esto infunde confianza, tanto con el docente, su entorno y consigo mismo, generando entornos motivadores y motivados.

Finalmente, se presenta el estudio de Mancilla (2017 ), en su tesis “Factores académicos y su incidencia en motivación del aprendizaje de los alumnos en los décimos años de la unidad educativa Sagrados Corazones”, donde podemos reconocer las diversas necesidades de los paradigmas de los elementos ilustrados que transgreden en la motivación del conocimiento de los educandos,; mediante los registros anticipados se han reconocido con la población significativa de escolares emprendedores durante los últimos años ingresar a este tipo de desarrollo.

Sin embargo, el problema de investigación se centra en que, gran cantidad de estudiantes demuestran inseguridad y desconfianza ante el Programa debido a el 4 nivel de exigencias personales y académicas que implica optar por este tipo de estudio. De igual manera el bachillerato internacional exige una elevada inversión de esfuerzo por lo que, algunos de los estudiantes han llegado a demostrar poca motivación para su aprendizaje a pesar de los beneficios que ésta puede llegar a ofrecer.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

El docente eficiente es el que brinda en el aula oportunidades de aprendizajes a los alumnos y su involucramiento activo en la institución en la búsqueda de la calidad educativa y el desarrollo eficaz, de la vida en cada sociedad, especialmente, en los tiempos presentes. De acuerdo con estos señalamientos, Jornet, González-Such, y Sánchez-Delgado (2014), indica que el desempeño docente:

Pronuncia la relación existente entre la lógica y el razonamiento, de las capacidades competitivas didácticas para inspeccionar, guiar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual de profesores en alineación, con lo que presenta la

potestad de las labores y funciones del rol que ejecuta, en los diversos contenidos de acción". (p. 7).

Corroborando estos señalamientos, con lo propuesto por el Ministerio de Educación (2016), el desempeño docente, constituye:

Los dominios y competencias que definen una buena enseñanza y que se requieren de cada maestro de educación básica regular en el Estado, constituyendo un convenio nacional y técnico entre el Estado, los maestros y la sociedad, relacionado a las capacidades que deben demostrar los educadores, en etapas sucesivas de su carrera profesional, para lograr el aprendizaje del alumno. Lo que se ha conformado, en un instrumento indispensables en una política de progreso docente integral (p. 17).

Nava y Rueda (2014), manifiesta que, el desempeño docente, se analiza, como:

La obediencia en las funciones; está explícito, por diversos elementos incorporados con el maestro, el alumno y el ambiente. Pues el rendimiento se manifiesta en diversos niveles o modos: el contexto sociocultural, ambiente corporativo, el contexto del salón y el maestro, atravesando una actuación y análisis, reflexivo y participativo. (p. 8).

Con estos planteamientos, se designa que el rendimiento docente implica todo lo que debe hacer, demostrar y reflexionar en el aula, como experto de la educación; la palabra "todo" encierra, hasta el alcance científico, el trabajo de organización microcurricular, las habilidades pedagógicas que serán utilizadas, los medios y materiales didácticos que utiliza y la evaluación que aplica. Es decir, que involucra, el conjunto de acciones técnicas y metodológicas, que conforman el trabajo del profesor en el aula, y dependiendo de las formas y características con que se constituyen y emplean, sus efectos y consecuencias, se medirán en el proceso de enseñanza- aprendizaje, instituyendo las consecuencias derivadas de la misma.

Donde radica su importancia cuando se trata del desempeño docente, planteando los objetivos de la evaluación docente, basada en ciertos estatutos previamente establecidos. Que permiten establecer, las cualidades profesionales, preparación,

formación, capacitación, desempeño y rendimiento del docente. Por lo que se han reconocido, las intenciones de la valoración del trabajo docente, tales como; la mejora en los establecimientos educativos y la instrucción en las aulas.

Lo cual, debe permitir lograr el crecimiento educativo continuo; con miras a la mejora del proceso en la práctica docente y de los estudiantes, para lo que se debe aunadamente, cambiar las evaluaciones de la forma acumulativa, a que estas sean, de proceso y más formativas. La mayor efectividad, se alcanza cuando se cuenta con una adecuada mezcla evaluación docente, del desarrollo personal y optimización de la escuela.

Al respecto, Ortega y De Dios (2016), manifiestan que: Las diversas experiencias, logradas sobre la estimación del ejercicio docente, demuestran que los propósitos, en las cuales se puede realizar un método de valoración del ejercicio docente son varias, y estas mismas experiencias, muestran que no son dilemas exclusivos ya que todas ellas contribuyen, algunos suman y otros restan, a optimizar las características de la educación y con ella la particularidad educativa y la educación en general (p. 7).

Evidentemente, que el desempeño docente, involucra una serie de acciones debidamente organizadas, acorde con las mediciones e interacciones pedagógicas, entre las que mencionan Salinas, De Benito y Lizana (2014), que son "el conocimiento científico y el escolar, y las intervenciones socioculturales y lingüísticas, que caracterizan cada región y que enriquecen los procesos" (pp. 4-5). Lo cual debe generar, recíprocamente, acciones didácticas-pedagógicas, que contribuyan directamente al enriquecimiento y fortalecimiento; y. por ende, en la mejora en la formación, capacitación y el desarrollo profesional del docente, beneficiando, de este modo el proceso educativo.

En el mismo orden de ideas, Parra, Tobón y López (2015), afirman que los esfuerzos realizados, en la mejora escolar, que a menudo son exitosos se basan en el establecimiento de objetivos que resultan alcanzables, reales; que permite priorizar y abordar, las necesidades del estudiante, así como fomentar la motivación de los actores del proceso. Estos objetivos, a su vez, proporcionan el enfoque para las actividades de mejora, que deben integrarse en el proceso educativo y de evaluación (p. 45).

Dentro de las finalidades de la evaluación del desempeño docente, como se ha venido mencionado, es la responsabilidad y el desarrollo profesional, considerándose que los docentes son los primeros defensores de estos señalamientos, porque tienen una dinámica visión de la enseñanza como profesión, con sus propios patrones y criterios, ética e incentivos a su desempeño. Puesto que, este tipo de evaluación, se orienta en la acumulación efectiva de insumos, que propician la mejora de aquellos docentes, que no rinden adecuadamente, con su labor.

Sobre los roles del docente, Torrientes y Gómez (2018), señalan que, el "profesor es un profesional especializado en enseñar y aprender sobre ciertos conocimientos o el arte" (p. 201). Como experto, en un estable discernimiento y en el adiestramiento del saber hacer, que le consiente concernir las sapiencias adquiridas, diseñando los contenidos en el proceso de interaprendizaje adecuando lo mejor posible, ya sea utilizando los instrumentos terciarios de la palabra o pericias más específicas, que transgreden en el aprendizaje del educando, conformando el proceso de la instrucción y la enseñanza.

El docente “es un experto, que ha sido hábil y formado para educar, un explícito contenido, conocimiento o área curricular, bien sea de las sapiencias, del arte, humanística, sociales, entre otras” (Peralta, 2015, p. 22), igualmente se forma, para proveer técnicas o métodos de trabajo, que debe desplegar el alumno, para el logro de su aprendizaje. El compromiso del docente concentra el uso del diseño curricular a herramientas básicas que le permitan ajustar los argumentos a enseñar; de la misma forma, plantear habilidades, medios y materiales, y finalmente valorar, para poder llegar a alcanzar y conseguir nuevas ilustraciones, hacia el beneficio de una enseñanza eficaz, en los educandos.

Además, de lo anteriormente señalado, se encuentra otro aspecto fundamental, que el docente debe implementar en el desarrollo del proceso educativo, de igual manera se establece parámetros en el desarrollo de la planificación de las clases y los métodos para lograr el aprendizaje. En virtud de la capacitación tomada y la preparación continúa por parte del docente para poder llevar a cabo sus funciones con habilidad, destreza y conocimiento.

El docente innovador debido a los cambios y transformaciones que se suscitan frecuentemente en la actualidad, en cuanto a competitividad, profesionalismo y la dedicación que en diversos ámbitos se le requieren, ha llevado que en el rol del docente como formador, recaiga una gran responsabilidad, a lo cual Amadio, Operti y Tedesco (2014), enfatizan que los estudiantes deben comprender que lo que hacen, depende en gran parte del trabajo docente, es decir, como los motiva, como les presentan los contenidos, como se organiza y planifica el desarrollo de las clases (p. 10), considerando adicionalmente, los recursos y medios que se implementan para lograr los propósitos educativos.

Según el modelo teórico del desempeño docente la evaluación que se utiliza para detectar el nivel de desempeño está enmarcada, en el enfoque por competencias. Siendo la competencia “un saber hacer o saber cómo proceder de forma consciente y ratificada en un entorno profesional específico, recopilando y poniendo los materiales necesarios para obtener un resultado, bajo parámetros o indicadores de calidad, que esperan ser recibidos, por un receptor o usuario” (Gorichon, 2016, p. 978), cabe hacer destacar que, las competencias, presentan sustancialmente dos vertientes, como lo son un saber hacer y el actuar, de manera pertinente, según el ambiente en que se desenvuelve el colaborador, considerándose as u vez, el uso de una sucesión de recursos para lograr los resultados, no tanto los esperados, más bien los más eficientes.

De acuerdo a los rasgos privativos del desempeño docente, el docente debe preconizar y apegarse a los siguientes rasgos privativos para realizar su labor pedagógica, según lo expone Pastor (2017):

Responsabilidad esencial: es asumir todos los aspectos involucrados en el transcurso de enseñanza de los escolares, para lo cual el comentario indestructible se considera un elemento esencial alertar que aprender no es acumular y repetir contenidos, como saber y conocer, no es almacenar información. El estudiante que asimila, no puede ser un receptor lleno de contenidos, que a veces resultan intrascendentales o poco relevantes. Debe ser un creador de discernimiento y por lo que el docente se dispone a guiar y orientar en el proceso.

El generar motivación en el estudiante es más importante y trascendental que recibir y dar información, para que despliegue habilidades de pensamiento, que le permitan el encuentro en espacios que lo lleven a resolver, distinguir y utilizar el conocimiento en situaciones reales y diferentes en las que se desenvuelve. La educación tradicional centrada, en la instrucción, es reemplazada por una educación dirigida al fomento de un corriente filosófica, reflexiva, crítica y productiva; es decir, una enseñanza centrada en el amaestramiento.

El escolar en su transcendencia no es un producto que se entrega una realidad social, depende de un proceso a lo largo de su existencia, que tiene terreno en desiguales argumentos, lugares y ambientes de aprendizaje, a través de variadas mediaciones, donde destaca el profesor (pp. 65-68).

Algunas destrezas generales, que deben desarrollarse son: el uso adecuado del lenguaje para comprender un dialogo y expresarse mejor en una conversación, su vez presenta diferentes elementos en la lectura, documento, expresión oral y escucha; aprender a aprender, es tener la habilidad de experimentar situaciones reales o ficticias que generen un aprendizaje, es así que el docente tiene un extenso campo para el acompañamiento, en la exploración de la eficacia y particularidad pedagógica.

El docente frente a las teorías del aprendizaje en el aprendizaje por descubrimiento (Heurístico) Esta teoría se atribuye a Bruner, que es quien le proporciona relevancia a la actividad real y directa de los estudiantes; donde el docente exhibe todas las herramientas requeridas al alumno, para que pueda por sus propios medios descubrir el conocimiento. Establece un aprendizaje propositivo, porque cuando se lleva a cabo de manera adecuada, refrenda un conocimiento significativo y fomenta los hábitos de rigor investigativo (López H, 2017, p. 12).

El Aprendizaje Significativo entre sus predecesores, se encuentran Ausubel y Novak, quienes han postulado que el aprendizaje ha de ser demostrativo, no memorístico y, para ello, el nuevo conocimiento debe estar relacionado con los conocimientos adquiridos con antelación, que posee el aprendiz. Lo que se enfrenta, al aprendizaje de descubrimiento de Bruner, defienden el aprendizaje por aceptación, donde el docente plantea y organiza los contenidos y las actividades que se llevarán a

cabo para que el conocimiento sea significativo para los alumnos, es decir, que el alumno pueda incorporar esta reciente información, en las ordenaciones internas del conocimiento que ya se tiene, lo que se denomina asimilación de nuevos conocimientos. (Díaz, 2015, p. 38).

En el aprendizaje cognitivismo el psicólogo cognitivo Gagné, basado en las teorías que relacionan los procesos de la información, recogen al mismo tiempo, algunas ideas basadas en el comportamiento (reforzamiento, análisis de tareas), y aprendizaje significativo, surge en los años setenta y procuran dar explicaciones más detalladas de los métodos de aprendizaje. En este enfoque teórico, la persona que asimila y absorbe información verbal, la vincula a eventos preliminarmente adquiridos y, de esta manera, le da un significado especial tanto a la información nueva como a la anterior.

En el aprendizaje constructivismo, Piaget formula que, para el logro del aprendizaje, requiere que se mantenga constantemente un imponderable desafío, entre los esquemas que el estudiante tiene por anticipado y el aprendizaje recientemente adquirido y que se le propone alcanzar. Al respecto, Piaget postula, tal como lo cita Ortiz (2015), que cuando la esencia del conocimiento está lejos de los esquemas disponibles para el sujeto, no puede atribuir ningún significado y el proceso de enseñanza-aprendizaje no puede concretarse debidamente” (p. 99). No obstante, si el conocimiento no muestra resistencia, el discente, puede anexarlo a sus esquemas con una categoría de motivación, de lo cual el proceso de enseñanza y aprendizaje se logrará adecuadamente.

Este enfoque modificó la práctica docente y contribuyó a comprender y profundizar mejor la naturaleza de la educación, donde las funciones que se cumplen en su desarrollo, la importancia de la socialización para los seres humanos y los rasgos que diferencian las actividades escolares de otras, constituyendo la docencia en un reto, a través del cual el desempeño del maestro, está dirigido al logro de aprendizajes perdurables, reales y verdaderos.

Los estándares del desempeño docente radican en un maestro por lo particular es quien proporciona circunstancias de aprendizaje a sus escolares que, a través de su capacitación para edificar la humanidad deseada, en cada nación. La intención de los razonamientos del ejercicio educativo es incentivar en el aula un proceso que permita a

todos los estudiantes ecuatorianos, alcanzar el perfil de egreso o amaestramiento notorio, en el currículo básico nacional para la educación general básica y de bachillerato, un profesional educativo competente; donde las prácticas presentan una mayor correlación positiva, con la capacitación, que se espera que los alumnos alcancen (Ministerio de Educación, 2013).

En este orden de ideas, existen algunos estándares que permiten corroborar, cómo y de qué forma se da el rendimiento docente, entre los que se destacan.

**Dimensión:** Espacio o área de actuación de los docentes que tiene un objetivo específico basado en el aprendizaje del alumno.

**Estándares generales:** descripciones de las habilidades a nivel macro, destrezas, capacidades, conocimientos, aptitudes y actitudes, que deben demostrarse, en su labor.

**Estándares específicos:** descripciones definidos que permiten la ratificación del cumplimiento de la norma general propuesta y debidamente especificada.

**Indicadores y evidencias:** operaciones laborales o prácticas fundamentales del desempeño profesional docente, que permiten calificar su trabajo (Vaillant, 2016)

Estos aspectos, son criterios puntuales, relacionados a lo que ha de hacer un personal educativo competente, donde se destaca que la práctica del docente, se observa una relación positiva, con la alineación que se pretende que los escolares alcancen.

El perfil docente en términos generales, el maestro no es solo un transmisor de conocimiento, más allá de esto, es un modelo a seguir y también un ser sociable. Por lo tanto, la relevancia de señalar cómo debe ser un maestro. en cada uno de los aspectos indicados a continuación, donde están señaladas las competencias que debe poseer o desarrollar, en el campo educativo, según lo propuesto por Prado (2014), afirmando que un docente debe ser:

**Innovador:** Crear recursos y medios didácticos, para explicar y exponer mejor los contenidos, especialmente las capacidades mentales y físicas de los estudiantes.

Líder: debe dirigir, concretar, establecer, atender y ser equitativo en el trato a cada estudiante.

Actualizado: debe estar al tanto de cada nuevo paradigma, capacitándose menudo e innovar en los métodos acordes a los niveles educativos, de la que ya posee, optimizando sus clases planificadas y paralelamente reconociendo las presentes tecnologías e introducciones pedagógicas que precisan los escolares, en el proceso de aprendizaje.

Investigador: Al demostrar habilidades científicas, de observación, análisis, síntesis y evaluación. Poder mostrar el producto de sus pensamientos en forma conveniente, oportuna y consistente. Incentivando hábitos de lectura, preferencias por el conocimiento, con el afán de educarse por sí mismo y autoformarse, mantener apertura los cambios (p. 13).

### **1.3.1 Desempeño docente**

Según la perspectiva de González (2014), el desempeño docente se entiende como "el cumplimiento de las funciones docentes; está definido por factores asociados al docente, el alumno y el contexto socio-cultural, así mismo, el rendimiento se produce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el contexto institucional, el entorno del aula y en el mismo maestro una acción a través de una acción reflexiva" (p. 7).

Por su parte, Almenara, Cejudo y Lozano (2018), indica sobre las dimensiones del desempeño docente:

En la dimensión gestión del aprendizaje, según Gómez (2015), la gestión del aprendizaje, por parte del docente, abarca:

La programación del trabajo pedagógico, a través de la producción del programa curricular, los ejes didácticos y las asambleas de aprendizaje en el marco de una dirección inclusivo e intercultural. Describe, la comprensión de las características principales sociales, culturales-materiales e inmateriales- cognitivas de los alumnos, el manejo adecuado de los contenidos disciplinarios y pedagógicos, así como la elección

del material, las estrategias educativas y la elección eficaz de las técnicas, estrategias e instrumentos, apropiadas para la evaluación del aprendizaje (p. 78).

Segunda dimensión Gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje.

La gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje, según la UNESCO, citada por Danel (2016), es un aspecto del desempeño docente, comprende:

La dirección del proceso de enseñanza, a través de un enfoque que valora la inserción y la variedad de todas sus expresiones. Se refiere a la intervención pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje. Enfoca la gestión de contenidos, la motivación permanente a los educandos, el desarrollo de las estrategias metodológicas y de evaluación, así como el uso acertado de recursos didácticos, Incluyendo el uso de varios criterios e instrumentos que facilitan la caracterización de los logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, así como los aspectos de la enseñanza que deben ser mejorados (p. 8).

Tercera dimensión Participación en la gestión institucional articulada a la comunidad, de acuerdo, con Cornejo, Rubilar, Díaz, y Rubilar (2016), la contribución en la gestión institucional articulada a la comunidad, es una dimensión que incluye:

La interposición del docente en la organización educativa o la red de instituciones educativas, para formar comunidades en el intercambio de saberes y aprendizaje. También indica, la comunicación efectiva con la comunidad educativa, la subvención activa en la implementación de herramientas de gestión; tales como: el Proyecto Educativo Institucional, el plan de trabajo anual y otros. También se encuentra relacionado, con la promoción de un entorno escolar propicio y el respeto por las tradiciones de la comunidad y el entorno que rodean la escuela (p. 15).

#### **Cuarta dimensión Protagonismo Docente**

El docente, es protagonista del proceso educativo, refiere la UNESCO, cuya interpretación, permite afirmar que sobre los nuevos conceptos de contribución, pertenencia, disposiciones y el liderazgo compartido en las escuelas, los docentes respaldan la contexto de la escuela y la comunidad en la que se encuentra, por lo tanto

deben traducir los petitorios de su entorno y políticas educativas, con el propósito estratégico de la institución, al mismo tiempo, que debe aplicarlo en la práctica docente, por lo que esta dimensión se refiere a que:

Los docentes que planean, monitorear y evalúa su trabajo, a la vez que revisan sus prácticas y sistematizar sus avances; que se sienten fortalecidos en el equipo de enseñanza, se relaciona con otros colegas y otras escuelas en redes de aprendizaje docente; manteniendo una orientación crítica, reflexiva y proactiva de actitud y proceso centrada en la realidad y la puesta en práctica del conocimiento. (Ortiz, Crespo, & Isch, 2015, p. 146).

### **1.3.2 Taller de motivación**

Lo que promueve a una persona a llevar a cabo ciertas acciones y mantenerse y fortalecerse en ellas, hasta el acatamiento de sus objetivos se determina motivación. También está relacionado al atrevimiento y el interés, es decir, en otras frases, la motivación es la fuerza de voluntad que permite esforzarse y alcanzar ciertos objetivos. Involucrando a la necesidad presente ya sea incondicional, relativa, de placer o lujo. Cuando una persona está altamente motivada a llevar a cabo algo, debe considerar si este hecho es necesario o realmente conveniente.

La motivación según Lieury y Fenouillet (2016), es:

El vínculo que toma una acción específica, para satisfacer una necesidad. Por lo que, la motivación se transforma en un activador de la conducta humana, a su vez los estados de motivación, así como los de actitud, se suscita por la consecuencia de un conjunto de factores o variables que interactúan (p. 08)

Para plantear, la definición de motivación, se observará la importancia que le otorga el docente, al trabajo en el aula, y esto puede implicar cierta controversia. Actualmente, en algunas instituciones educativas del Ecuador, aún hay posiciones que siguen trabajando con la pedagogía tradicional, sin concederle algunos casos, la relevancia que se le ha de otorgar a la motivación, porque se considera que es el agregado de variables intermedias que activan el comportamiento y lo orientan en un determinado sentido, al logro de un objetivo.

En el área educativa, la motivación puede ser apreciada como “la disposición asertiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma independiente y autónoma” (Marulanda & Montoya, 2014, p. 13). Desde ciertas perspectivas, la motivación está presente en el ser humano y es ineludible que esta destreza sea positiva, se tenga presente al momento, en el que se pretenda alcanzar el conocimiento, de forma particular e individual y también que se pueda lograr el objetivo previamente establecido.

En el mismo orden de ideas, Valenzuela, Muñoz, Silva, Gómez, y Precht (2015), con respecto a la motivación, mencionan que es:

Un proceso auto-dirigido por cada persona, que mantiene una cierta afinidad por el logro de objetivos específicos y muy puntuales, que suponen en sí mismos, un ejercicio por parte del sujeto y accede a reconocer el esfuerzo requerido para conseguirlo. La motivación está concertada de necesidades, ambiciones, tensiones, incomodidades y expectativas; conformando un paso adelantado al aprendizaje, por lo que se constituye en su fuerza de empuje (p. 356).

En el marco de los señalamientos, puede afirmarse que, la motivación está influenciada por factores internos y externos que estimulan el deseo y la energía en las personas para estar continuamente interesados y comprometidos con un trabajo, rol o tema, o hacer un esfuerzo para alcanzar un objetivo. Es la resultante, de “la interacción de factores conscientes como inconscientes, como la intensidad del deseo o la necesidad, el incentivo o el valor de la recompensa del objetivo, y las expectativas del individuo y de sus pares” (Rojas & Rojas, 2016, p. 18).

Estos factores son los motivos que cada persona tiene para comportarse de cierta forma o manera. Y lo que lo impulsa, a lograr los propósitos, que lo conducen y le permiten alcanzar las metas propuestas.

### **Clasificación de la motivación**

Desde el enfoque de Napolitano (2014), la motivación se clasifica de la manera siguiente:

Motivación externa: la motivación extrínseca se refiere a la acción o comportamiento realizado con la esperanza de recibir una recompensa o resultado

externo. Esta forma de motivación difiere de la motivación intrínseca en la forma en que funciona, sus efectos, ventajas y desventajas. Se considera, afirma Fischman (2014), que la motivación extrínseca, se deriva de “cada vez que un individuo realiza una acción o comportamiento porque el individuo se ve afectado por factores externos tales como recompensas o castigos”(p. 28). Cuando una persona está motivada por factores externos, ya sea para evitar consecuencias negativas o para lograr resultados positivos, se considera que es una motivación extrínseca.

La motivación puede ser de diferentes tipos, tales es el caso que ya se ha mencionado anteriormente, la motivación extrínseca como la que es producida por un factor externo. Al igual que en el contexto de trabajo, cuando el jefe felicita a sus trabajadores, ejemplifican perfectamente este tipo de refuerzo externo que ayuda a los profesionales a sentirse más valorados y están aún más involucrados en el cumplimiento de sus funciones y otra forma de motivación externa es el recurso del premio que es una forma de compensación.

Motivación interna: también puede ser intrínseca o interna; es decir, nace desde dentro de la persona. Sin duda, esta condición, es importante porque si bien la motivación externa, al no depender del mismo ente, por el contrario, la automotivación a través de las medidas ejecutadas, dependiendo de cada ser humano. Como un signo de inteligencia emocional para ser feliz, cada individuo debe ser responsable de sus decisiones.

Al respecto señala Naranjo (2013), afirma que la motivación intrínseca, es la “estimulación que estimula a un individuo a adoptar o cambiar un comportamiento para su propia satisfacción o realización interna” (p. 13). La motivación intrínseca, suele aplicarse por sí misma y surge de una relación explícita entre el individuo y la situación. La motivación, también puede alimentarse a través de un entrenamiento, en el que el cliente específico determina el propósito y la meta, que establece "un plan sobre una actuación personalizado y aumenta su nivel de introspección para delimitar sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, en el logro y alcance del reto propuesto” (Chiavenato, 2013, p. 125) Motivación laboral: según Rojas y Alegre (2016), la definen como “parte de la responsabilidad adquirida entre la organización y el colaborador, para forjar resultados con beneficios comunes; fundado como factores intrínsecos. En otras palabras, las motivaciones del empleado, deben ser extrínsecas,

que se refieren al propósito de la organización hacia el equipo directivo” (p. 33). Por lo que, los factores intrínsecos a la actuación directa y real que ejecuta cada individuo, se encuentran marcada por su propia voluntad, para alcanzar las metas propuestas y ser capaz de satisfacer lo que se le demanda, desde cada instancia en la que se desenvuelve, y siempre de la mano con las destrezas, habilidades y capacidades que se requieren.

Asimismo, reflexiona el factor extrínseco, en las promociones donde actúa el individuo externamente. Por lo tanto, la organización debe facilitar y motivar a los trabajadores, para que estén dispuestos a lograr objetivos y cumplir con los elementos requeridos.

Automotivación: es la capacidad de hacer lo que se necesita hacer, sin influencia de otras personas o situaciones. Las personas con automotivación pueden encontrar un motivo y una fortaleza para completar una tarea, incluso cuando son desafiantes, sin darse por vencidos o necesitar a otra persona para alentarlos. Sobre este aspecto, Selva (2016), refiere que la automotivación es:

La motivación que se obtiene del conocimiento del propio ejercicio y sus causas. Es decir, que cada individuo planea, la regularización de la fuerza que lo estimula a actuar, según el conocimiento de su propio ser. En este sentido y culminando la práctica, es una actividad consciente, de un sujeto reflexivo, que busca ser el agente comprometido y responsable de su propio comportamiento. (p. 3024). Pudiendo afirmar que, la automotivación es el siguiente nivel de la motivación intrínseca, donde ésta, es algo más instintivo que elaborado, mientras que la automotivación requiere de un proceso que, de acuerdo con Villanueva (2013), tiene, al menos, los siguientes componentes:

Objetivos claros: la automotivación se fortalece con las metas y propósitos, claramente definidos, tan detalladas y concretas como sea posible. Estableciéndose, claramente si son a largo plazo, esto resulta positivo.

Un plan para lograrlos: la automotivación se nutre de la conciencia que se tenga sobre el cómo, alcanzar los propósitos previamente establecidos.

Acción con decisión: es indefectible que se actúe con la finalidad de alcanzar los propósitos, puesto que la acción es la que marca la diferencia.

El propósito de estos componentes, se dirige a plantear y proponer condiciones, en las cuales las personas, estén dispuestas a trabajar con iniciativa, interés y entusiasmo, también propicia el que las personas, trabajan con un sentido de responsabilidad, lealtad, disciplina, así como con orgullo y confianza, para que los objetivos institucionales se alcancen, de manera efectiva.

Motivación positiva: mantiene el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo.

Motivación negativa: consiste en la obligación que se ejerce intrínseca o extrínsecamente, para llegar a cumplir con lo que se debe; esto puede ser, a través de castigos, amenazas, entre otros mecanismos que pueden, provenir de la familia o la sociedad.

Se manifiestan también ciertos factores que regulan la motivación en el individuo, entre los cuales se destacan, según Villanueva (2013), los siguientes:

Regulación externa: sería regulada a través de medios externos tales como premios y castigos, la acción humana, por lo consiguiente si un escolar puede decir, "estudio la noche antes del examen porque mis padres me fuerzan a hacerlo". No tiene lógica, pero será de gran ganancia en un futuro.

Regulación introyectada: El individuo internaliza las razones que le permiten actuar, pero esta internalización no es realmente la autodeterminación, puesto que está delimitada a la internalización de pasadas contingencias externas. Por ejemplo: "estudiaré para este examen porque el examen anterior lo reprobé por no estudiar".

Identificación: Es la medida en que el desempeño es juzgado importante para el individuo, especialmente lo que percibe como seleccionado por él mismo, entonces al interiorizar los motivos extrínsecos se regula a través de personalización. Por ejemplo: "decidí estudiar anoche porque es algo importante para mí".

## **Primeras teorías de la motivación**

Con relación, a las primeras teorías de la motivación, Parra (2016), explica que “se formulan cinco teorías, que, en la década de 1950, sobre la motivación, relacionadas a los colaboradores de una empresa u organización” (p. 128), donde estas, incorporan el fundamento, de donde resultan y derivan las formas de motivar a cada persona. En este orden de ideas, las teorías más conocidas sobre motivación, son:

**Teoría de la jerarquía de las necesidades:** La teoría de la motivación, que es más resaltante, dentro de la jerarquía de las necesidades, establecida por Abraham Maslow, comprobó la hipótesis de que, en cada individuo o sujeto, hay una sistematización de cinco requerimientos, entre ellas. Sobre las que puede encontrarse:

**Fisiológico:** Esto incorpora el hambre, la sed, el refugio y otros requerimientos fisiológicos del individuo.

**Social:** puede establecer el efecto, sentido de pertenencia, la aceptación individual propia y la necesidad.

**Estimaciones:** se encuentran los factores internos, como el respeto que la persona tiene para sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como estado, reconocimiento y atención.

**Seguridad:** se extiende al cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales (López A, 2015). **La autorrealización:** establece el impulso en la cristalización de lo que individuo es capaz de ser; integra el crecimiento y desarrollo del potencial individual. Un factor relevante que debe conocerse, es que las necesidades no van a estar completamente satisfechas, y sabiendo que el que logra cierto nivel deja de motivar, si está completamente satisfecho, el próximo se vuelve dominante. “Según Maslow, si se requiere motivar a una persona, se debe comprender y saber en qué nivel de la jerarquía, se ubica esa persona y en base a lo detectado, centrarse en el nivel de esta satisfacción”. (Arámburo, 2013).

Después de estudiar la forma en que los gerentes se relacionan con los empleados, McGregor estableció, que los puntos de vista que tenían sobre la naturaleza

de los seres humanos, se fundamentan sobre ciertos supuestos que configuran la conducta (Arámburo, 2013). Los gerentes que están a favor de la teoría X creen que los empleados están inherentemente disgustados con el trabajo, por lo que deben ser dirigidos, incluso coaccionados para hacerlo. Aquellos que se basan en la teoría Y presumen que los empleados discurren que, el trabajo es tan natural como descansar o jugar, de modo que la persona promedio, aceptará la responsabilidad de lo acontecido.

La teoría Y: Señala que las necesidades de orden superior subyugan a los individuos. Incluso McGregor, hasta llevo a pensar, que los supuestos de la teoría Y, eran más validos que los de la teoría X. Por consiguiente, estableció que las ideas, que propician la toma de decisiones participativa, los trabajos de responsabilidad y desafiantes y las buenas relaciones grupales servían para maximizar la motivación de un individuo en una empresa en su trabajo. (Marulanda & Montoya, 2014).

### **La motivación enfocada en el trabajo y la organización**

La siguiente definición, expone de forma sencilla pero muy nítida este concepto, que según Chiavenato (2013), la motivación enfocada al trabajo y a organización “es la voluntad para hacer un gran esfuerzo, hacia el logro de las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo, que propicia el alcance y recompensa de alguna necesidad personal”.(p. 126). Según el propio autor, percibe, que hay aspectos que se destacan, bien sea de forma explícita o implícita, en la motivación en el desempeño laboral tales como:

**Esfuerzo:** es la energía desarrollada por el individuo, el cual debe ser encauzado, a la obtención de un buen provecho laboral.

**Necesidades:** (carencias), que trastornan el equilibrio de las circunstancias físicas y/o psíquicas de los individuos.

**Deseos:** son los impulsos deliberados, que generalmente surgen de las necesidades de cada individuo.

**Metas:** hacia las que se expanden los impulsos para compensar las necesidades sentidas (p. 128).

## **Lo que el directivo debe saber sobre la motivación**

La motivación producida, puede estar direccionada hacia el incremento del trabajo o a su depreciación, en dependencia de los factores que estén dominando. Entre estos aspectos, se logra destacar, desde la percepción de Denny (2014), algunos de ellos, son:

Pueden atraer hacia el primer caso, el aumento del trabajo, las ganas de promoción y ascenso, la intención de hacer un buen trabajo, el ansia económica y otros, el interés por aprender, aprensión a quedar fuera del trabajo, seguridad de que el trabajo lo vale, puede guiar el segundo, disminución del trabajo, dificultades e inconvenientes de relación con los controles, conflictos y dificultades con el trabajo y la desidia no funciona, no deja trabajar (p. 25).

Estos aspectos, no son los únicos que influyen en la motivación, sin embargo, el punto clave del problema, es enaltecer los aspectos que tienen un efecto positivo y minimizar o disminuir tanto como sea posible aquellos que mejoran el efecto negativo, o de lo contrario, hacen compatibles los objetivos de la dependencia con necesidades personales. Los aspectos motivadores, no siempre son los mismos en todas las personas.

Estos factores motivadores cambian con el tiempo y la situación en una misma persona, lo que la entidad logra, es un derivarte del esfuerzo conjunto del grupo de las personas. Nada crea una mayor responsabilidad, que sentirse necesario.

El factor primordial en las personas motivadas es hacer las cosas bien. Una entidad, debe estar en capacidad de fomentar las condiciones para que un empleado promedio haga esfuerzos y obtenga resultados fenomenales. Una de las principales capacidades de un gerente (si no es la principal) es su capacidad para generar y despertar entusiasmos.

La motivación, no está asociada a un rasgo personal, sino la interacción del individuo y la situación. Motivar no es fácil, para esto debes conocer las necesidades de las personas. (Sánchez, 2017).

## **Dimensiones**

De lo hasta ahora expuesto se deduce que la motivación tiene tres dimensiones, las cuales Bolarin (2015) identifican, afirmando que son: “rigor, fuerza, orientación y perseverancia” (p. 605).

**Dimensión La intensidad:** Es la cantidad de energía que el individuo transforma en la realización de una tarea (Bolarin, 2015).

**Dimensión La dirección:** es la alineación del esfuerzo hacia la consecución de una meta determinada. Involucra la selección de las actividades en las cuales, el individuo concentrará su esfuerzo para conseguir dicha meta (Bolarin, 2015).

**Dimensión La persistencia:** Es la prolongación del esfuerzo, en un tiempo dado o determinado. La perseverancia, propicia en el individuo supere los inconvenientes, que encuentre en la decisión de proponerse el logro de la meta (Bolarin, 2015).

### **1.4. Formulación del problema**

#### **1.4.1. Formulación Problema general**

¿De qué medida el Taller de Motivación mejora el desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal José Martínez Queirolo del Guayas – 2018?

#### **1.4.2 Formulación de los Problemas específicos**

¿En qué medida el Taller de Motivación mejora la preparación para el aprendizaje de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018?

¿En qué medida el Taller de Motivación mejora la enseñanza para el aprendizaje de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018?

¿En qué medida el Taller de Motivación mejora la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018?

### **1.3. Justificación del estudio**

Conveniencia: a lo largo del tiempo, la motivación ha intervenido con un papel altamente relevante, ya que se ha constituido en un factor que circunscribe la capacidad de aprender y realizar un trabajo. Es decir, que la motivación; es un tema que genera polémica, entre los teóricos que han definido su definición, pues esta se circunscribe a ciertos factores que determinan el interés de realizar una tarea o actividad. Obviamente, el desempeño laboral en una entidad o institución educativa estatal o privada, depende de la motivación de los trabajadores, ya que el desempeño laboral, se fundamenta en un factor determinado por la motivación que envuelve a cada trabajador.

Valor teórico: Esta investigación, persigue alcanzar un acercamiento del conocimiento sobre la motivación, que se deriva entre los trabajadores de la Institución educativa. Esto mostrará, la relación que se encuentra entre varios aspectos motivacionales, sin embargo, los resultados de esta investigación pueden tomarse como base para otros proyectos y también pueden colaborar con los trabajadores en diferentes áreas de la organización, la reflejar y reconocer que la motivación de cualquier persona, es vital el logro del éxito en cualquier actividad o profesión. Así mismo, también resolverá un problema, del desconocimiento en relación con la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores y sobre todo porque permite manifestar un hecho objetivo, al comprobar algunas hipótesis y teorías relacionadas con la motivación y el rendimiento laboral.

Valor Práctico: Desde el punto de vista práctico, el presente estudio se evidencia por el hecho de localizar elementos que aclaren las causas de la desmotivación y el bajo rendimiento laboral de los docentes y los funcionarios administrativos, por lo que puede contribuir a mejorar algunos criterios sobre el rendimiento laboral y una verdadera conciencia en los trabajadores, que determinan la relevancia de la institución donde trabajan y por lo tanto; están plenamente motivados para desenvolverse, adecuadamente en sus trabajos y con esto, generar eficazmente la razón de ser del desarrollo laboral y profesional tanto de los recursos, como de los medios y las maneras en las que se logra el trabajo.

Aporte Metodológico: Desde este punto de vista el actual trabajo, aportará con un instrumento ventajoso para medir la satisfacción laboral en una entidad laboral, sea cual sea la organización y en la especialidad en la que se desenvuelve.

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis general**

**H1:** La aplicación del taller de motivación mejora en el desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

**H0:** La aplicación del taller de motivación no mejora en el desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

**He1:** La aplicación del taller de motivación mejora en la gestión del aprendizaje de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

**H01:** La aplicación del taller de motivación no mejora en la gestión del aprendizaje de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

**He2:** La aplicación del taller de motivación mejora en la gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

**H02:** La aplicación del taller de motivación no mejora en la gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

**He3:** La aplicación del taller de motivación mejora en la participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

**H03:** La aplicación del taller de motivación no mejora en la participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

**He4:** La aplicación del taller de motivación mejora en el protagonismo docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

**H04:** La aplicación del taller de motivación no mejora en el protagonismo docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar en qué medida el taller de motivación mejora el desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

Identificar el nivel del Desempeño Docente de los docentes de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas antes de aplicar el taller.

Determinar en qué medida el taller de motivación mejora la gestión del aprendizaje.

Determinar en qué medida el taller de motivación mejora la gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje.

Determinar en qué medida el taller de motivación mejora la participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad.

Determinar en qué medida el taller de motivación mejora el protagonismo docente.

Identificar el nivel del desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas después de aplicar el taller.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de la Investigación

Sobre el diseño de la investigación, se tiene que esta fue de tipo cuantitativo y experimental, con un diseño pre-experimental, que en consonancia con lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista, (2014), son “todos los tipos de diseños formulados, que se aplican para entablar, algún tipo de asociación entre dos o más variables” (p. 146). Por lo que, al no averiguar, en las relaciones estrictas de naturaleza causa-efecto, lógicamente no resultan adecuadas, al menos a priori, hablar de variables dependientes ni de variable independiente propiamente dicha, Wood (1984), considera que los diseños pre experimentales están fuera del campo de la experimentación. El esquema es el siguiente:

**M: O1----- X ----- O2**

Dónde:

M = Docentes de la Unidad Educativa José Martínez Queirolo

O1 = Aplicación del Pre test.

O2: = aplicación del Post test.

X = Taller de motivación

### 2.2 Variables, Operacionalización

#### 2.2.1. Variables

##### 2.2.1.1 Variable Dependiente: Desempeño docente

El desempeño docente, según la perspectiva de González-Such (2014), "el rendimiento docente se concibe, como el acatamiento de las funciones; está definido, por factores relacionados al docente, el alumno y el entorno socio-cultural, así mismo, el rendimiento se practica en diversos niveles: contexto socio-cultural, ambiente institucional, el aula y en el docente, donde recae una actuación, a través de una acción reflexiva" (p. 7).

Por su parte, Almenara, Cejudo y Lozano (2018), indica sobre las dimensiones del desempeño docente:

**Gestión del aprendizaje:** Contiene la planificación y organización del trabajo pedagógico a través de la producción del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque inclusivo e intercultural. Refiere al conocimiento, de las transcendentales características culturales-materiales, sociales e inmateriales-cognitivas de los alumnos, la destreza en los contenidos pedagógicos y disciplinarios, así como la segregación y sistematización del material educativo, las estrategias de enseñanza y evaluación, dentro del proceso educativo (Gómez, 2015, p. 18).

**Gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje** Comprende la administración del proceso de enseñanza y aprendizaje; a través de un dirección, que valore la diversidad y la inclusión, en todas sus expresiones. Describe la mediación pedagógica del docente, en el desarrollo de un clima que favorezca el aprendizaje, el desarrollo de contenidos, la motivación indeleble de sus estudiantes, el perfeccionamiento de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la implementación de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de numerosos criterios e instrumentos que suministran la tipificación del logro y los retos en el proceso de aprendizaje, además de los talentos en la enseñanza (Danel, 2016, p. 16).

**Participación en la gestión institucional articulada a la comunidad:** Incorpora la democrática intervención del maestro en la comunidad educativa para formar una comunidad de aprendizaje. También menciona, la comunicación efectiva con la comunidad educativa, la activa colaboración en la formulación de herramientas de gestión tales como el Proyecto Educativo Institucional, el plan de trabajo anual y otros. También toma en cuenta la promoción de un clima escolar favorable y respeto por la estabilización de las tradiciones de la comunidad (p.23).

**Protagonismo Docente:** Incorpora la interposición flexible del maestro en la comunidad educativa que conforman la comunidad de aprendizaje. También menciona, la reciproca comunicación y eficaz, la colaboración activa en la enunciación de instrumentos de gestión; tales como el PEI, el PAT y otros. También tiene que ver con el desarrollo de un clima escolar propicio y el respeto por las usanzas de la comunidad en la que la escuela se sitúa y le da sustento, en su transformación, equilibrio y perpetuación transformadora del mismo (p.23).

### **2.2.1.2 Variable Independiente: Taller de Motivación**

El modelo de las características del trabajo, fue creado por J. Richard Hackman y Greg Odham citado por Robbins y Judge (2012) proponen que cualquier trabajo queda detallado, en procesos y espacios fundamentales.

#### **Dimensiones**

La motivación según Lieury y Fenouillet(2016), identifican tres dimensiones:

La intensidad: Es el conjunto de esfuerzos mancomunados, que el individuo transforma y aporta, en la realización de una tarea (Bolarin, 2015).

La dirección: prevé la dirección del esfuerzo hacia la consecución de una meta concreta, implica por su parte la elección de las actividades, en las cuales, cada persona centra su mayor esfuerzo en el logro de lo propuesto como meta (Bolarin, 2015).

La persistencia: Es la continuación de energía a lo extenso de la etapa. Este importe hace que el sujeto descuelle los obstáculos que localiza en su recorrer, hacia el éxito y alcance.

### 2.3 Población y muestra:

Se contó con una muestra de 22 docentes entre varones y mujeres pertenecientes a la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo”, de la ciudad de Guayaquil, cuyas edades fluctúan entre los 24 y 50 años.

JORNADA	MUJERES	VARONES	TOTAL
<b>MATUTINA</b>	11	00	11
<b>VESPERTINA</b>	08	03	11
<b>TOTAL</b>	19	03	22

La muestra fue del mismo tamaño de la población, constituyéndose en una muestra censal.

### 2.4 Técnicas e instrumentos:

En la técnica de observación permitió obtener información sobre el desempeño docente, a través de la recolección de información selectiva e interpretativa de los docentes la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo”.

Análisis de documentos: Se realiza a través del análisis de información secundaria contenida en investigaciones y otras fuentes bibliográficas para poder analizar de forma cuantitativa y poder configurar la construcción de antecedente, bases teóricas y solución del problema investigado.

#### **Instrumento:**

#### **Cuestionario para evaluar el desempeño docente:**

Instrumento diseñado para evaluar el desempeño docente en las dimensiones de gestión del aprendizaje, gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y protagonismo docente que consta de 21 ítems. La puntuación de los ítems presentados responde a deficiente (1), regular (2) y satisfactorio (3). Su validación se realizó por juicio de experto, confiabilidad se obtuvo al aplicar el alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0,89

Los expertos que validaron el instrumento son:

- MSc. Genoveva Calderón Palma
- MSc. Laura Morán Hurtado
- MSc. Jorge Guzmán Abanto.

Lista de cotejo para evaluar el taller de motivación

Instrumento diseñado para evaluar las dimensiones intensidad, dirección y persistencia que consta de 15 ítems.

## 2.5 Método de análisis de datos

resultados se hizo a través de la tabulación y gráfica recurriendo a la estadística descriptiva. En el caso del análisis estadístico inferencial se realizará el uso de la prueba del estudiante para encontrar la diferencia de las medias mostrarles para poder realizar una adecuada contrastación de la hipótesis planteada en donde  $p > 0.05$  indica que no hubo influencia y si encontramos que  $p < 0.05$  es que si encontramos influencia.

$$t_t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

## 2.6. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta el respeto discreción por el anonimato de los participantes; garantizando el manejo privado de la encuesta que ellos reportaron, dejando estrechamente en sereno que la conducción de los datos solo se realizó con fines académicos. Se explicó a todo uno referente al objeto del estudio para que puedan mostrar su consentimiento.

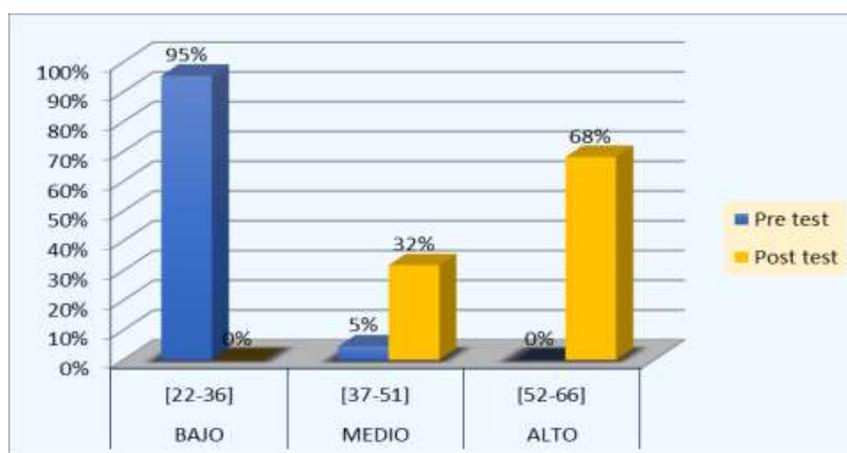
### III. RESULTADOS

**Tabla 1: Nivel de desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” - 2018**

DESEMPEÑO DOCENTE	Categorías	PRE-TEST		POST-TEST	
		f(i)	h(i)%	f(i)	h(i)%
Bajo	[22-36]	21	95%	00	00%
Medio	[37-51]	01	05%	07	32%
Alto	[52-66]	00	00%	15	68%
TOTAL		22	100%	22	100%
PROMEDIO ARITMÉTICO		31.20		53.20	

Fuente: Data de resultados

Figura 1: Nivel de desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” - 2018



#### Interpretación:

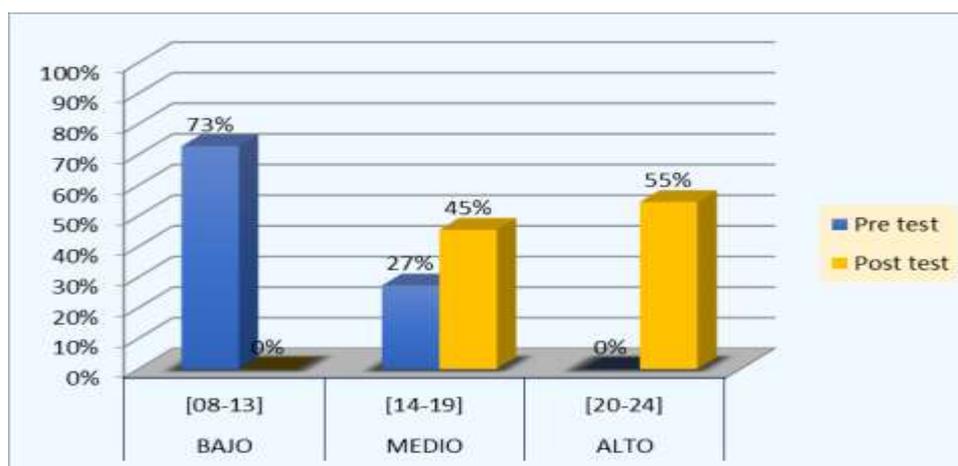
En la tabla y figura 1, el nivel de desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” - 2018 según el pre test el 95% (21) de docentes presentan un nivel bajo y el 5% (1) de docentes presentan un nivel medio de desempeño docente. En esta prueba de entrada se ha obtenido un promedio de 31.20. En el post test, el 32% (07) de docentes presentan un nivel medio y 68% (15) un nivel alto. En esta prueba de salida se ha obtenido un promedio de 53.20.

**Tabla 2: Nivel de gestión del aprendizaje de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” - 2018**

GESTIÓN DEL APRENDIZAJE		PRE-TEST		POST-TEST	
	Categorías	f(i)	h(i)%	f(i)	h(i)%
Bajo	[8-13]	16	73%	00	00%
Medio	[14-19]	06	27%	10	45%
Alto	[20-24]	00	00%	12	55%
TOTAL		22	100%	22	100%
PROMEDIO ARITMÉTICO		12.10		20.10	

Fuente: Data de resultados

Figura 2: Nivel de gestión del aprendizaje de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” - 2018



### Interpretación:

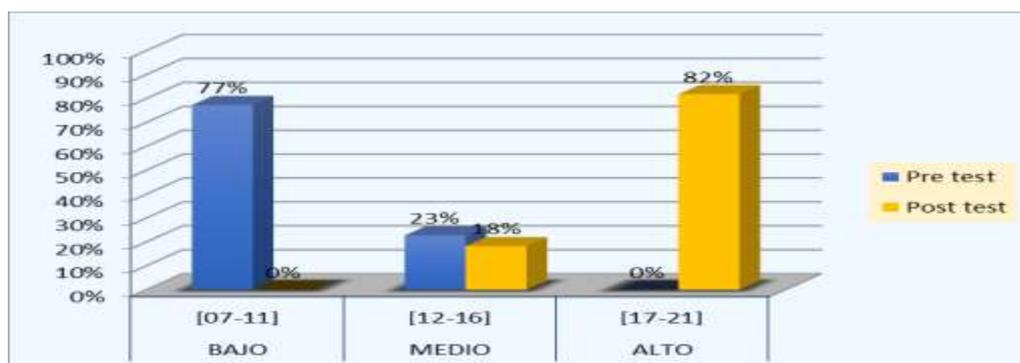
En la tabla y figura 2, el nivel de gestión de los aprendizajes la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” - 2018 según el pre test el 73% (16) de docentes presentan un nivel bajo y el 27% (6) de docentes presentan un nivel medio de gestión de los aprendizajes. En esta prueba de entrada se ha obtenido un promedio de 12.10. En el post test, el 45% (10) de docentes presentan un nivel medio y 55% (12) un nivel alto. En esta prueba de salida se ha obtenido un promedio de 20.10.

**Tabla 3: Nivel de gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” - 2018**

GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA		PRE-TEST		POST-TEST	
	Categorías	f(i)	h(i)%	f(i)	h(i)%
Bajo	[8-13]	17	77%	00	00%
Medio	[14-19]	05	23%	04	18%
Alto	[20-24]	00	00%	18	82%
TOTAL		22	100%	22	100%
PROMEDIO ARITMÉTICO		10.20		17.90	

Fuente: Data de resultados

Figura 3: Nivel de gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” - 2018



### Interpretación:

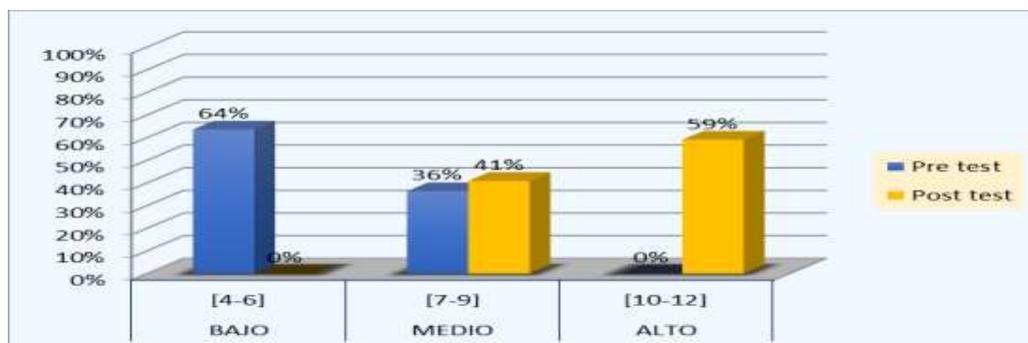
En la tabla y figura 3, el nivel de gestión de la enseñanza de la adquisición de los aprendizajes de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” - 2018 según el pre test el 77% (17) de docentes presentan un nivel bajo y el 23% (5) de docentes presentan un nivel medio de gestión de la enseñanza de la adquisición de los aprendizajes. En esta prueba de entrada se ha obtenido un promedio de 10.20. En el post test, el 18% (04) de docentes presentan un nivel medio y 82% (18) un nivel alto. En esta prueba de salida se ha obtenido un promedio de 17.90.

**Tabla 4: Nivel de participación en la gestión institucional articulada a la comunidad de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” – 2018.**

PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL		PRE-TEST	POST-TEST
Categorías		f(i)	h(i) %
Bajo	[8-13]	14	64%
Medio	[14-19]	08	36%
Alto	[20-24]	00	00%
TOTAL		22	100 %
PROMEDIO ARITMÉTICO		6.20	9.80

Fuente: Data de resultados

Figura 4: Nivel de participación en la gestión institucional articulada a la comunidad de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” - 2018



**Interpretación:**

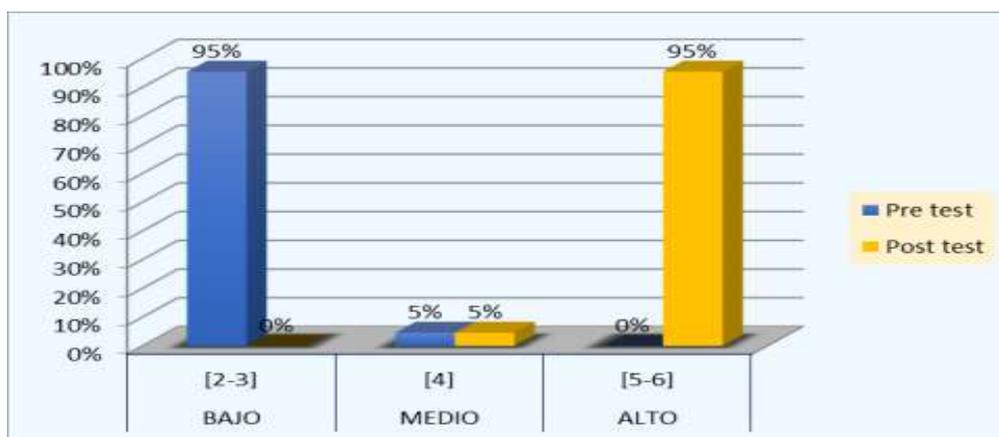
En la tabla y figura 4, el nivel de participación en la gestión institucional articulada a la comunidad de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” - 2018 según el pre test el 64% (14) de docentes presentan un nivel bajo y el 36% (8) de docentes presentan un nivel medio de participación en la gestión institucional articulada a la comunidad. En esta prueba de entrada se ha obtenido un promedio de 6.20. En el post test, el 41% (09) de docentes presentan un nivel medio y 59% (13) un nivel alto. En esta prueba de salida se ha obtenido un promedio de 9.80.

**Tabla 5: Nivel de protagonismo docente de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” - 2018**

PROTAGONISMO DOCENTE		PRE-TEST		POST-TEST	
	Categorías	f(i)	h(i)%	f(i)	h(i)%
Bajo	[8-13]	21	64%	00	00%
Medio	[14-19]	01	36%	01	41%
Alto	[20-24]	00	00%	21	59%
TOTAL		22	100%	22	100%
PROMEDIO ARITMÉTICO		2.60		5.40	

Fuente: Data de resultados

**Figura 5: Nivel de protagonismo docente de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” - 2018**



Fuente: Tabla 5

**Interpretación:**

En la tabla y figura 5, el nivel de protagonismo docente de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” - 2018 según el pre test el 95% (21) de docentes presentan un nivel bajo y el 5% (1) de docentes presentan un nivel medio de protagonismo docente. En esta prueba de entrada se ha obtenido un promedio de 2.60. En el post test, el 5% (01) de docentes presentan un nivel medio y 95% (21) un nivel alto. En esta prueba de salida se ha obtenido un promedio de 5.40.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS

### Comprobando la hipótesis general

H.G. La aplicación del taller de motivación mejora el desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

$H_0: \mu_D = 0$  La diferencia entre Post y Pre Test es igual a cero.

$H_1: \mu_D > 0$  La diferencia entre Post y Pre Test es mayor que cero.

**TABLA 6:**

Prueba entre el post test y pre test de la aplicación del taller de motivación, mejora el desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

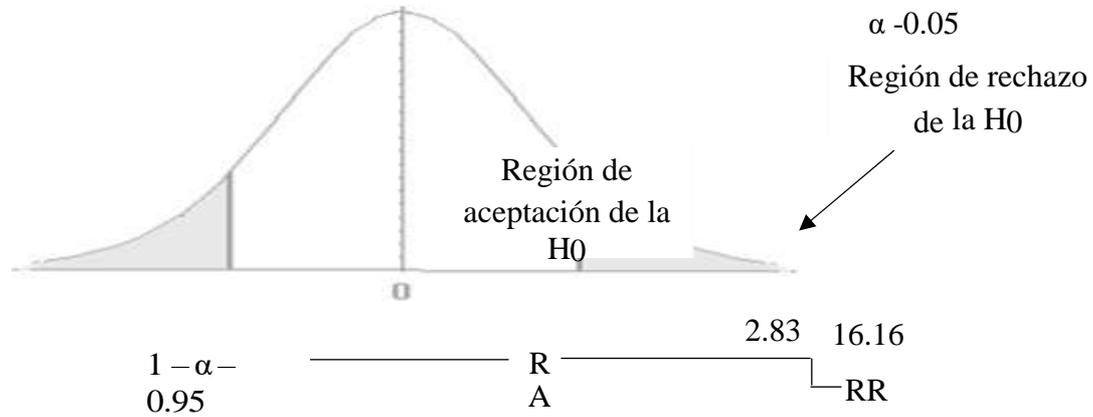
### Prueba de hipótesis

	Diferencias					t	gl	Sig. (bilatera l)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Desem peño docent e Pre test	22.0000 0	6.38451	1.36118	19.1692 7	24.8307 3	16.16 2	2 1	.000

Fuente: Pre test y post Test aplicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

## Figura 6

Regiones de aceptación y rechazo de la  $H_0$



## Decisión

Según la comparación de medidas para muestras relacionadas con el pre test y post test del grupo experimental utilizando la prueba del estudiante se demuestra en la tabla 6, que con un nivel de confianza del 95%, las medidas de desempeño docente son diferentes, esto se valida con un  $t=16.16 > 2.83$  y  $\text{sig } P=0.000 < 0.05$  en consecuencia se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Esto significa la aplicación del Taller de motivación mejora significativamente el desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

### Comprobando la hipótesis específica 1

H.E1. La aplicación del taller de motivación mejora la gestión del aprendizaje de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

$H_0: u_D = 0$  La diferencia entre Post y Pre Test es igual a cero.

$H_1: u_D > 0$  La diferencia entre Post y Pre Test es mayor que cero.

**TABLA 7:**

Prueba entre el post test y pre test de la aplicación del taller de motivación, mejora la gestión del aprendizaje de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

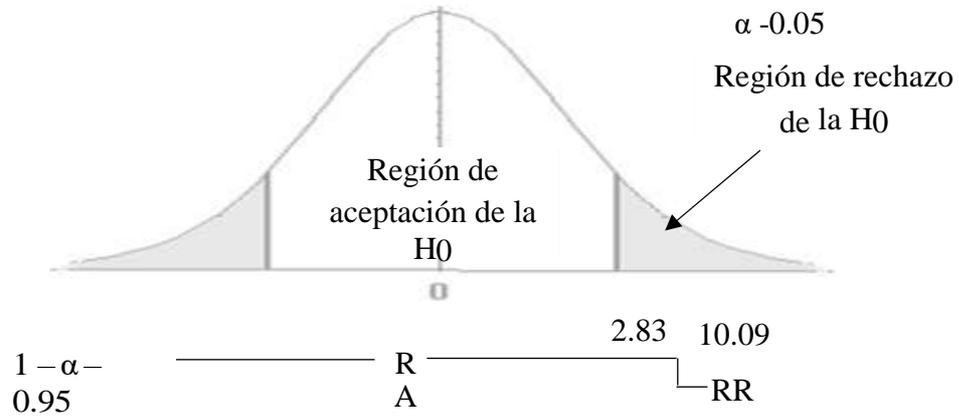
#### Prueba de hipótesis

	Diferencias					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Gestión del Post aprendizaje test - Pre test	8.00000	3.71612	.79228	6.35237	9.64763	10.097	21	.000

Fuente: Pre test y post Test aplicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

### Figura 7

Regiones de aceptación y rechazo de la  $H_0$



### Decisión

Según la comparación de medidas para muestras relacionadas con el pre test y post test del grupo experimental utilizando la prueba del estudiante se demuestra en la tabla 7, que con un nivel de confianza del 95%, las medidas de la gestión del aprendizaje son diferentes, esto se valida con un  $t=10.09 > 2.83$  y  $\text{sig } P= 0.000 < 0.05$  en consecuencia se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Esto significa la aplicación del Taller de motivación mejora significativamente la gestión del aprendizaje de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

Comprobando la hipótesis específica 2

H.E2. La aplicación del taller de motivación mejora la gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

$H_0: u_D = 0$  La diferencia entre Post y Pre Test es igual a cero.

$H_1: u_D > 0$  La diferencia entre Post y Pre Test es mayor que cero.

**TABLA 8:**

Prueba entre el post test y pre test de la aplicación del taller de motivación, mejora la gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

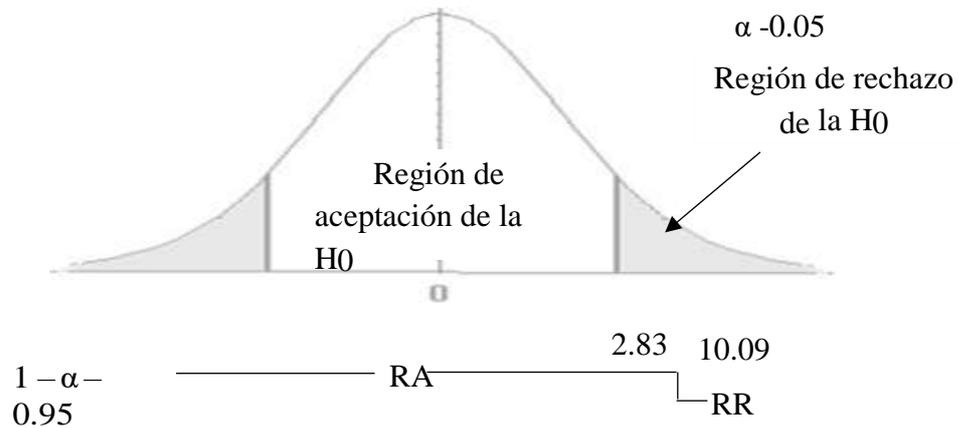
**Prueba de hipótesis**

	Diferencias					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Gestión Post de la test enseñanza - Pre test	7.63636	3.31728	.70725	6.16557	9.10716	10.797	21	.000

Fuente: Pre test y post Test aplicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

### Figura 8

Regiones de aceptación y rechazo de la  $H_0$



### Decisión

Según la comparación de medidas para muestras relacionadas con el pre test y post test del grupo experimental utilizando la prueba del estudiante se demuestra en la tabla 8, que con un nivel de confianza del 95%, las medidas de la gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje son diferentes, esto se valida con un  $t=10.79 > 2.83$  y  $\text{sig } P= 0.000 < 0.05$  en consecuencia se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Esto significa la aplicación del Taller de motivación mejora significativamente la gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

### Comprobando la hipótesis específica 3

H.E3. La aplicación del taller de motivación mejora la participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

$H_0: u_D = 0$  La diferencia entre Post y Pre Test es igual a cero.

$H_1: u_D > 0$  La diferencia entre Post y Pre Test es mayor que cero.

**TABLA 9:**

Prueba entre el post test y pre test de la aplicación del taller de motivación, mejora la participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad del aprendizaje de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

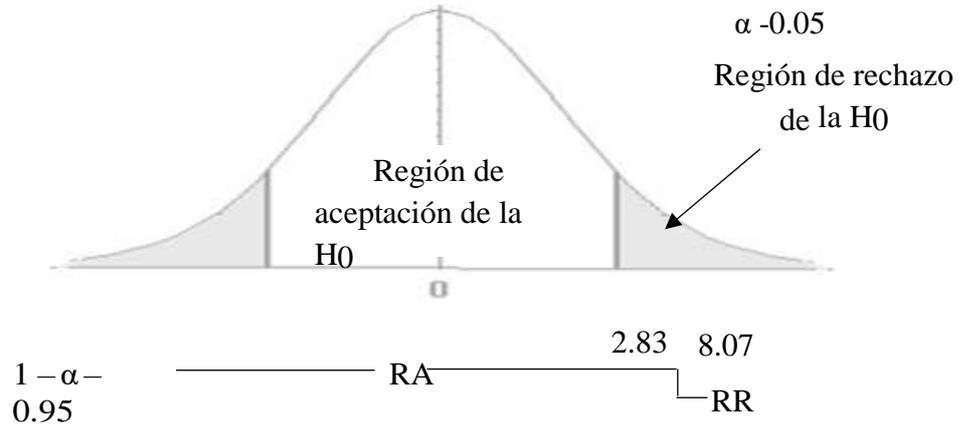
#### Prueba de hipótesis

	Diferencias					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Participación activa - Pre test	3.5909	2.08530	.44459	2.6663	4.51548	8.07	2	.000
Post test	1			4		7	1	

Fuente: Pre test y post Test aplicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

**Figura 9**

Regiones de aceptación y rechazo de la  $H_0$



**Decisión**

Según la comparación de medidas para muestras relacionadas con el pre test y post test del grupo experimental utilizando la prueba del estudiante se demuestra en la tabla 8, que con un nivel de confianza del 95%, las medidas de participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad son diferentes, esto se valida con un  $t=8.07 > 2.83$  y  $\text{sig } P=0.000 < 0.05$  en consecuencia se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Esto significa la aplicación del Taller de motivación mejora la participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal "José Martínez Queirolo" del Guayas – 2018.

#### Comprobando la hipótesis específica 4

H.E3. La aplicación del taller de motivación mejora el protagonismo docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

$H_0: u_D = 0$  La diferencia entre Post y Pre Test es igual a cero.

$H_1: u_D > 0$  La diferencia entre Post y Pre Test es mayor que cero.

**TABLA 10:**

Prueba entre el post test y pre test de la aplicación del taller de motivación, mejora el protagonismo docente de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

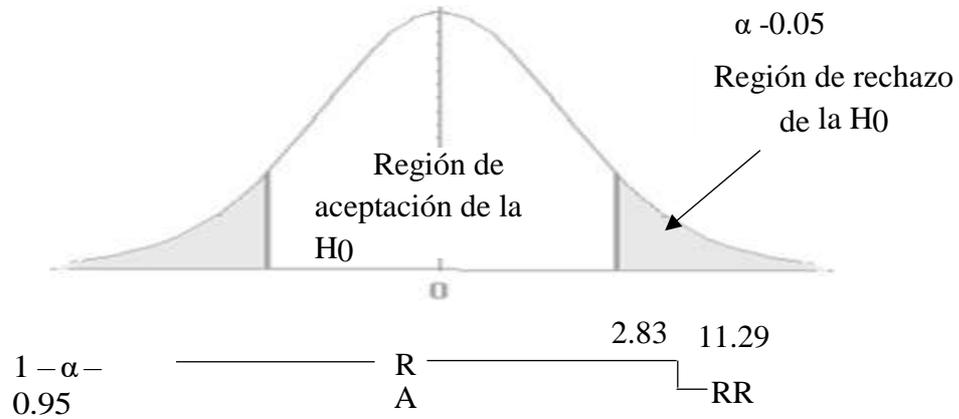
#### Prueba de hipótesis

	Diferencias					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Protagonismo docente	2.77273	1.15189	.24558	2.2620	3.28344	11.29	2	.000
				1		0	1	

Fuente: Pre test y post Test aplicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

## Figura 10

Regiones de aceptación y rechazo de la  $H_0$



## Decisión

Según la comparación de medidas para muestras relacionadas con el pre test y post test del grupo experimental utilizando la prueba t estudiante se demuestra en la tabla 8, que con un nivel de confianza del 95%, las medidas de protagonismo docente son diferentes, esto se valida con un  $t=11.29 > 2.83$  y  $\text{sig } P=0.000 < 0.05$  en consecuencia se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Esto significa la aplicación del Taller de motivación mejora significativamente el protagonismo docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

#### IV. DISCUSIÓN

Según lo hallado en la presente investigación sobre desempeño docente en una Unidad Educativa del Guayas -2018, se puede apreciar en la tabla, el nivel de desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” - 2018 según el pre test el 95% (21) de docentes presentan un nivel bajo y el 5% (1) de docentes presentan un nivel medio de desempeño docente. En el post test, el 32% (07) de docentes presentan un nivel medio y 68% (15) un nivel alto. Esto presenta similitud con lo planteado por Belevan (2014) en su investigación sobre calidad del desempeño docente en la institución educativa Jesús Maestro del distrito de Moche, 2014, donde se evidencia la importancia que tiene el desempeño docente para tener un exitoso desarrollo del proceso educativo. Así mismo se puede analizar lo planteado por Armas y Fernández (2009) donde analiza la dialéctica existente entre alcanzar una educación de mayor calidad con la formación docente, por lo que resulta beneficioso para la comunidad educativa plantear estrategias como el taller de motivación que mejora el desempeño docente.

En relación a las dimensiones planteadas y su respectivo análisis descriptivo se tiene en la tabla 2, el nivel de gestión de los aprendizajes según el pre test el 73% (16) de docentes presentan un nivel bajo, mientras que el post test se tiene un 55% (12) un nivel alto. En la tabla y figura 3, el nivel de gestión de la enseñanza de la adquisición de los aprendizajes, según el pre test el 77% (17) de docentes presentan un nivel bajo, mientras que en el post test un 82% (18) tiene un nivel alto. En la tabla 4, el nivel de participación en la gestión institucional articulada a la comunidad según el pre test el 64% (14) de docentes presentan un nivel bajo, mientras que en el post test, el 59% (13) presenta un nivel alto. En la tabla 5, el nivel de protagonismo docente según el pre test el 95% (21) de docentes presentan un nivel bajo y en el post test un 95% (21) un nivel alto.

Al analizar la información recolectada se obtuvo similitudes con lo planteado por Tijerina (2011), quien en su investigación sobre el papel de la motivación en el desempeño docente plantea que existen diversos factores para mejorar las dimensiones del desempeño docente, donde se deben elegir tareas significativas y pertinentes que sean aplicadas con flexibilidad para poder desarrollar proyectos coherentes que transformen de forma innovadora

al igual que las dimensiones planteadas en este estudio. En este sentido se puede comparar con lo planteado por Nava y Rueda (2014) quienes indican que se tiene que analizar y reflexionar sobre el cumplimiento de las funciones en diferentes aristas como el rendimiento, entorno institucional y contexto en el que se desarrolla los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Revisando los resultados según la comparación de medidas para muestras relacionadas (pre test y post test del grupo experimental) utilizando la prueba t-student se demuestra en la tabla 6, que con un nivel de confianza del 95%, las medidas de desempeño docente son significativamente diferentes, esto se valida con un  $t=16.16 > 2.83$  y  $\text{sig } P= 0.000 < 0.05$  en consecuencia se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Esto significa la aplicación del Taller de motivación mejora significativamente el desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo del Guayas – 2018. Esto difiere a los planteamientos de Barreto (2012), quien afirma en su investigación sobre la evaluación en la calidad del desempeño docente y directivo en un instituto de la provincia del Cañar, donde el investigador afirma que en función a los estándares de calidad se encuentran en niveles deficientes a pesar de todos los compromisos directivos y docentes que se plantea y se debe priorizar una mayor integración y compromiso; mientras que en la investigación desarrollada luego del procesamiento inferencial si obtenemos que a través de la aplicación de un taller de motivación el nivel de desempeño docente mejora significativamente.

## V. CONCLUSIONES

La aplicación del taller de motivación mejora el desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018, obteniendo una “tc” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ( $16.16 > 2.83$ ).

El nivel de desempeño docente de la la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018, antes de aplicar el taller de motivación es predominantemente bajo (95%)

La aplicación del taller de motivación mejora la gestión del aprendizaje del desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018, obteniendo una “tc” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de ( $10.09 > 2.83$ ).

La aplicación del taller de motivación mejora la gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje del desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018, obteniendo una “tc” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de ( $10.79 > 2.83$ ).

La aplicación del taller de motivación mejora la participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad del desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal José Martínez Queirolo del Guayas – 2018, obteniendo una “tc” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de ( $8.07 > 2.83$ ).

La aplicación del taller de motivación mejora el protagonismo docente del desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018, obteniendo una “tc” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de ( $11.29 > 2.83$ ).

El nivel de desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018, después de aplicar el taller de motivación es predominantemente alto (68%).

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al director de la distrital Zona 08 pascuales 2 D09H08 priorizar temas de capacitación en el marco del buen desempeño docente para poder estructurar actividades de reforma permanente de desempeño docente que garantice óptimos niveles de calidad educativa.

Al director de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal José Martínez Queirolo del Guayas incentivar la mejora del desempeño docente a través de acciones reflexivas que permitan al docente poner en prácticas habilidades, capacidades y valores que fortalezca los niveles de calidad y gestión de la Escuela.

A los docentes de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas mostrar compromiso permanente y desarrollo de motivación intrínseca para poder operativizar coherentemente sus desempeños con la aplicabilidad de las practicas evidenciadas como exitosas en la transformación de la cultura pedagógica que tiene la Escuela.

## **VII. PROPUESTA**

### **“TALLER DE MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETA FISCAL “JOSÉ MARTÍNEZ QUEIROLO”.**

#### **FUNDAMENTACIÓN**

El presente taller se lo realiza ya que en nuestra Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo”, existen diversos problemas que se suscitan por la falta de motivación por parte de los docentes durante la ejecución de sus clases, que en algunos casos se torna tradicional donde el estudiante es solo espectador y receptor, también se dedica a cumplir su labor educativa de una manera monótona, existe un desanimo por parte del docente, por la falta de material didáctico, por gran distancia que recorre para llegar a su lugar de trabajo.

Entre otros factores es el comportamiento que tienen los estudiantes donde el docente solo puede indicarles que se porte bien, también, el mal comportamiento de ciertos padres de familia que llegan con tonos amenazantes, donde el docente por cuidar su trabajo tiene que soportar muchos malos ratos. El docente tiene una desmotivación por la falta de apoyo en algunos casos por el director y de los compañeros, que solo ven su beneficio y no el de la institución

Hoy más que nunca se hace necesaria una educación que forme personas capaces de actuar sobre realidades complejas y cambiantes, de manera crítica y con mucha creatividad, pero sobre todo motivadas a luchar por sus ideales para cumplir con los objetivos propuestos. Para ello, en el nuevo currículo nacional se concentra y especifica que los Aprendizajes fundamentales se los asimila a través del desarrollo de sus destrezas y habilidades de manera experimental, significativa incorporando valores de innovación, justicia y solidaridad.

Aprendizaje a lo largo de la vida esto significa que las instituciones educativas deben reconsiderar su propósito de trabajo como el equivalente a “plantar semillas” de habilidades de pensamiento en lugar de la mera transmisión de contenidos (Kail & Cavanaugh, 2012; Medel-Año nuevo, 2002).

Cuando se trata de la importancia del desempeño docente, se debe llegar a plantear los objetivos de la evaluación docente, basada en ciertos estatutos previamente establecidos. Los cuales permitan determinar, las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del docente. Por ello, se ha identificado los fines de la evaluación del desempeño docente, como; el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula.

Este fin, tiene un crecimiento educativo continuo a través del cual la persona puede mejorar, y así cambiar las evaluaciones sumativas por formativas. La mayor eficacia se logra cuando hay una buena integración de desarrollo personal, evaluación de docentes y mejora de la escuela.

Ante esta realidad las autoridades debemos encontrar la forma de ayudar a los docentes a enfrentar y superar situaciones problemáticas a estar motivados, con un espíritu innovador y transformador, pues, nuestra labor nos permite estar en contacto directo con una problemática real y consciente de nuestros estudiantes frente a determinados problemas, y además los desafíos de enfrentarse a un mundo exigente y competitivo en todas las áreas del saber, que requiere de futuros ciudadanos útiles que efectúen en cambios efectivos, ya que los docentes debemos ser ejemplos para ellos.

Reflexionando que la motivación es aquello que impulsa a una persona a realizar determinadas acciones y a persistir en ellas hasta el cumplimiento de sus objetivos. En otras palabras, la motivación es la voluntad para hacer un esfuerzo y alcanzar ciertas metas. La motivación implica la existencia de alguna necesidad, ya sea absoluta, relativa, de placer o de lujo. Cuando una persona está motivada a “algo”, considera que ese “algo” es necesario o conveniente.

Es por eso que este taller pretende que los docentes de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” estén motivados en su competencias de autoafirmación y desarrollo personal a partir de la reflexión continua y vínculos positivos con los demás, planteándose metas, gestionando recursos, trabajando en equipo, emprendiendo, liderando, para enriquecer su capacidad de enfrentar su realidad a partir del reconocimiento de sus potencialidades y limitaciones personales permitiéndole el progreso en su desempeño docente.

- **OBJETIVOS DEL TALLER DE MOTIVACIÓN**

- **2.1. Objetivo General:**

- Aplicar el taller de motivación para mejorar el desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

- **2.2. Objetivos Específicos:**

- Aplicar sesiones de aprendizaje para mejorar el desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

- Determinar en qué medida el taller de motivación mejora las dimensiones planteadas en la investigación.

- Evaluar la efectividad del taller de motivación.

- **EVALUACIÓN**

La evaluación cobra fundamental importancia al destacar que estos talleres han sido elaborados para motivar a los participantes y por ello debe de ser llevados de manera dinámica, buscando en todo momento la retroalimentación recuerde que de todas las personas y situaciones podemos aprender algo positivo.

Las estrategias de participación grupal en los talleres son importantes para lograr un adecuado nivel de confianza en el grupo, tienen el beneficio de motivar a los integrantes. También debe recordar que compartirá un espacio con personas que poseen una exquisita experiencia de trabajo con la comunidad educativa considerando los siguientes aspectos:

- **Evaluación inicial:**

Se determina el nivel de motivación de los docentes de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” mediante la aplicación del Pre – test.

- **Evaluación continua:**

Se recoge la información durante el proceso de la aplicación del Taller de motivación.

- **Evaluación final:**

Se realiza la aplicación del Post test para determinar si la aplicación del Taller de motivación mejora en el desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

## REFERENCIAS

- Almenara, J., & Cejudo, M. &. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. R. *evista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 261-279.
- Amadio, M., & Operti, R. y. (2014). Un currículo para el siglo XXI: Desafíos, tensiones y cuestiones abiertas. *Disertaciones Educativas*, 7-21.
- Arámburo, V. y. (2013). La Influencia de las Variables Extra Clase en la Eficacia de la Enseñanza. . *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 120-139.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Epistema.
- Armas, J. y. (2009). *El desempeño docente y sus funciones*. Perú: UCB.
- Barreto, L. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 20*. Tesis de graduación.
- Belevan, T. (2014). *Calidad del desempeño Docente en la Institución Educativa Jesús Maestro del Distrito de Moche*. Trujillo, Perú: Tesis de graduación.
- Bolarin, M. (. (2015). Dimensiones de la Motivación. *Psicología*, 599-610.
- Borda, M., Tuesca, R., & Navarro, E. (2013). *Métodos cuantitativos*. Barranquilla-Colombia: Edit. Universidad del Norte.
- Cegarra, J. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Argentina: ISE. Chiavenato, I. (2013). *Comportamiento Organizacional. El éxito organizacional*. DF México: Editorial McGraw Hill.
- Chicaiza, R. (2016). *La motivación escolar y el rendimiento académico de los niños y niñas de Educación General Básica de la Unidad Educativa "Luis a Martínez"*. Tesis de Grado.
- Cornejo, C., Rubilar, F., & Díaz, M. &. (2016). Metacognición institucional para un aprendizaje organizacional participativo: Herramienta innovadora de gestión escolar. . *Gestión de la educación*, 11-21.
- Danel, O. (2016). Gestión del proceso de enseñanza enseñanza-aprendizaje en la educación superior. *Conrado*, 1-15. doi:10.13140
- Denny, R. (2014). *Motivar para ganar*. Reino Unido : Richard Denny Group. Diaz, A. &. (2015). Constructivismo y aprendizaje significativo. *EDUCERE*, 35-83. Fischman, D. (2014). *La motivación*. Argentina: Aguilar Paidós.
- García, Ó., Becerra, R. R., Sánchez, H., Escobar, E., Sánchez, G., & Espinosa, E. M. (2016). Fundamentos Psicológicos en la Enseñanza y Aprendizaje de la Geografía. del Conductismo, Cognitivismo y Constructivismo a las Teorías

- del Aprendizaje Significativo y Emocional. *European Journal of Transport and Infrastructure Research*, 1-27.
- Gómez, D. &. (2015). Innovación, aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento en las instituciones educativas. *Educación*, 73-90.
- González-Such, P. (2014). Factores contextuales que influyen en el desempeño docente. *RIEE: Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1-14.
- Gorichon, S. R. (2016). Relaciones entre Formación Inicial e Iniciación profesional de los docentes. Principios y desafíos para la formación práctica. *Revista mexicana de investigación educativa*, 975-991.
- Guarniz, J. (2012). “*Satisfacción laboral, compromiso Institucional y Desempeño Docente de los Profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego*. Universidad privada Antenor Orrego.
- Hernández, R., & Fernández, C. y. (2014). *Metodología de la Investigación*. México : Mc Graw Hill-Educación.
- Hurtado, J. (2014). *Metodología de la Investigación: Guía para la comprensión holística de la ciencia*. Venezuela: Quirón.
- Jornet, J., & González-Such, J. &-D. (2014). Factores contextuales que influyen en el desempeño docente. *RIEE: Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1-14.
- Lieury, A. &. (2016). Motivación y éxito escolar. *Educación y pedagogía*, 16-45.
- López, A. (2015). *La motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N.º 3*. Perú: Universidad César Vallejo.
- López, H. (2017). Una alternativa en la enseñanza de las ciencias. TED: Tecné, Episteme y Didaxis, (1). *Revista Electrónica 2017*, 1-26.
- Mancilla, P. (2017). “*Factores académicos y su incidencia en la motivación del aprendizaje de los estudiantes de décimo años de la unidad educativa Sagrados corazones*. Tesis de Grado.
- Marulanda, F., & Montoya, I. &. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. . *Pensamiento y gestión*, 1-36.
- Ministerio de Educación. (2013). *Propuestas Curriculares*. Ecuador: ME.
- Ministerio de Educación. (2016). *Currículo Básico*. Ecuador: ME.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *Estándares de desempeño profesional docente*. . Ecuador: ME.
- Napolitano, G. (2014). *Motivación En El Ámbito Laboral: El Caso De Procter & Gamble*. España: Babelcube Inc.
- Naranjo, M. (2013). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 1-33.
- Nava, M. &. (2014). La evaluación docente en la agenda pública. . *Revista electrónica de investigación educativa*, 1-11.

- Ortega, S. &. (2016). Docente mediador en la formación de competencias en educación básica. . *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa.*, 1-12.
- Ortiz, D. (2015). El Constructivismo como Teoría y Método de Enseñanza. *Sophia: colección de Filosofía de la Educación*, 19(2), 93-110. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/4418/441846096005.pdf>
- Ortiz, E., Crespo, C., & Isch, L. &. (2015). *Reflexiones sobre la formación y el trabajo docente en Ecuador y América Latina*. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Parra, A. (2016). Una nueva teoría de motivación: El modelo antropológico de Juan Antonio Pérez López. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 123-163.
- Parra, H. T. (2015). Docencia socioformativa y desempeño académico en la educación superior. *Paradigma*, 42-55.
- Pastor, I. (2017). Relación entre estilos de enseñanza y tipos de personalidad en docentes de nivel superior. . *Perspectiva Educativa*, 62-83.
- Peralta, W. (2015). El docente frente a las estrategias de enseñanza aprendizaje. *Revista Vinculando*, 11-25.
- Pila, R. (2012). *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de las competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de inglés*". Tesis de maestría en docencia titulada.
- Prado, R. (2014). *Perfil del docente*. Colombia: Paraninfo.
- Rodríguez, F. &. (2015). *Gamificación: Cómo motivar a tu alumnado y mejorar el clima en el aula*. Editorial Océano. Ecuador: Océano.
- Rojas, D., & Rojas, C. &. (2016). Factores influyentes en motivación y estrategias de aprendizaje en los alumnos de grado. . *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2-37.
- Rojas, E. &. (2016). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores en las instituciones educativas. *Nuevos Paradigmas*, 27-42.
- Salinas, J., & De Benito, B. y. (2014). Competencias docentes para los nuevos escenarios de aprendizaje. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 1-28.
- Sánchez, R. (2017). La inteligencia emocional en las prácticas políticas democráticas y educativas. *Analecta política*, 1-13.
- Selva, J. (. (2016). Automotivación y planificación en el aprendizaje de las enseñanzas técnicas. In Investigación e Innovación Educativa en Docencia. *Investigación e Innovación Educativa en Docencia Universitaria: Retos, Propuestas y Acciones*, 3020-3034.
- Solórzano, D. (2016). *"Niveles de Motivación del Docente en el Proceso Educativo"*. Tesis de graduación.

- Sum Mazariegos, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*". Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. .
- Tijerina, R. (2011). "*Papel de la Motivación en el Desempeño Docente*". Tesis de graduación.
- Torrientes, E. &. (2018). El nuevo rol del docente como facilitador del aprendizaje. In Tendencias actuales de las transformaciones de las universidades en una nueva sociedad digital. *Foro Internacional de Innovación Universitaria*, 195- 208.
- Vaca, M. (2017). Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador. . *INNOVA Research Journal*, 101-108.
- Vaillant, D. (2016). Algunos marcos referenciales en la evaluación del desempeño docente. . *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1-22.
- Valenzuela, J., Muñoz, C., & Silva, I. G. (2015). Motivación escolar: Claves para la formación motivacional de futuros docentes. . *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 351-361.
- Villanueva, E. (2013). *Inteligencia Emocional y Conceptos Afines: Autoestima Sana y Habilidades Sociales*. España: Hospital Clínico Universitario de Valencia.

# **ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE**  
**DEPENDIENTE**

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Unidad Educativa José Martínez Queirolo - 2018

**Instrucciones:** Estimado docente mediante el presente cuestionario se busca evaluar el **Desempeño Docente**, considerando la siguiente escala de valoración. Marca con un aspa (X) en la respuesta que creas conveniente de forma sincera.

		1	2	3
		Deficiente	Regular	Satisfactorio
<b>Gestión del Aprendizaje</b>				<b>Puntaje</b>
N°	Ítems	1	2	3
01	¿Conoce a cabalidad el programa curricular del área que imparte?			
02	¿Los contenidos los presenta de forma organizada y secuencial considerando los tiempos establecidos?			
03	¿Considera usted que posee habilidades y destrezas actualizadas en la práctica pedagógica asociada a su área del conocimiento			
04	¿Articula de manera armónica la unidad curricular con las estrategias, los recursos y medios, el aprendizaje y el grupo de estudiantes?			
05	¿Establece momentos pedagógicos que activan la participación y favorecen la autorregulación del estudiante?			

06	¿Desarrolla proceso previamente establecido y negociado con los estudiantes?			
07	¿Considera que está estimulando la participación activa del educando en el proceso de evaluación?			
08	¿Actúa con eficiencia en la resolución de conflictos con los estudiantes?			
<b>Gestión de la Enseñanza en la adquisición del aprendizaje</b>				
<b>N°</b>	<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
01	¿Mantiene una cultura de organización adecuada que eleva la motivación del estudiante al trabajo en el aula?			
02	¿Propicia en los estudiantes la aplicación de los conocimientos en situaciones diferente a los tratados en el aula?			
03	¿Implementa en el desarrollo de las clases recursos tecnológicos?			
04	¿Aplica estrategias innovadoras que propician la adquisición de conocimientos significativos y perdurables en el estudiante?			
05	¿Adopta estrategias de evaluación (técnicas e instrumentos) acordes al grupo de estudiantes que atiende?			
06	¿Analiza los resultados de la evaluación en la toma de decisiones y para la retroalimentación?			
07	¿Asume la evaluación como un parámetro basado en criterios objetivos en la superación de las barreras en el aprendizaje?			
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>				

N°	Ítems	1	2	3
01	¿Establece una comunicación efectiva con sus pares y la comunidad educativa en general?			
02	¿Se implica en proyectos pedagógicos e institucionales innovadores dirigidos a mejorar la calidad educativa?			
03	¿Participa activamente en actividades propuestas por la comunidad educativa?			
04	¿Adopta de manera crítica reflexiva los saberes Interculturales y los recursos del entorno al trabajo docente?			
<b>Protagonismo Docente</b>				
N°	Ítems	1	2	3
01	¿Participa activamente en proyectos de formación y desarrollo profesional?			
02	¿Participación de forma activa en la toma de decisiones institucionales y de la práctica educativa?			
	TOTAL			

**Ficha técnica del cuestionario sobre el desempeño docente**

<b>Características</b>	<b>Descripción</b>									
<b>1. Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre el desempeño docente									
<b>2. Dimensiones que mide</b>	-Gestión del aprendizaje -Gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje -Participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad. -Protagonismo Docente									
<b>3. Total, de indicadores</b>	21									
<b>4. Tipo de puntuación</b>	Numérica									
<b>5. Valoración total de la prueba</b>	<table border="1"> <tr> <td>Total</td> <td>En proceso</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>63 puntos</td> <td>Nivel Medio</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Satisfactorio</td> <td>3</td> </tr> </table>	Total	En proceso	1	63 puntos	Nivel Medio	2		Satisfactorio	3
Total	En proceso	1								
63 puntos	Nivel Medio	2								
	Satisfactorio	3								
<b>6. Tipo de administración</b>	Directa, en grupo y con apoyo									
<b>7. Tiempo de administración</b>	20 minutos									
<b>8. Constructo que evalúa</b>	Desempeño Docente									
<b>9. Área de aplicación</b>	Administración educativa									
<b>10. Soporte</b>	Hoja, bolígrafo, carpeta archivadora									
<b>11. Fecha de elaboración</b>	Mayo del 2018									
<b>12. Autor</b>	Lic. Quiroz Moreira Sandy Mariela									
<b>13. Validez</b>	Juicio de experto									
<b>14. Confiabilidad</b>	0.9									

ANEXO 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Taller de motivación en el desempeño docente en una Unidad Educativa de Guayaquil-2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				-	+	=	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente	Gestión del aprendizaje	1. Programa curricular del área que imparte	¿Conoce a cabalidad el programa curricular del área que imparte?				+		+		X		X		
		2. Contenidos organizados y secuenciados en tiempos establecidos	¿Los contenidos los presenta de forma organizada y secuencial considerando los tiempos establecidos?				+		+		X		X		
		3. Desarrollo de habilidades de destrezas actualizadas en la práctica pedagógica asociada a su área del conocimiento	¿Considera usted que posee habilidades y destrezas actualizadas en la práctica pedagógica asociada a su área del conocimiento				+		+		X		X		
		4. Articula la unidad curricular con los recursos y estrategias de aprendizaje	¿Articula de manera armónica la unidad curricular con las estrategias, los recursos y medios, el aprendizaje y el grupo de estudiantes?				+		+		X		X		
		5. Participación Activa	¿Establece momentos pedagógicos que activan la participación y favorecen la autorregulación del estudiante?				+		+		X		+		
		6. Desarrolla proceso previamente establecidos	¿Desarrolla proceso previamente establecido y negociado con los estudiantes?				+		+		X		X		
		7. Participación en la evaluación	¿Considera que está estimulando la participación activa del educando en el proceso de evaluación?				+		+		X		X		
		8. Resolución de conflictos	¿Actúa con eficiencia en la resolución de conflictos con los estudiantes?				+		+		X		+		

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre el desempeño docente"

**OBJETIVO:** Reconocer y estimular la labor y dedicación docente del profesorado de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal "José Martínez Queirolo", así como su implicación en tareas vinculadas con la mejora e innovación docente, evaluación y gestión de la calidad de la enseñanza.

**DIRIGIDO A:** Docentes pertenecientes a la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal "José Martínez Queirolo", de la ciudad de Guayaquil.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MSc. Jorge Guzmán A.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MSc. Educador

**VALORACIÓN:**

**FIRMA Y SELLO DEL EVALUADO**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
			X	

  
MSc. Jorge Guzmán A.  
DOCENTE

MSc. Jorge Guzmán A.

### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS:** Taller de motivación en el desempeño docente en una Unidad Educativa de Guayaquil-2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				-	=	+	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente	Gestión del aprendizaje	1. Programa curricular del área que imparte	¿Conoce a cabalidad el programa curricular del área que imparte?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		2. Contenidos organizados y secuenciados en tiempos establecidos	¿Los contenidos los presenta de forma organizada y secuencial considerando los tiempos establecidos?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		3. Desarrollo de habilidades de destrezas actualizadas en la práctica pedagógica asociada a su área del conocimiento	¿Considera usted que posee habilidades y destrezas actualizadas en la práctica pedagógica asociada a su área del conocimiento?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		4. Articula la unidad curricular con los recursos y estrategias de aprendizaje	¿Articula de manera armónica la unidad curricular con las estrategias, los recursos y medios, el aprendizaje y el grupo de estudiantes?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		5. Participación Activa	¿Establece momentos pedagógicos que activen la participación y favorecen la autorregulación del estudiante?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		6. Desarrolla proceso previamente establecidos	¿Desarrolla proceso previamente establecido y negociado con los estudiantes?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		7. Participación en la evaluación	¿Considera que está estimulando la participación activa del educando en el proceso de evaluación?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		8. Resolución de conflictos	¿Actúa con eficiencia en la resolución de conflictos con los estudiantes?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				¿Mantiene una cultura de organización adecuada que eleva la				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje	1.Cultura organizacional en el aula	motivación del estudiante al trabajo en el aula?					✓			✓		✓		✓	
	2.Brinda oportunidades para el aprendizaje	¿Propicia en los estudiantes la aplicación de los conocimientos en situaciones diferente a los tratados en el aula?					✓			✓		✓		✓	
	3.Implementa recursos tecnológicos	¿Implementa en el desarrollo de las clases recursos tecnológicos?					✓			✓		✓		✓	
	4.Aplica estrategias innovadoras	¿Aplica estrategias innovadoras que propician la adquisición de conocimientos significativa y perdurables en el estudiante?					✓			✓		✓		✓	
	5.Aplica estrategias de evaluación	¿Adopta estrategias de evaluación (técnicas e instrumentos) acordes al grupo de estudiantes que atiende?					✓			✓		✓		✓	
	6.Toma de decisiones y retroalimentación del proceso de evaluación	¿Analiza los resultados de la evaluación en la toma de decisiones y para la retroalimentación?					✓			✓		✓		✓	
	7.La evaluación como parámetro basado en criterios objetivos	¿Asume la evaluación como un parámetro basado en criterios objetivos en la superación de las barreras en el aprendizaje?					✓			✓		✓		✓	
Participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad	1.Comunicación efectiva	¿Establece una comunicación efectiva con sus pares y la comunidad educativa en general?					✓			✓		✓		✓	
	2.Integración a los proyectos pedagógicos e institucionales	¿Se implica en proyectos pedagógicos e institucionales innovadores dirigidos a mejorar la calidad educativa?					✓			✓		✓		✓	
	3.Participa activamente en actividades que la comunidad educativa realiza	¿Participa activamente en actividades propuestas por la comunidad educativa?					✓			✓		✓		✓	
	4.Integración del entorno cultural y recursos al proceso educativo	¿Adopta de manera crítica reflexiva los saberes interculturales y los recursos del entorno al trabajo docente?					✓			✓		✓		✓	
Protagonismo Docente	1.Participa activamente en proyectos de formación y desarrollo profesional	¿Participa activamente en proyectos de formación y desarrollo profesional?					✓			✓		✓		✓	
	2.Participa en la toma de decisiones institucionales y de la práctica educativa	¿Participación de forma activa en la toma de decisiones institucionales y de la práctica educativa?					✓			✓		✓		✓	

MSc. Laura Moran Hurtado

MSc. Laura Morán Hurtado  
VICERECTORA MATUTINA

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre el desempeño docente"

**OBJETIVO:** Reconocer y estimular la labor y dedicación docente del profesorado de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal "José Martínez Queirolo", así como su implicación en tareas vinculadas con la mejora e innovación docente, evaluación y gestión de la calidad de la enseñanza.

**DIRIGIDO A:** Docentes pertenecientes a la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal "José Martínez Queirolo", de la ciudad de Guayaquil.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MSc. Laura Moran Hurtado

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MSc. Educación

**VALORACIÓN:**

**FIRMA Y SELLO DEL EVALUADO**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
				✓

  
MSc. Laura Moran Hurtado  
MSc. Laura Moran Hurtado  
VICERRECTORA MATUTINA

### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS:** Taller de motivación en el desempeño docente en una Unidad Educativa de Guayaquil-2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				-	=	+	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Desempeño docente	Gestión del aprendizaje	1. Programa curricular del área que imparte	¿Conoce a cabalidad el programa curricular del área que imparte?															
		2. Contenidos organizados y secuenciados en tiempos establecidos	¿Los contenidos los presenta de forma organizada y secuencial considerando los tiempos establecidos?				✓		✓		✓		✓					
		3. Desarrollo de habilidades de destrezas actualizadas en la práctica pedagógica asociada a su área del conocimiento	¿Considera usted que posee habilidades y destrezas actualizadas en la práctica pedagógica asociada a su área del conocimiento?				✓		✓		✓		✓					
		4. Articula la unidad curricular con los recursos y estrategias de aprendizaje	¿Articula de manera armónica la unidad curricular con las estrategias, los recursos y medios, el aprendizaje y el grupo de estudiantes?				✓		✓		✓		✓					
		5. Participación Activa	¿Establece momentos pedagógicos que activan la participación y favorecen la autorregulación del estudiante?				✓		✓		✓		✓					
		6. Desarrolla proceso previamente establecidos	¿Desarrolla proceso previamente establecido y negociado con los estudiantes?				✓		✓		✓		✓					
		7. Participación en la evaluación	¿Considera que está estimulando la participación activa del educando en el proceso de evaluación?				✓		✓		✓		✓					
		8. Resolución de conflictos	¿Actúa con eficiencia en la resolución de conflictos con los estudiantes?				✓		✓		✓		✓					
				¿Mantiene una cultura de organización adecuada que eleva la				✓		✓		✓		✓				



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre el desempeño docente"

**OBJETIVO:** Reconocer y estimular la labor y dedicación docente del profesorado de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal "José Martínez Queirolo", así como su implicación en tareas vinculadas con la mejora e innovación docente, evaluación y gestión de la calidad de la enseñanza.

**DIRIGIDO A:** Docentes pertenecientes a la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal "José Martínez Queirolo", de la ciudad de Guayaquil.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MSc. Genoveva Calderón Palma

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MSc. Educación

**VALORACIÓN:**

**FIRMA Y SELLO DEL EVALUADO**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
				✓

MSc. Genoveva Calderón Palma  
DOCENTE

Genoveva Calderón Palma  
MSc. Genoveva Calderón Palma

**ANEXO 3**

**BASE DE DATOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE**

PARTICIPANTE / ÍTEM	D1-GESTIÓN DEL APRENDIZAJE								D2-GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA EN LA ADQUISICION DEL APRENDIZAJE							D3-PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL ARTICULADA A LA COMUNIDAD				PROTAGONISMO DOCENTE		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	53
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	46
4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	52
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
6	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	53
7	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	55
8	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
9	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	54
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58

11	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	57
15	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	51
16	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	54
18	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
19	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	33
20	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	57
22	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
VA R	0,3	0,2	0,3	0,26	0,3	0,3	0,2	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,2	0,1	0,2	0,3	0,2	0,3	0,4	0,2	0,3	26, 7

VALIDACIÓN			
K	22	1,043478	0,8
K-1	21		
SV	4,8	0,180464	
VI	27		
Alpha de Cronbach			0,9

**ANEXO 4**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE**  
**INDEPENDIENTE**

**LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR EL TALLER DE**  
**MOTIVACIÓN**

OBJETIVO: Evaluar la calidad de participación y actitud del participante en el taller de motivación en cada sesión de aprendizaje.

INDICACIÓN: Observa con objetividad y asume lo actuado marcando con X según corresponda.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Satisfactorio</b>

<b>La intensidad</b>		<b>Puntaje</b>		
N°	Ítems	1	2	3
01	Desarrolla actividades de forma exagerada.			
02	Exagera al momento de realizar trabajos			
03	Balancea la actividad de sus trabajos			
04	Al momento de enviar tareas las hace en exceso			
05	Trabaja dosificando los recursos materiales			
<b>La dirección</b>				
N°	Ítem	1	2	3
06	Primeramente direcciona las actividades			
07	Brinda las debidas explicaciones antes de realizar los Trabajos			

08	Realizan sus tareas con motivación direccionada			
09	Le da dirección a las motivaciones antes de realizar las actividades			
10	Se limitan cuando una tarea no es motivada			
<b>La persistencia</b>				
N°	<b>Ítems</b>			
11	Persiste en los mismos objetivos a corto plazo			
12	Es persistente al momento de aplicar los objetivos			
13	Considera a la persistencia como un mal hábito			
14	Es bueno ser persistente con las actividades			
15	Resulta beneficioso ser persistente al momento de motivar			
	<b>TOTAL</b>			

## 2.1 Ficha técnica del cuestionario sobre el taller de motivación

Características	Descripción
15. Nombre del instrumento	Taller motivación
16. Dimensiones que mide	3 La intensidad 4 La dirección 5 La persistencia
17. Total, de indicadores	15
18. Tipo de puntuación	Numérica
19. Valoración total de la prueba	Total 100 puntos Alto 3 Medio 2 Bajo 1
20. Tipo de administración	Directa, en grupo y con apoyo
21. Tiempo de administración	20 minutos
22. Constructo que evalúa	motivación
23. Área de aplicación	Administración educativa
24. Soporte	Hoja, lápiz, borrador
25. Fecha de elaboración	Mayo del 2018
26. Autor	Lic. Quiroz Moreira Sandy
27. Validez	Juicio de experto

**ANEXO 5  
BASE DE DATOS**

Pre-test aplicado a la muestra para medir el Desempeño Docente

PARTICIPANTE / ÍTEM	D1-GESTIÓN DEL APRENDIZAJE								D2-GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA EN LA ADQUISICION DEL APRENDIZAJE						D3- PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL ARTICULADA A LA COMUNIDAD				PROTAGONISMO DOCENTE		TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	32
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	25
3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	38
4	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	32

5	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	30
6	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	27
7	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	36
8	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	33
9	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	26
10	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	30
11	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	33
12	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	26
15	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	33
16	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	34
18	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	31
19	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	32
20	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	31
21	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	32
22	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	30

BASE DE DATOS: Pos-test aplicado a la muestra para medir el Desempeño Docente

PARTICIPANTE / ÍTEM	D1-GESTIÓN DEL APRENDIZAJE								D2-GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA EN LA ADQUISICION DEL APRENDIZAJE							D3- PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL ARTICULADA A LA COMUNIDAD				PROTAGONISMO DOCENTE		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	52
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	46
4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	52
5	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	54
6	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	57
7	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	48

8	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	51
9	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58
10	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	54
11	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	51
12	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	58
15	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	51
16	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	50
18	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	53
19	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	52
20	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	53
21	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	52
22	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	54

## ANEXO 6

### ARTÍCULO CIENTÍFICO



#### “TALLER DE MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETA FISCAL “JOSÉ MARTÍNEZ QUEIROLO”.

**IV. Denominación:** “Taller de motivación en el desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo”.

**V. Datos informativos:**

**País:** Ecuador **Provincia:**

Guayas **Cantón:**

Guayaquil **Parroquia:**

Pascuales

**Distrito:** 09D08 Pascuales 2- Monte Sinaí

**Zona:** 8

**Institución Educativa:** Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo”

**Dirección/Comunidad:** Colina de la Florida 2 Mz.875 Sl.28 km.27 vía Perimetral.

**Código AMIE:** 09H05928

**Nivel:** Básico.

**Nº de docentes:** 22

**Periodo lectivo:** 2018-2019.

**Duración:** 2 meses

**Inicio:** Mayo

**Término:** Julio

**Responsable:** Quiroz Moreira, Sandy Mariela.

## VI. FUNDAMENTACIÓN

El presente taller se lo realiza ya que en nuestra Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo”, existen diversos problemas que se suscitan por la falta de motivación por parte de los docentes durante la ejecución de sus clases, que en algunos casos se torna tradicional donde el estudiante es solo espectador y receptor, también se dedica a cumplir su labor educativa de una manera monótona, existe un desanimo por parte del docente, por la falta de material didáctico, por gran distancia que recorre para llegar a su lugar de trabajo.

Entre otros factores es el comportamiento que tienen los estudiantes donde el docente solo puede indicarles que se porte bien, también, el mal comportamiento de ciertos padres de familia que llegan con tonos amenazantes, donde el docente por cuidar su trabajo tiene que soportar muchos malos ratos. El docente tiene una desmotivación por la falta de apoyo en algunos casos por el director y de los compañeros, que solo ven su beneficio y no el de la institución

Hoy más que nunca se hace necesaria una educación que forme personas capaces de actuar sobre realidades complejas y cambiantes, de manera crítica y con mucha creatividad, pero sobre todo motivadas a luchar por sus ideales para cumplir con los objetivos propuestos. Para ello, en el nuevo currículo nacional se concentra y especifica que los Aprendizajes fundamentales se los asimila a través del desarrollo de sus destrezas y habilidades de manera experimental, significativa incorporando valores de innovación, justicia y solidaridad.

Aprendizaje a lo largo de la vida esto significa que las instituciones educativas deben reconsiderar su propósito de trabajo como el equivalente a “plantar semillas” de habilidades de pensamiento en lugar de la mera trasmisión de contenidos (Kail & Cavanaugh, 2012; Medel-Año nuevo, 2002).

Cuando se trata de la importancia del desempeño docente, se debe llegar a plantear los objetivos de la evaluación docente, basada en ciertos estatutos previamente establecidos. Los cuales permitan determinar, las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del docente. Por ello, se ha identificado los fines de la evaluación del desempeño docente, como; el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula.

Este fin, tiene un crecimiento educativo continuo a través del cual la persona puede mejorar, y así cambiar las evaluaciones sumativas por formativas. La mayor eficacia se logra cuando hay una buena integración de desarrollo personal, evaluación de docentes y mejora de la escuela.

Ante esta realidad las autoridades debemos encontrar la forma de ayudar a los docentes a enfrentar y superar situaciones problemáticas a estar motivados, con un espíritu innovador y transformador, pues, nuestra labor nos permite estar en contacto directo con una problemática real y consciente de nuestros estudiantes frente a determinados problemas, y además los desafíos de enfrentarse a un mundo exigente y competitivo en todas las áreas del saber, que requiere de futuros ciudadanos útiles que efectúen en cambios efectivos, ya que los docentes debemos ser ejemplos para ellos.

Reflexionando que la motivación es aquello que impulsa a una persona a realizar determinadas acciones y a persistir en ellas hasta el cumplimiento de sus objetivos. En otras palabras, la motivación es la voluntad para hacer un esfuerzo y alcanzar ciertas metas. La motivación implica la existencia de alguna necesidad, ya sea absoluta, relativa, de placer o de lujo. Cuando una persona está motivada a “algo”, considera que ese “algo” es necesario o conveniente.

Es por eso que este taller pretende que los docentes de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” estén motivados en su competencias de autoafirmación y desarrollo personal a partir de la reflexión continua y vínculos positivos con los demás, planteándose metas, gestionando recursos, trabajando en equipo, emprendiendo, liderando, para enriquecer su

capacidad de enfrentar su realidad a partir del reconocimiento de sus potencialidades y limitaciones personales permitiéndole el progreso en su desempeño docente.

### **6.1. Bases teóricas del “Taller de Motivación”.**

El presente “Taller de Motivación” se basa en un enfoque de investigación descriptiva, la cual “narra de manera ordenada los resultados de las observaciones efectuadas sobre diferentes situaciones de acuerdo con las variables de estudio” (Borda, Tuesca, & Navarro, 2013, p. 11), es decir que este tipo de investigación explica en forma pormenorizada cada uno de los aspectos investigados.

Es la que puntualiza las características e interrelación de los elementos y componentes del objeto o fenómeno de estudio es decir en este caso los docentes; detallando los hechos observados, en relación al desempeño de los docentes de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas, con la visión de entender la realidad asociada a este fenómeno en estudio.

Es Humanista: Porque el taller se elaboró teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los docentes, constituyéndose en el guía del proceso de inter-aprendizaje. El programa desarrolló y fortaleció no sólo su liderazgo transformacional, sino contribuyó en la formación de un docente motivado, reflexivo, creativo, emprendedor, con identidad y autoestima.

Es Afectivo: Porque promovió a la práctica de valores como el respeto, la tolerancia, la equidad, la solidaridad, cooperación, en la medida en que fueron motivados a tomar conciencia de sus actitudes y potencialidades, practicando la empatía y el liderazgo en el desarrollo de su desempeño docente.

Se realizará un taller dinámico para desarrollar habilidades motivadoras personales y de liderazgo las actividades que se llevan a cabo en este taller este tipo creativo, participativo donde los docentes participaran de reflexiones, fichas, tarjetas de trabajo, dinámica, juegos.

## **6.2. Principios Psicopedagógicos del “Taller de motivación”.**

### **a) Principio de Significatividad y Construcción de los propios aprendizajes:**

Las actividades desarrolladas en el “Taller de motivación”, partieron de las necesidades e intereses de las autoridades, de la realidad y contexto, teniendo en cuenta sus experiencias y conocimientos previos, para que a partir de ello puedan construir sus nuevas expectativas. Se promovió la reflexión, la motivación y el dinamismo en todo momento, y la metodología fue totalmente activa.

### **b) Principio de necesidad del desarrollo de la comunicación y el acompañamiento:**

Se desarrolló en un ambiente tolerante, de respeto y de libre expresión, escuchando y aportando ideas a partir de su propia reflexión, lo que les permitió resolver de manera adecuada algunas situaciones problemáticas motivándoles a continuar en el progreso de su desempeño docente.

### **c) Principio de Libertad:**

El “Taller de motivación” se desarrolló en un clima de confianza, lo que permitió que los docentes se expresen sin temor a ser objetados, ridiculizados o no tomados en cuenta, exponiendo sus inquietudes, aceptando las observaciones y opiniones divergentes con respecto a las suyas, motivando en una buena convivencia orientada al desarrollo de su capacidad.

## **VII. Objetivos del taller de motivación**

### **7.1. Objetivo General:**

Determinar en qué medida el taller de motivación mejora el desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

### **7.2. Objetivos Específicos:**

Identificar el nivel del Desempeño Docente de los docentes de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas antes de aplicar el taller.

Determinar en qué medida el taller de motivación mejora la gestión del aprendizaje.

Determinar en qué medida el taller de motivación mejora la gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje.

Determinar en qué medida el taller de motivación mejora la participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad.

Determinar en qué medida el taller de motivación mejora el protagonismo docente.

Identificar el nivel del desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas después de aplicar el taller.

## **VIII. Características del taller de motivación**

El “Taller de motivación” ha sido diseñado para docentes de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” de ambos sexos de la provincia del Guayas.

El “Taller de motivación” se aplicará en 8 sesiones. (Muestra de 24 docentes).

El “Taller de motivación” se desarrollará a través de sesiones de 2 horas.

Primará la metodología activa y participativa, orientándose el trabajo a través del instrumento lista de cotejo.

El “Taller de motivación” tiene como propósito que los docentes estén motivados al progreso en el desempeño de su labor educativa, en todos y cada uno de los ámbitos en los cuales se desenvuelve el individuo para enriquecer su potencial en el logro de un cambio transformador útil para sí mismo, y para la comunidad educativa.

## IX. Organización del programa

N°	Actividades	Mayo			Junio			Julio			
1	Aplicación de la prueba piloto.										
2	Aplicación del pres-test.										
3	Sesión N°1 Perfil de un administrador.										
4	Sesión N°2 Líder agente de cambio ¿Una tarea difícil?										
5	Sesión N°3 La empatía - tipos de empatía										
6	Sesión N°4 El poder está en ti.										
7	Sesión N°5 Cree en tus metas.										
8	Sesión N°6 Fallar es bueno										
9	Sesión N°7 El compromiso es una virtud.										
10	Sesión N°8 El éxito es relativo										
11	Aplicación del post-test										

## **X. Estrategias metodológicas:**

- Dinámicas grupales.
- Dramatizaciones.
- Lluvia de ideas.
- Exposiciones.
- Debate.
- Exposiciones.
- Proyectos.
- Lecturas.
- Ficha de evaluación.

## **XI. EVALUACIÓN:**

La evaluación cobra fundamental importancia al destacar que estos talleres han sido elaborados para motivar a los participantes y por ello debe de ser llevados de manera dinámica, buscando en todo momento la retroalimentación recuerde que de todas las personas y situaciones podemos aprender algo positivo.

Las estrategias de participación grupal en los talleres son importantes para lograr un adecuado nivel de confianza en el grupo, tienen el beneficio de motivar a los integrantes. También debe recordar que compartirá un espacio con personas que poseen una exquisita experiencia de trabajo con la comunidad educativa considerando los siguientes aspectos:

Evaluación inicial:

Se determina el nivel de motivación de los docentes de la Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” mediante la aplicación del Pre – test.

Evaluación continúa:

Se recoge la información durante el proceso de la aplicación del Taller de motivación.

Evaluación final:

Se realiza la aplicación del Post test para determinar si la aplicación del Taller de motivación mejora en el desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas – 2018.

## ANEXO 7

### TALLER DE IMPLEMENTACIÓN

“Taller de motivación”

Sesión N 1

Datos informativos: Institución donde se aplicará el taller

**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETA FISCAL “JOSÉ MARTÍNEZ QUEIROLO”**

Descripción del aprendizaje: Observa, diferencia, vincula Analiza, clasifica

<b>Experiencia de aprendizaje:</b>	Perfil de un administrador			
<b>Docente:</b>	Lic. Sandy Quiroz Moreira		Jornada Matutina	
<b>Tiempo estimado:</b>	Dos meses		Fecha: Mayo a Julio del 2018	
<b>Objetivo:</b>	Identificar el nivel del Desempeño Docente de los docentes de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas antes de aplicar el taller.			
<b>Criterio de evaluación</b>	El compromiso frente a la organización y a su comunidad ha sido establecido			
<b>Experiencia de aprendizaje:</b>	<b>Capacidades</b>	<b>Estrategias Metodológica</b>	<b>Material para el taller</b>	<b>Instrumento de evaluación</b>

<p>Desarrolla competencias personales para el trabajo proactivo y coordinado</p>	<p>Establece un compromiso frente a la organización y a su comunidad</p>	<p>Presentar a todos los miembros del grupo y establecer un clima de confianza.</p> <p><b>Presentación</b> El facilitador se presentará ante el grupo de trabajo, explicando brevemente los objetivos que se quieren lograr en los talleres. La presentación del facilitador se realizará tomando en cuenta dos fines muy importantes, el primero, establecer cierto grado de empatía y confianza con el grupo; y dar algunos alcances para que el grupo comprenda el enfoque y dirección que el facilitador busca dar al curso.</p> <p>Estrategia participativa de presentación El facilitador dará indicaciones, buscando en todo momento establecer un nivel adecuado de empatía.</p> <p><b>Desarrollo</b> El facilitador dará la instrucción de formar parejas. Luego, pedirá a los</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marcadores para pizarra blanca</li> <li>• Hoja de trabajo n° 1</li> <li>• Pizarra</li> <li>• Papelógrafo</li> <li>• Plumas para papel</li> </ul>	<p>observación</p>
--	--	---	---	--------------------

		<p>integrantes que conversen y se conozcan a un nivel básico (datos como nombres, edad, comida, etc.). Luego, los participantes deberán presentarse uno a uno frente al grupo para lograr un nivel superior de familiaridad.</p> <p><b>Taller</b> El facilitador dará alcances sobre las instituciones educativas en el país, cómo se formaron y sus características comunes. Luego, se brindará un espacio a los participantes para desarrollar un conversatorio que gire sobre sus impresiones con respecto a sus respectivos telecentros y las comunidades en donde se encuentran.</p> <p><b>Lluvia de ideas</b> Esta actividad busca que cada uno de los participantes exprese sus ideas con relación a un tema de trabajo determinado, en este caso, las características que debe cumplir el</p>		
--	--	---	--	--

		<p>administrador de una Institución Educativa para llegar a ser un buen líder. Para dar inicio a la actividad, el facilitador presentará la siguiente pregunta: ¿qué características creen Uds. que debe poseer un líder en su comunidad? Se dará un tiempo prudencial a los participantes para elaborar ideas y compartirlas con el grupo. El facilitador se encargará de anotar en la pizarra las ideas que los participantes expresen, en base a las cuales se llegará a una decisión consensuada, definiendo un perfil que posea todas las características reconocidas como importantes en un líder comunitario comprometido con su trabajo.</p> <p>Establecer un compromiso con el trabajo que los administradores y docentes de la institución educativa realizan.</p> <p><b>Desarrollo</b> - El facilitador comenzará con una explicación de la importancia que tiene</p>		
--	--	--	--	--

		<p>que cada miembro del grupo establezca un compromiso con su trabajo y con la comunidad a la que pertenece - Luego, procederá a sensibilizar a los participantes, explicándoles la situación de las comunidades y de los telecentros, trabajando con la hoja de trabajo n° 1 del manual del docente - Cada participante leerá su compromiso, finalmente, todos los firmarán</p>		
<p>Estableciendo un compromiso junto.</p>				
<p>Recomendaciones: El facilitador debe ser agente motivador y sensibilizador para que los participantes logren interiorizar su compromiso.</p>				

<p>“Taller de motivación”</p> <p>Sesión N 2</p>				
<p>Datos informativos: Institución donde se aplicará el taller</p> <p><b>ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETA FISCAL “JOSÉ MARTÍNEZ QUEIROLO”</b></p>				
<p>Descripción del aprendizaje: Observa, diferencia, vincula .Analiza, clasifica</p>				
<b>Experiencia de aprendizaje:</b>	<p>Líder agente de cambio ¿Una tarea difícil?</p>			
<b>Docente:</b>	Lic. Sandy Quiroz Moreira	<p>Jornada Matutina</p>		
<b>Tiempo estimado:</b>	Dos meses	<p>Fecha: Mayo a Julio del 2018</p>		
<b>Objetivo:</b>	<p>Identificar el nivel del Desempeño Docente de los docentes de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas antes de aplicar el taller.</p>			
<b>Criterio de evaluación</b>	<p>Las capacidades individuales para el trabajo efectivo han sido fortalecida</p>			
<b>Experiencia de aprendizaje:</b>	<b>Capacidades</b>	<b>Estrategias Metodológica</b>	<b>Material para el taller</b>	<b>Instrumento de evaluación</b>

<p>Identifica el nivel del Desempeño Docente de los docentes de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas antes de aplicar el taller.</p>	<p>Fortalece sus capacidades individuales, mejorando la efectividad de su trabajo</p>	<p><b>Estrategia juego de roles</b></p> <p>Analizar las diferentes actitudes y reacciones de la gente frente a situaciones concretas</p> <p><b>Desarrollo</b> - Esta estrategia busca representar distintos roles, propuestos por el facilitador, mediante el uso gestos, acciones y palabras que simulen las ocupaciones o formas de pensar de las personas. Entre los roles que se pueden dar están: persona autoritaria, persona apática, entre otras - El facilitador explicará la estrategia a los participantes, designando, mediante sorteo, los roles a ser representados - El facilitador alentará a los participantes a participar activamente en la estrategia - Una vez terminado el juego de roles, se discutirá lo observado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•pizarra</li> <li>• Hoja de trabajo n° 2</li> <li>• marcadores de pizarra blanca</li> <li>• Proyector</li> </ul>	<p>Lista de cotejo observación</p>
---	---	---	---	------------------------------------

		<p><b>Exposición</b> El facilitador explicará la importancia de la visión de cambio local en los líderes comunitarios. Explicará que los roles visto anteriormente, son en realidad parte del manejo social de las comunidades que muchas veces limitan la visión. Se explicará que la apertura al cambio y una mentalidad desprejuiciada nos facilitan el proceso de enfrentar nuevas situaciones tanto en el trabajo como a nivel personal.</p> <p><b>Debate</b> - El facilitador debe hacer que los docentes lean la hoja de trabajo n° 2 del manual del docente - Luego, dará inicio a una discusión, a través de preguntas que sean propicias - Después de la discusión, debe *lograr un consenso sobre las ideas generadas respecto a la lectura</p>		
<p>El facilitador debe lograr un consenso sobre las ideas generadas respecto a un líder “agente de cambio”.</p>				

Recomendaciones La discusión debe centrarse en el comportamiento de los personajes y los argumentos utilizados por ellos. Es importante tener un tiempo prudencial para prepararse y familiarizarse con los caracteres.		
“Taller de motivación”		
Sesión N 3		
Datos informativos: Institución donde se aplicará el taller		
<b>ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETA FISCAL “JOSÉ MARTÍNEZ QUEIROLO”</b>		
Descripción del aprendizaje: Observa, diferencia, vincula. Analiza, clasifica		
<b>Experiencia de aprendizaje:</b>	La empatía - tipos de empatía	
<b>Docente:</b>	Lic. Sandy Quiroz Moreira	Jornada Matutina
<b>Tiempo estimado:</b>	Dos meses	Fecha: Mayo a Julio del 2018
<b>Objetivo:</b>	Determinar en qué medida el taller de motivación mejora significativamente la gestión del aprendizaje.	
<b>Criterio de evaluación</b>	Las capacidades individuales para el trabajo efectivo han sido fortalecida	

Experiencia de aprendizaje:	Capacidades	Estrategias Metodológica	Material para el taller	Instrumento de evaluación
<p>Determina en qué medida el taller de motivación mejora significativamente la gestión del aprendizaje.</p>	<p>Establece en qué medida el taller de motivación ponte en mis zapatos mejora significativamente la gestión del aprendizaje.</p>	<p><b>Estrategia puente en mis zapatos</b></p> <p>Lograr que los participantes entiendan la importancia de ponerse en el lugar de otra persona.</p> <p><b>Desarrollo</b> - El facilitador comenzará dividiendo a los participantes en grupos de 5 personas - Posteriormente, repartirá un Papelógrafo y un sobre a cada grupo. Los sobres contendrán pequeñas historias cuya meta es servir como facilitadores para un debate sobre la empatía - Los participantes deben leer el contenido de los sobres y analizarlo - Luego, el facilitador escribirá en la pizarra una serie de preguntas como ¿qué piensas del personaje principal?, ¿qué harías en lugar de esta persona?, ¿qué le dirías al personaje principal de tu historia?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Papelote</li> <li>•Cinta</li> <li>•Pizarra</li> <li>•Marcador</li> <li>•Proyector</li> </ul>	<p>Observación</p> <p>Lista de cotejo</p>

		<p>El facilitador pedirá a los grupos las respuestas, cada una variará de acuerdo a la historia que analizan - Finalmente, todos discutirán, buscando conclusiones que permitan iniciar una exposición</p> <p><b>Exposición</b> El facilitador explicará el concepto de empatía y su importancia en el trabajo de los docentes con respecto a su labor dentro de las instituciones educativas. Se caracterizarán a los líderes empáticos, reforzando las ideas expresadas en el manual del docente.</p> <p><b>Estrategia jurada 13</b></p> <p>Analizar y sustentar los factores que hacen la empatía una herramienta valiosa para el ser humano. /</p> <p><b>Desarrollo</b> - El facilitador explicará la estrategia a realizar. Serán un jurado en una corte ficticia - Se debe juzgar a la empatía -</p>		
--	--	--	--	--

		<p>Con esa meta, el facilitador asignará diferentes roles a cada miembro del grupo: juez, fiscal (de preferencia el facilitador), defensa, jurado, testigos, entre otros. - En el juicio, los participantes debatirán y defenderán sus ideas sobre la importancia de la empatía.</p>		
<p>El facilitador explicará el concepto de empatía y su importancia en el trabajo de los docentes con respecto a su labor dentro de las instituciones educativas</p>				
<p><b>Recomendaciones:</b> al finalizar esta estrategia se debe compartir con todos los participantes para sacar conclusiones del tema central.</p>				

<b>“Taller de motivación”</b>		
Sesión N 4		
Datos informativos: Institución donde se aplicará el taller		
<b>ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETA FISCAL “JOSÉ MARTÍNEZ QUEIROLO”</b>		
Descripción del aprendizaje: Observa, diferencia, vincula. Analiza, clasifica		
<b>Experiencia de aprendizaje:</b>	El poder está en ti.	
<b>Docente:</b>	Lic. Sandy Quiroz Moreira	Jornada Matutina
<b>Tiempo estimado:</b>	Dos meses	Fecha: Mayo a Julio del 2018
<b>Objetivo:</b>	Determinar en qué medida el taller de motivación mejora significativamente la gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje.	
<b>Criterio de evaluación</b>	Las capacidades grupales están estimuladas a mejorar la labor docente.	

Experiencia de aprendizaje:	Capacidades	Estrategias Metodológica	Material para el taller	Instrumento de evaluación
<p>Determina en qué medida el taller de motivación mejora significativamente la gestión del aprendizaje.</p>	<p>Instaura que el poder de cambio está en uno mismo mediante la motivación mejorara significativamente la gestión del aprendizaje.</p>	<p><b>Estrategia “El poder está en ti”.</b></p> <p>Lograr que los docentes participantes entiendan la importancia de ser emprendedores en su labor educativa.</p> <p><b>Desarrollo</b> - El facilitador comenzará realizando una ronda con los participantes - Posteriormente, repartirá una hoja y un espejo. Los participantes deben dibujarse y colocar en el exterior del dibujo sus cualidades, destrezas y habilidades sin colocar su nombre - Luego, el facilitador receptara las hojas de los dibujos de manera valiente y precisa saldrán cada uno a exponer sus dibujos y cualidades teniendo presente ¿tú eres único?, ¿lo puedes hacer mejor?, - El facilitador pedirá a los grupos las respuestas, ¿qué podrías aumentar o quitar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Papelote</li> <li>•Pizarra</li> <li>•marcador de pizarra blanca</li> <li>•Espejo</li> <li>•Proyector</li> </ul>	<p>Observación</p> <p>Lista de cotejo</p>

		<p>de lo que explico tu compañero? reflexionar sobre la exposición.</p> <p><b>Exposición</b> El facilitador les recuerda a los participantes que ‘Tú eres el aspecto as importante del éxito’. Sin tu poder de automotivación, no puedes lograr nada. Eres tú más grande inspiración y tu determinación es tu guía más grande. Si en alguna ocasión te sientes solo e incapaz de hacer algo, mira dentro de ti antes de recurrir a tus amigos, colegas o tu familia, solo en ese momento el éxito te encontrara.</p> <p><b>Estrategia jurada 13</b></p> <p>Analizar y sustentar los factores que hacen que el poder está en ti una herramienta valiosa para el ser humano.</p>		
<p>El facilitador explicará el concepto el poder está en ti y su importancia en el trabajo de los docentes con respecto a su labor dentro de las instituciones educativas siendo innovadores en implementar estrategias didácticas.</p>				
<p><b>Recomendaciones:</b> al finalizar esta estrategia se debe compartir con todos los participantes para sacar conclusiones del tema central.</p>				

“Taller de motivación”		
Sesión N 5		
Datos informativos: Institución donde se aplicará el taller		
<b>ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETA FISCAL “JOSÉ MARTÍNEZ QUEIROLO”</b>		
Descripción del aprendizaje: Observa, diferencia, vincula. Analiza, clasifica		
<b>Experiencia de aprendizaje:</b>	Cree en tus metas.	
<b>Docente:</b>	Lic. Sandy Quiroz Moreira	Jornada Matutina
<b>Tiempo estimado:</b>	Dos meses	Fecha: Mayo a Julio del 2018
<b>Objetivo:</b>	Determinar en qué medida el taller de motivación mejora significativamente la participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad.	

<b>Criterio de evaluación</b>	Las capacidades individuales para el trabajo efectivo han sido fortalecida			
<b>Experiencia de aprendizaje:</b>	<b>Capacidades</b>	<b>Estrategias Metodológica</b>	<b>Material para el taller</b>	<b>Instrumento de evaluación</b>
Determina en qué medida el taller de motivación mejora significativamente la participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad.	Comprende que la motivación inspira a crear nuevas metas mejorando significativamente la participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad.	<p><b>Estrategia Cree en tus metas</b></p> <p>Conseguir que los participantes comprendan que debemos creer primero en nuestras metas para incentivar a los estudiantes a luchar por las suyas.</p> <p><b>Desarrollo</b> - El facilitador comenzará dividiendo a los participantes en dos grupos - Posteriormente, repartirá una esfera de espumafon con un punzón. Los participantes deben pensar en un determinado tiempo en una meta a corto mediano y largo plazo al pensar deberá punzar la esfera Luego, el facilitador receptara la esfera, después realizaremos una lluvia de ideas. Finalmente, todos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Punzón</li> <li>•Esfera</li> <li>•marcador</li> <li>•Proyector</li> </ul>	<p>Observación</p> <p>Lista de cotejo</p>

		<p>discutirán, buscando conclusiones que permitan iniciar una lluvia de ideas</p> <p><b>Lluvia de ideas:</b> El facilitador explicará el concepto de Creer en tus metas que son instauradas por nosotros para nosotros en corto, mediano y largo plazo. Estableciendo objetivos precisos, estas metas garantizan que su labor docente se motive a ser constante y práctica.</p> <p><b>Estrategia jurada 13</b></p> <p>Examinar los factores que determinan crear sus metas proponerlas y cumplirlas en la visión y la misión institucional.</p>		
<p>El facilitador explicará el concepto creer en sus propias metas y su importancia en el trabajo de los docentes con respecto a su desempeño dentro de las instituciones educativas</p>				
<p>Recomendaciones: al finalizar esta estrategia se debe compartir con todos los participantes para sacar conclusiones del tema central.</p>				

<p>“Taller de motivación”</p> <p>Sesión N 6</p>				
<p>Datos informativos: Institución donde se aplicará el taller</p> <p><b>ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETA FISCAL “JOSÉ MARTÍNEZ QUEIROLO”</b></p>				
<p>Descripción del aprendizaje: Observa, diferencia, vincula. Analiza, clasifica</p>				
<b>Experiencia de aprendizaje:</b>	Fallar es bueno			
<b>Docente:</b>	Lic. Sandy Quiroz Moreira		Jornada Matutina	
<b>Tiempo estimado:</b>	Dos meses		Fecha: Mayo a Julio del 2018	
<b>Objetivo:</b>	Determinar en qué medida el taller de motivación mejora significativamente la participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad.			
<b>Criterio de evaluación</b>	Las capacidades individuales para el trabajo efectivo han sido fortalecida			
<b>Experiencia de aprendizaje:</b>	<b>Capacidades</b>	<b>Estrategias Metodológica</b>	<b>Material para el taller</b>	<b>Instrumento de evaluación</b>

<p>Determina en qué medida el taller de motivación mejora significativamente la participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad.</p>	<p>Concibe que la motivación inspira a crear nuevas metas mejorando significativamente la participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad.</p>	<p><b>Estrategia Fallar es bueno</b></p> <p>Lograr que los participantes aprendan de sus errores.</p> <p><b>Desarrollo</b> - El facilitador comenzará con la dinámica del barco, la tempestad y la calma de la mar - Posteriormente, tomaremos un minuto para reflexionar sobre cuál considera el mayor error en el campo educativo que como docente u autoridad cometido en su labor, de manera voluntaria expondrá su experiencia ante los demás, considerando las palabras claves, anotándoles en la pizarra. Luego en un mentefacto realizaremos las posibles soluciones, comprendiendo que fallar es bueno. Finalmente, todos discutirán, buscando conclusiones que permitan iniciar una dramatización.</p> <p><b>Exposición</b> El facilitador explicará el concepto de que fallar es bueno ya que No debemos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•tarjetas</li> <li>•Pizarra</li> <li>•marcador de pizarra blanca</li> <li>•Proyector</li> </ul>	<p>Observación</p> <p>Lista de cotejo</p>
---	---	---	--	---

		<p>Juzgarnos a nosotros comprendiendo que fallar en si es uno de los 51 fundamentos de la motivación. Si no cometes errores, nunca podrás obtener la experiencia necesaria para triunfar. Ningún logro en la historia de la humanidad tuvo un corto recorrido, todo tuvo un inicio lento y un gradual o esporádico éxito. En medio de todo esto, fueron las pruebas, los errores y los fallos los que le permitieron la victoria a nivel de su desempeño docente mejorando significativamente.</p> <p><b>Estrategia jurada 13</b></p> <p>Examinar las fallas y sustentar las posibles soluciones para alcanzar los objetivos propuestos a nivel educativo motivando el proceso de manera permanente.</p>		
<p>El facilitador explicará el concepto fallar es bueno y su importancia en logro de objetivos en el desempeño docente.</p>				
<p>Recomendaciones: al finalizar esta estrategia se debe compartir con todos los participantes para sacar conclusiones del tema central.</p>				

<b>“Taller de motivación”</b>				
Sesión N 7				
Datos informativos: Institución donde se aplicará el taller				
<b>ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETA FISCAL “JOSÉ MARTÍNEZ QUEIROLO”</b>				
Descripción del aprendizaje: Observa, diferencia, vincula. Analiza, clasifica				
<b>Experiencia de aprendizaje:</b>	El compromiso es una virtud.			
<b>Docente:</b>	Lic. Sandy Quiroz Moreira		Jornada Matutina	
<b>Tiempo estimado:</b>	Dos meses		Fecha: Mayo a Julio del 2018	
<b>Objetivo:</b>	Determinar en qué medida el taller de motivación mejora significativamente el protagonismo docente.			
<b>Criterio de evaluación</b>	La responsabilidad de organizar las estrategias en la labor docente con empatía y dinamismo.			
<b>Experiencia de aprendizaje:</b>	<b>Capacidades</b>	<b>Estrategias Metodológica</b>	<b>Material para el taller</b>	<b>Instrumento de evaluación</b>
		<b>Estrategia El compromiso es una virtud.</b>		

<p>Determina en qué medida el taller de motivación mejora significativamente el protagonismo docente.</p>	<p>Establece que la motivación mejora significativamente el protagonismo docente.</p>	<p>Lograr que los participantes entiendan el compromiso de su rol como docente ante la sociedad actual.</p> <p><b>Desarrollo</b> - El facilitador comenzará con un video de reflexión sobre el protagonismo docente, los participantes pondrán atención y luego formaran grupos de 6 integrantes, donde cada uno desempeñara un rol, deben exponer una clase motivar a sus estudiantes a adquirir compromisos aplicando valores. Cada grupo tendrá aproximadamente 10 minutos. Finalmente, todos compartirán el verdadero compromiso como virtud a su labor docente.</p> <p><b>Exposición</b> El facilitador explicará el concepto del compromiso como una virtud, reflexionando si no tienes tu corazón totalmente sumergido en la tarea que ejecutas, no esperes triunfar. La motivación viene cuando realizas tu trabajado con</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Pizarra</li> <li>•video</li> <li>•marcador</li> <li>•Proyector</li> </ul>	<p>Observación</p> <p>Lista de cotejo</p>
---	---	---	---	---

		<p>entusiasmo para lograr los objetivos. El compromiso es una promesa a ti mismo, así que a la única persona que le fallas cuando no te comprometes es a ti mismo. Así que da lo mejor que tienes, los resultados pueden variar de persona a persona, pero la satisfacción es garantizar el éxito en el protagonismo docente.</p> <p><b>Estrategia jurada 13</b></p> <p>Fomentar el entusiasmo en el protagonismo docente mediante la motivación y el compromiso.</p>		
<p>El facilitador explicará el concepto del compromiso como una virtud y su importancia en el trabajo con respecto al protagonismo docente.</p>				
<p><b>Recomendaciones:</b> al finalizar esta estrategia se debe compartir con todos los participantes para sacar conclusiones del tema central.</p>				

<p>“Taller de motivación”</p> <p>Sesión N 8</p>				
<p>Datos informativos: Institución donde se aplicará el taller</p> <p><b>ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETA FISCAL “JOSÉ MARTÍNEZ QUEIROLO”</b></p>				
Descripción del aprendizaje: Observa, diferencia, vincula. Analiza, clasifica				
<b>Experiencia de aprendizaje:</b>	El éxito es relativo			
<b>Docente:</b>	Lic. Sandy Quiroz Moreira	Jornada Matutina		
<b>Tiempo estimado:</b>	Dos meses	Fecha: Mayo a Julio del 2018		
<b>Objetivo:</b>	Identificar el nivel del desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas después de aplicar el taller.			
<b>Criterio de evaluación</b>	Las capacidades individuales para el trabajo efectivo han sido fortalecidas logrando el éxito a nivel educativo.			
<b>Experiencia de aprendizaje:</b>	<b>Capacidades</b>	<b>Estrategias Metodológica</b>	<b>Material para el taller</b>	<b>Instrumento de evaluación</b>

<p>Identifica el nivel del desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas después de aplicar el taller.</p>	<p>Establece con eficiencia el desempeño docente de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas después de aplicar el taller.</p>	<p><b>Estrategia</b> el éxito es relativo</p> <p>Lograr que los participantes comprendan que para llegar al éxito en una institución educativa debemos estar motivados a trabajar en equipo.</p> <p><b>Desarrollo</b> - El facilitador iniciara con juegos competitivos grupales donde se refleje el verdadero trabajo en equipo, motivándoles a que deben llegar al éxito, a brindar una educación de calidad con efectividad, comprendiendo que depende de todos fomentar el dinamismo en nuestra labor educativo, Finalmente, expondrán que fue lo que más le agrado y que no tanto en su equipo, encontrando las posibles soluciones. Todos discutirán, indagando en conclusiones que permitan iniciar undebate.</p> <p><b>Exposición</b> El facilitador explicará el éxito es relativo, considerando como uno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Debate</li> <li>•Pelotas</li> <li>•marcador</li> <li>•Proyector</li> </ul>	<p>Observación</p> <p>Lista de cotejo</p>
---	---	--	--	---

		<p>de los más importantes fundamentos de la motivación. Nunca te desmotives si tus resultados no son iguales o mejores que los demás. Recuerda que no hay problema si te sientes feliz con el éxito alcanzado, aunque sea más lento. Lo importante es que tu crecimiento sea constante. Siempre hay una segunda oportunidad de hacer las cosas mejor, pero nunca pierdas la fe.</p> <p><b>Estrategia jurada 13</b></p> <p>Analizando en la frase no solo gana el que llega primero a la meta sino el que a pesar de su esfuerzo y dedicación llega a la meta sin importar su lugar. Realizando un debate.</p>		
<p>El facilitador explicará el concepto el éxito es relativo y su importancia en el eficiente desempeño de los docentes.</p>				
<p><b>Recomendaciones:</b> al finalizar esta estrategia se debe compartir con todos los participantes para sacar conclusiones del tema central.</p>				

## Evidencia fotográfica



**Maestras respondiendo al cuestionario de desempeño docente aplicado**



**Aplicando el taller de motivación con las docentes de la muestra seleccionada**

**ANEXOS 8**  
**CONSTANCIA DE APLICACIÓN**

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETA FISCAL  
"FRANCISCO GARCÍA AVILÉS"

[frangar301@hotmail.com](mailto:frangar301@hotmail.com)

Cantón: Guayaquil – Parroquia: Tarqui  
Coop. Paracaidistas km. 27 ½ vía Perimetral Mz. 868 S. 6 y 7



**CONSTANCIA:**

La maestra **QUIROZ MOREIRA SANDY MARIELA**, aplico la prueba piloto del Proyecto de investigación: **TALLER DE MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL GUAYAS – 2018**. Dicha prueba se realizó en las instalaciones de la Institución, en la jornada matutina el día 28 del mes de Mayo del 2018.

Se expide la presente solicitud de la interesada, para fines convenientes.

Atentamente

---

Ing. Merly Burgos  
Directora

**ANEXO 9**  
**CONSTANCIA DE APROBACIÓN**



**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETA FISCAL**  
**“JOSÉ MARTÍNEZ QUEIROLO”**  
Colinas de la Florida II MZ 875 SL 28 Km 28  
Guayaquil – Ecuador



Guayaquil, 3 Junio del 2018

**AUTORIZACIÓN**

Autorizo a la Lic. QUIROZ MOREIRA SANDY MARIELA, con CI 0920708807 para elaborar su trabajo de Investigación titulado: “TALLER DE MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL GUAYAS -2018.” Dicho proyecto se realizó en las instalaciones de la Institución, en el periodo lectivo 2018.

Se expide la presente solicitud de la interesada, para fines convenientes.

Atentamente

Lic. Karina Calle Borja  
Directora

**ANEXO 10**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TITULO: TALLER DE MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL GUAYAS 2018**

**AUTOR: QUIROZ MOREIRA SANDY MARIELA.**

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Diseño de Investigación</b>
<p><b>General.</b></p> <p>¿En qué medida el taller de motivación mejora el desempeño Docente de una escuela JMQ 2018?</p> <p><b>Específicos:</b></p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar en qué medida el taller de motivación mejora el desempeño docente de JMQ -2018.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>Identificar el nivel del Desempeño Docente</p>	<p><b>H1=</b> La aplicación del taller de motivación mejora en el desempeño Docente de JMQ-2018.</p> <p><b>H0=</b> La aplicación del taller de motivación no mejora en el desempeño Docente de una JMQ -2018.</p>	<p><b>Variable 1.</b></p> <p>Desempeño Docente.</p>	<p><b>V1.</b> Mediante un proceso determinar de manera en una organización el logro de los objetivos.</p>	<p><b>Por su Finalidad:</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Por el enfoque:</b></p>

<p><b>1:</b> ¿En qué medida el taller de motivación mejora la gestión del aprendizaje de JMQ – 2018?</p> <p><b>2:</b> ¿En qué medida el taller de motivación mejora la gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje?</p> <p><b>3:</b> ¿En qué medida el taller de motivación mejora la participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad?</p>	<p>de los docentes de una Escuela de Educación Básica Completa Fiscal “José Martínez Queirolo” del Guayas antes de aplicar el taller.</p> <p>- Determinar en qué medida el taller de motivación mejora significativamente la gestión del aprendizaje.</p> <p>- Determinar en qué medida el taller de motivación mejora la gestión de la</p>		<p><b>Variable 2.</b> Motivación.</p>	<p><b>V2.</b> Conjunto de actividades con el propósito de orientar a las deficiencias en las capacidades de ser líderes motivados con sus estudiantes esta estructura con base a las dimensiones de la</p>	<p>Descriptiva</p> <p><b>Por el tipo:</b></p> <p>Cuantitativa.</p> <p><b>Por su carácter.</b></p>
---	---	--	---	--	---

<p>4: ¿En qué medida el taller de motivación mejora el protagonismo docente?</p>	<p>enseñanza en la adquisición del aprendizaje.</p> <p>Determinar en qué medida el taller de motivación mejora la participación activa en la gestión institucional articulada a la comunidad.</p> <p>Determinar en qué medida el taller de motivación mejora el protagonismo docente.</p>			<p>dirección y la persistencia.</p>	<p>Tipo Experimental.</p> <p><b>Por el alcance:</b></p> <p>Transversal.</p>
--	---	--	--	-------------------------------------	---

**ANEXO 11**  
**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE**  
**DEPENDIENTE**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Escala	Unidad de análisis	INSTRUMENTOS
<p style="text-align: center;"><b>DESEMPEÑO</b> <b>DOCENTE</b></p>	<p style="text-align: center;">Gestión del aprendizaje</p>	1. Conocimiento del programa curricular del área que imparte	6	Ordinal	<b>Docente</b>	Intervalo
		2. Presenta contenidos organizados y secuenciados en tiempos establecidos				
		3. Desarrollo de habilidades de destrezas actualizadas en la práctica pedagógica asociada a su área del conocimiento				
		4. Articula la unidad curricular con las estrategias, los recursos y medios, el aprendizaje y el grupo de estudiantes.				
		5. Establece momentos pedagógicos que activan la participación y favorecen la autorregulación del estudiante.				

		6. Desarrolla proceso previamente establecidos.	7	Ordinal	<b>Docente</b>		
		7. Estimula la participación activa al proceso de evaluación.					
		8. Resolución de conflictos con los estudiantes.					
	Gestión de la enseñanza en la adquisición del aprendizaje	1.Cultura en la organización del aula	7	Ordinal	<b>Docente</b>		
							2. Oportunidad que proporciona a los estudiantes de aplicación de los conocimientos en situaciones diferentes y reales.
							3.Implementación de recursos tecnológicos
							4.Aplicación de estrategias innovadoras que propician la apropiación del aprendizaje
							5.Aplicación de estrategias de evaluación (técnicas e instrumentos) acordes al grupo de estudiantes que atiende
							6.Analiza los resultados de la evaluación en la toma de decisiones y la retroalimentación

		7. Asume la evaluación como un parámetro basado en criterios objetivos en la superación de las barreras en el aprendizaje				
	Participación en la gestión institucional articulada con la comunidad	1. Establece comunicación con sus pares y la comunidad educativa en general	6	Ordinal	<b>Docente</b>	
		2. Se implica en proyectos pedagógicos e institucionales innovadores dirigidos a mejorar la calidad educativa				
		3. Participa activamente en actividades propuestas por la comunidad educativa				
		4. Adopta de manera crítica reflexiva los saberes interculturales y los recursos del entorno				
	Protagonismo docente	1. Participa activamente en proyectos de formación y desarrollo profesional				
		2. Participación en la toma de decisiones institucionales y de la práctica educativa				

**Matriz de operacionalización de la variable independiente**

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>Escala</b>	<b>Unidad de análisis</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
Motivación	La intensidad	1. Contacto con otras personas.	5	Ordinal	<b>Docente</b>	Intervalo
		2. Manifiesta simpatía como cualidad.				
		3. Preocupación por como lo perciben otros.				
		4. Interés en ambiente de cercanía y apoyo.				
		5. Busca cultivar buenas relaciones.				
	La dirección	1. Interés en alcanzar objetivos difíciles.	5	Ordinal	<b>Docente</b>	
		2. Tenacidad como cualidad.				
		3. Preocupación por cometer errores y por la ineficiencia.				
4. Búsqueda de retos profesionales.						

		5. Considera que la persona es definida por sus éxitos				
La persistencia		1. Busca plantear metas.	5	Ordinal	<b>Docente</b>	
		2. Persigue la consecución de metas.				
		3. Interés en encontrar relación entre esfuerzo y resultado.				
		4. Preocupación por no alcanzar metas fijadas y porque las cosas no salgan como se pensaba.				



## ANEXO 13

### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 10-02-2020 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Ronald Henry Medina Gonzales docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada "Taller de motivación en el docente en una Unidad Educativa de Guayas - 2018." de la estudiante Sandy Mariela Quiroz Moreira, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 10 de Febrero del 2020.



Firma

Dr. Ronald Henry Medina Gonzales

DNI: 44310568



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## ÁNEXO 14

### PANTALLAZO DEL SOFTWARE TURNITIN



**ANEXO 15**  
**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL**  
**DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

QUIROZ MOREIRA, SANDY MARIELA

INFORME TITULADO:

"TALLER DE MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL GUAYAS - 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: PIURA, ABRIL DEL 2019.

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



---

MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - PIURA