



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrategias metacognitivas y desempeño docente en un
instituto superior de Andahuaylas, 2023.

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

AUTORA:

Giraldo Siancas, Maissa Yahaira (orcid.org/0009-0003-4624-6663)

ASESORES:

Mg. Pretell Chavez, Florencia Jesus (orcid.org/0000-0002-6229-2315)

Dr. Silva Nieves, Daniel Santos (orcid.org/0000-0002-9897-9805)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Mi trabajo se lo dedico a Dios todo poderoso, quien con su infinito amor me permite llegar a alcanzar una gran meta, escalar un nivel más en mi formación profesional; a mi madre que sin ella jamás sería la persona quien soy, a mis hermanos quienes son mi soporte para alcanzar mis metas y lograr mis sueños y a mi papá que constantemente me demuestra su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, por albergarme en sus aulas y fortalecer mi preparación profesional, de igual manera a mi docente asesora, por su paciencia y soporte educativo; a los colaboradores del instituto, por su aporte y participación en el desarrollo del presente trabajo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PRETELL CHAVEZ FLORENCIA JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrategias metacognitivas y desempeño docente en un instituto superior de Andahuaylas, 2023.", cuyo autor es GIRALDO SIANCAS MAISSA YAHAIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PRETELL CHAVEZ FLORENCIA JESUS DNI: 20025225 ORCID: 0000-0002-6229-2315	Firmado electrónicamente por: FPRETELLC el 04- 08-2023 06:00:32

Código documento Trilce: TRI - 0630455





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GIRALDO SIANCAS MAISSA YAHAIRA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrategias metacognitivas y desempeño docente en un instituto superior de Andahuaylas, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
GIRALDO SIANCAS MAISSA YAHAIRA DNI: 47516008 ORCID: 0009-0003-4624-6663	Firmado electrónicamente por: MGIRALDOSI391 el 28- 08-2023 11:32:57

Código documento Trilce: INV - 1265139



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación:	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadísticas de fiabilidad estrategias metacognitivas.....	21
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad desempeño laboral	21
Tabla 3 Estrategias metacognitivas.....	22
Tabla 4 Dimensión planificación	23
Tabla 5 Dimensión monitoreo.....	24
Tabla 6 Dimensión evaluación	25
Tabla 7 Desempeño laboral	26
Tabla 8 Dimensión desempeño de la tarea	27
Tabla 9 Dimensión comportamientos contraproducentes	28
Tabla 10 Dimensión desempeño contextual.....	29
Tabla 11 Correlación entre estrategias metacognitivas y desempeño laboral.	30
Tabla 12 Correlación entre auto planificación y desempeño laboral	31
Tabla 13 Correlación entre auto monitoreo y desempeño laboral	32
Tabla 14 Correlación entre auto evaluación y desempeño laboral.....	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Estrategias metacognitivas	22
Gráfico 2 Dimensión planificación	23
Gráfico 3 Dimensión monitoreo	24
Gráfico 4 Dimensión evaluación	25
Gráfico 5 Dimensión desempeño laboral	26
Gráfico 6 Dimensión desempeño de la tarea	27
Gráfico 7 Dimensión comportamientos contraproducentes.....	28
Gráfico 8 Dimensión desempeño contextual	29

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre estrategias metacognitivas y el desempeño laboral de los docentes en un instituto superior Andahuaylas –2023. El tipo de estudio es básico, tiene un enfoque Descriptivo – Correlacional y diseño no experimental. La población consideró 71 docentes de un Instituto Superior de Andahuaylas. De la variable Estrategias Metacognitivas se identifica que en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas el 4,2% tienen un manejo de estrategias metacognitivas Bajo; el 38% Medio y 57,7% Alto. De la variable Desempeño Laboral se identifica que en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas; el 33,8% el Desempeño Laboral es Medio y 66,2% el Desempeño Laboral es Alto, siendo esta la de mayor porcentaje. De acuerdo a los resultados, conforme al Rho de Spearman de ,561** corresponde a un nivel positivo, el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto, se demuestra que existe correlación significativa bilateral entre las variables por lo que se acepta la hipótesis alterna, existe relación significativa entre estrategias metacognitivas y el desempeño laboral de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas, 2023.

Palabras Clave: Docentes, estrategias metacognitivas, desempeño laboral.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between metacognitive strategies and the work performance of teachers in a higher institute Andahuaylas -2023. The type of study is basic, it has a Descriptive - Correlational approach and a non-experimental design. The population considered 71 teachers from a Higher Institute of Andahuaylas. From the Metacognitive Strategies variable, it is identified that 4.2% of the teachers of a Public Technological Higher Education Institute of Andahuaylas have a Low management of metacognitive strategies; 38% Medium and 57.7% High. From the Labor Performance variable, it is identified that in the teachers of a Public Technological Higher Education Institute of Andahuaylas; 33.8% Labor Performance is Medium and 66.2% Labor Performance is High, this being the highest percentage. According to the results, according to Spearman's Rho of .561** corresponds to a positive level, the Sig=.000 is less than 0.05; therefore, it is shown that there is a significant bilateral correlation between the variables, so the alternative hypothesis is accepted, there is a significant relationship between metacognitive strategies and the work performance of teachers of a Public Technological Higher Education Institute of Andahuaylas, 2023.

Keywords: Teachers, Metacognitive Strategies, Job Performance

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, uno de los pilares fundamentales del desarrollo de los pueblos es la educación. Más que nunca, la educación superior universal (ES) viene a ser el signo que representa la justicia social, demostrando que es el principal motor del desarrollo de los países. Lavigne y Romero (2005) manifiestan que existe la necesidad en España de fortalecer el manejo de estrategias metacognitivas en los estudiantes de los diferentes niveles, de tal manera que se promueva la independencia de los alumnos en su educación y que sean personas con pensamiento crítico, con capacidad de reflexionar, comprender y controlar su propio proceso educativo.

Por lo tanto, la sociedad, el gobierno las instituciones, deben tener un fuerte compromiso para brindar educación, pero garantizando sea de calidad, tal como lo propone la ODS4. Según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF 2020) en este proceso la educación superior es el camino clave para el desarrollo de capacidades del ser humano, a través del cual puede perfilar su profesión y lograr fuertes impactos económicos, laborales, familiares y sociales.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, conocida abreviadamente como Unesco, manifiesta que la educación en América Latina no ha mejorado significativamente desde el 2013. Inclusive hasta antes de la pandemia covid-19, las estadísticas mostraban que no se alcanzaba niveles mínimos en el proceso de aprendizaje, mostrando que una de las grandes deficiencias es la falta de manejo de herramientas educativas.

En países de América Latina, la educación superior tanto tecnológica como universitaria puede dar la posibilidad de reducir la pobreza significativamente, así también fortalecer los valores, gracias a la disponibilidad de tecnología y herramientas educativas que lo posibilitan. Pero aún con toda esa importancia se sabe que la educación superior presenta ciertas falencias en

su proceso por diferentes aspectos, entre los cuales está la falta de manejo de herramientas o estrategias adecuadas por parte del docente para llegar al estudiante. (Gonzales, 2021)

Una de las alternativas metodológicas es la metacognición, la misma que ayuda a que los estudiantes aprendan de forma independiente y permite que sean críticos con la información que reciben, por ende, fortalecen su conocimiento y el manejo de sus propios aprendizajes. Esta teoría es respaldada por Torres (2015) en su libro “Estrategia metacognitivas de gestión de aprendizaje”. (p 20).

Otra problemática que afronta la educación es el desempeño laboral. Esto puede deberse a la falta de motivación, el estrés, la ansiedad, el temor, el hacinamiento, su baja autoestima y los sentimientos de insuficiencia personal, su propio entorno laboral de trabajo o las exigencias organizativas, etc. Gonzales (2021) indica en su trabajo de investigación que, a pesar de la exigencia en capacitación a los docentes por parte de la SUNEDU.

Las investigaciones muestran una gran crítica hacia el sistema educativo, debido a que la ineficacia de la educación que ofrecen las instituciones educativas es menos relevante para la sociedad, la ciencia y la tecnología, así como las necesidades del desarrollo tecnológico. El hombre es él mismo en las actividades de su vida. Es ante esto que se hace necesario analizar el desempeño laboral y como este se puede ver afectado por el manejo de estrategias metacognitivas. (Pérez, 2008)

El Instituto Superior de Andahuaylas, creado en noviembre del 2017, en la localidad de Mazuraccra, para el desarrollo profesional técnico, en las carreras de Construcción Civil, Gastronomía y Arte y Construcción Artística en Madera Culinario. La mayor parte de la población estudiantil, proviene de zonas rurales, los mismos que en muchos presentan ciertas dificultades en el proceso de aprendizaje, por lo que se requiere un mejor manejo de estrategias y herramientas pedagógicas por parte de los docentes, lo que en muchos casos no favorece al correcto desempeño laboral.

De igual manera, en el instituto, los docentes se caracterizan por ser profesionales de diversas ramas y que no cuentan con estudios de pedagogía, ante esta característica, se hace necesario medir su nivel de manejo de estrategias metodológicas que garanticen el adecuado proceso de enseñanza aprendizaje.

Es por todo esto, que se ha visto necesario realizar la presente investigación cuantitativa, planteando como problema general ¿Cuál es la relación entre Estrategias metacognitivas y el desempeño laboral de los docentes de un instituto superior Andahuaylas –2023? y como problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el manejo de la auto planificación y el desempeño laboral de los docentes de un instituto superior Andahuaylas – 2023?, ¿Cuál es la relación entre el manejo del auto monitoreo y el desempeño laboral de los docentes de un instituto superior Andahuaylas –2023?, ¿Cuál es la relación entre el manejo del auto evaluación y el desempeño laboral de los docentes de un instituto superior Andahuaylas –2023?

Se justifica la presente investigación de manera teórica, ya que brindará un mayor conocimiento sobre la alternativa metodológica de la metacognición, la cual, ya que permitirá al docente fortalecer en sus estudiantes la conciencia de su propio aprendizaje, con pensamiento crítico con la capacidad de evaluar y controlar su aprendizaje de manera independiente. Esta investigación permitirá en un futuro buscar estrategias para fortalecer de mejor manera el aprendizaje de los alumnos de un instituto superior de Andahuaylas y el fortalecimiento el desempeño laboral de los docentes.

La justificación práctica, porque pretende conocer la relación de las Estrategias metacognitivas que manejan los docentes sobre su desempeño laboral de un instituto superior Andahuaylas –2023. Al tener los resultados, la institución puede tomarse como referencia para hacer énfasis sobre las posibilidades de potencializar mejor tanto las estrategias metacognitivas como su desempeño laboral.

Como objetivo general se busca Determinar la relación entre estrategias metacognitivas y el desempeño laboral de los docentes en un instituto superior Andahuaylas –2023 y como objetivos específicos (a) Analizar la relación entre el manejo de la auto planificación y el desempeño laboral de los docentes en un instituto superior Andahuaylas –2023, (b) Analizar la relación entre el manejo del auto monitoreo y el desempeño laboral de los docentes en un instituto superior Andahuaylas –2023, (c) Analizar la relación entre el manejo del auto evaluación y el desempeño laboral de los docentes en un instituto superior Andahuaylas –2023.

Por último se plantea como hipótesis general que Existe relación significativa entre estrategias metacognitivas y el desempeño laboral de los docentes de un instituto superior Andahuaylas, 2023 y como hipótesis específicos Existe relación significativa entre el manejo de la auto planificación y el desempeño laboral de los docentes de un instituto superior Andahuaylas – 2023, Existe relación significativa entre el manejo del auto monitoreo y el desempeño laboral de los docentes de un instituto superior Andahuaylas –2023, Existe relación significativa entre el manejo de la auto evaluación y el desempeño laboral de los docentes de un instituto superior Andahuaylas –2023.

El uso de habilidades metacognitivas nos permite determinar el manejo nuestros pasos para resolver un problema y evaluar las consecuencias de nuestros pensamientos en el proceso educativo, esto a su vez puede mejorar nuestro desempeño profesional, ya que, trabajado como docentes nuestro desempeño va en función a como fortalecen su aprendizaje nuestros alumnos.

Para obtener esta información será aplicada dos encuestas auto valorativas, dirigida a los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales destacamos los siguientes estudios: Cervante y Herrera (2020) Barranquilla. El objetivo de este estudio fue analizar y describir los elementos pedagógicos relacionados con la enseñanza de estrategias metacognitivas, para que los docentes puedan mejorar sus prácticas relacionadas con el uso de estrategias metacognitivas en el aula. El trabajo de investigación desarrollará un enfoque no experimental que no manipula inconscientemente las categorías, es decir, un estudio en el que las categorías independientes no se pueden cambiar deliberadamente para ver su efecto en otras categorías, la meta planteada con los resultados permite alcanzar lineamientos pedagógicos para el fortalecimiento de las habilidades lectoras utilizando estrategias metacognitivas.

Martínez (2022) de Venezuela, plantea como objetivo implementar la metacognición para la auto regulación en el proceso de aprender a aprender. La estrategia ha realizado de manera aplicada. La experiencia permitió concluir en que la orientación del condicionamiento metacognitivo aprendido de las formas del entorno virtual facilita un aspecto importante del aprendizaje desarrollador en la formación básica de los profesionales, al tiempo que se convierte en un requisito previo para la movilización de recursos personales y estratégicos para la autorregulación del aprendizaje.

Cadena (2023) de Ecuador. El propósito es promover el desarrollo de estrategias metacognitivas para la comprensión lectora a través de actividades que promuevan el interés por la lectura, faciliten el aprendizaje y promuevan la comprensión lectora. Desarrollar el pensamiento crítico de una manera más adecuada. Usando investigación tanto cualitativa como cuantitativa, se utilizaron los siguientes métodos; el nivel de investigación fue exploratorio y descriptivo; el diseño del estudio fue no exploratorio, transversal, se obtuvieron los siguientes resultados con un valor de chi-cuadrado de 9.797 con 4 grados de libertad y una significancia de 0.05. Determinar que es mayor que el chi-

cuadrado que se muestra en la tabla (9.488), rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa.

Mena y Toledo (2021) de Ecuador, el trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la metacognición de los estudiantes de la unidad educativa Santo Tomás Apóstol “ESTRELLA” e “Isabel de Godín” entre marzo y agosto del 2019, donde se destaca la metacognición, que forma parte de los procesos superiores. El cerebro, era la función más especializada y una de las más complejas, pues se interpreta como una función capaz de conocer, controlar y monitorear sus procesos y estados en el campo cognitivo. El método utilizado en él es el método de investigación cuantitativa, no experimental ya que las variables de metacognición no fueron manipuladas como objetos de investigación, la herramienta se basó en 33 preguntas sobre metacognición. Después de analizar todos los datos recopilados, se encontró que las habilidades metacognitivas de las dos escuelas eran similares.

Cisternas (2020) de Chile la meta de este estudio fue explicar los efectos de las estrategias metacognitivas de planificación, seguimiento, resolución de problemas y evaluación dentro del ciclo de aprendizaje sobre la comprensión auditiva en inglés de estudiantes de quinto grado en el nivel A2. Tiene un diseño cuasi-experimental con un pre-test y un post-test grupal Grupo experimental (n=20) y grupo control (n=17) formado por 11 sesiones presenciales siguiendo un modelo de ciclo de aprendizaje, sugerido por Vandergrift (2007). Como resultado se mostró que la enseñanza de estrategias metacognitivas específicas a través de ciclos de aprendizaje tuvo un efecto positivo en los estudiantes analizados. También hubo diferencias en el uso de estrategias metacognitivas después de la intervención del método.

De igual manera a nivel nacional tenemos como referente a Alemán y Grandez (2019). El propósito de este trabajo fue determinar la efectividad de un programa de entrenamiento en estrategias metacognitivas para mejorar la comprensión lectora en estudiantes de cuarto grado de la provincia de Lima. En el estudio se utilizaron métodos cuantitativos. El diseño utiliza un pre-experimento de prueba previa y prueba posterior de un grupo con una muestra

de 22 estudiantes. Para evaluar la comprensión lectora se usó el Test de Forma Paralela CLP de Alliende, Condemarín y Milicic (1993), el cual se administra como prueba diagnóstica (pretest) y prueba final (postest) para evaluar el nivel de comprensión lectora. Los estudiantes leen. Evaluar los niveles de comprensión lectora de los estudiantes. Aumentó de un puntaje Z negativo de -0,66 (por debajo del rendimiento promedio del equipo) a un puntaje Z positivo de 0,48 (por encima del promedio), lo que confirma que se cumplieron los objetivos.

Quispe y Nazario (2019) cuyo objetivo de la investigación fue crear una propuesta de supervisión para mejorar el desempeño laboral de los docentes que trabajan en la zona rural de Pitipo. Docentes de la institución educativa participaron en el estudio del desempeño docente debido a su conocimiento de la dinámica del centro educativo. Los docentes intervinieron utilizando observación y análisis para emitir juicios valorativos sobre la situación de la institución educativa y su gestión, según los indicadores establecidos. Los docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo tienen un desempeño laboral medianamente satisfactorio, por lo que es necesario implementar mejoras para impulsar el desarrollo institucional.

Jauregui (2020) El objetivo general fue determinar el nivel de relación que existe entre el manejo de estrategias metacognitivas y el desempeño del docente, según estudiantes del tercer ciclo de la Universidad Técnica del Perú, Lima, 2016; La metodología, es un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional. Los datos experimentales y transaccionales se recolectaron mediante dos cuestionarios de una muestra de 132 estudiantes. El supuesto principal es que existe una relación significativa entre las estrategias, según metacognición y el desempeño del docente según la percepción de los estudiantes de tercer ciclo de la Universidad Tecnológica de Lima, Perú en el año 2016, en realidad se probó una relación significativa moderada con una prueba estadística denominada rho de Spearman, la cual encontró un valor de 0.734, por lo que las conclusiones de las variables se infieren entre el cumplimiento, estrategias metacognitivas el desempeño del

docente según la percepción de los estudiantes de tercer ciclo de tercer ciclo de la Universidad Técnica del Perú, Lima, 2016.

Cruz (2021) El objetivo es brindar acceso a capacidades tecnológicas y oportunidades de generación de capital de personas calificadas; estos desafíos serán posibles gracias a la demanda profesional, la inversión pública y la investigación de diversas instituciones públicas y privadas. Este estudio responde al paradigma positivista con un enfoque cuantitativo, un diseño prospectivo descriptivo. Las muestras no probabilísticas e intencionales obtuvieron puntajes de comprensión lectora muy bajos (entre 67% y 89% de la muestra) en los niveles ejecutivo, funcional, instrumental y cognitivo, reflejando brechas en el plan de estudios donde el inglés no se considera una herramienta lingüística para la investigación científica y el desarrollo social sostenible. En conclusión, la solución a este problema requiere de métodos, como los identificados con rasgos de aporte metodológico general a la pedagogía.

Vicente (2021) El propósito de este estudio fue determinar el efecto de las estrategias metacognitivas en el desarrollo del pensamiento crítico en estudiantes de la Universidad Pública de Lima en el año 2021, el cual se realizó en un estudio de diseño cuasi-experimental cuantitativo. Los resultados obtenidos mostraron que al utilizar estrategias metacognitivas para los estudiantes, el 99,1% de estos estudiantes siempre y casi siempre acumularon suficiente pensamiento crítico, en comparación con el grupo de estudiantes que no utilizaron estrategias metacognitivas. Estrategias metacognitivas El 94,6% de los estudiantes siempre y casi siempre tiene suficiente pensamiento crítico. Se puede concluir que las estrategias metacognitivas aplicadas al grupo experimental tuvieron un efecto beneficioso sobre el pensamiento crítico en comparación con los estudiantes que no utilizaron estrategias metacognitivas entre los estudiantes de educación de la Universidad Pública de Lima en el año 2021 ($p = 000 < .05$).

En relación a las bases teóricas, se ha considerado el análisis de las dos variables y sus dimensiones, dentro de las cuales se considera a las estrategias metacognitivas, las cuales son acciones

realizadas por un agente para optimizar el aprendizaje antes, durante y después del proceso de aprendizaje. Tiene tres dimensiones: auto planificación, autocontrol (self-monitoring) y autoevaluación (SCHRAW & MOSHMAN, 1995). En la literatura se suelen utilizar tres tipos de estrategias metacognitivas: auto planificación, autosupervisión y autoevaluación (O'MALLEY & CHAMOT, 1990; PINTRICH, 1999).

Una de las primeras personas en utilizar este término fue Flavell (1976), afirmando que la metacognición, se refiere al “conocimiento de una persona sobre sus propios procesos y productos cognitivos o sobre cualquier otro tema relacionado, por ejemplo, atribuye información relevante para el aprendizaje” y, por otro lado, “La vigilancia activa, la organización consiste en la relación con los objetos o datos de conocimiento con los que operan, generalmente para un propósito u objetivo particular”.

Por un lado, Carretero (2001) da a conocer a la metacognición como la comprensión que las personas construyen sobre sus funciones cognitivas. Planteando un ejemplo de tal conocimiento es darse cuenta de que organizar la información obtenida en un plan hace que sea más fácil recuperarla más tarde. Por otro lado, equipara la metacognición a las operaciones cognitivas relacionadas con el proceso de seguimiento y regulación de la propia actividad cognitiva frente a una tarea. Para facilitar el aprendizaje de contenidos textuales, por ejemplo, los estudiantes optan por organizar su contenido en un esquema como estrategia y evaluar los resultados alcanzados.

Cheng argumenta que la metacognición (citado en Naranjo et,al (2014) incluye dos procesos: "conocimiento metacognitivo, autoevaluación o la conciencia metacognitiva así mismo el control ejecutivo y regularización cognitiva o autogestión" El autor explica que el conocimiento, es lo que presenta una persona ante una situación específica, quiere decir la forma de resolver un conflicto, el uso de estrategias o recursos se debe utilizar para alcanzar o lograr un objetivo. De todo esto Naranjo et, al concluye que la metacognición es un tipo de aprendizaje que tiene como objetivo que los alumnos “aprendan a aprender”, desarrollen la autoconciencia y la

autorregulación, utilizando estrategias metacognitivas teóricamente prácticas que puedan ser aplicadas en el trabajo didáctico del docente; también se mejorará el proceso de la adquisición del conocimiento en diferentes procesos de enseñanza.

Para este trabajo ha sido considerado el desarrollo de como dimensiones a la auto planificación, la misma que implica desarrollar una estrategia de auto planificación. Implica una planificación multifacética destinada a desarrollar planes de estudio realistas y efectivos que tengan en cuenta factores internos y contextuales. Wiesner, Garnier y Medina (2000) dan una explicación amplia de la auto planificación, la que debe ser representada en todo los ámbitos del ser humano, no solamente desde su formación educativa, la misma que le servirá de base para todo su futuro, ya que se educaran en una acción de orden y control de todas sus acciones, de tal manera que sea más sencillo el hecho de alcanzar sus metas propuestas.

La segunda dimensión es el auto monitoreo, esto implica revisar constantemente el desempeño de las tareas e identificar avances y dificultades. Correa et.al. (2005) lo plantea como un autocontrol que implica ser consciente de las propias acciones e ir evaluando e ir evaluado las consecuencias positivas o negativas frente al estudio. Los estudiantes pueden aprender a monitorear su comportamiento a través de estrategias de autocontrol, reduciendo sus posibles problemas y mejorando su éxito académico. Al implementar las estrategias, se incrementa la posibilidad y el sentido de responsabilidad del estudiante con su propio aprendizaje y comportamiento.

Por último, la auto evaluación Buron (1996) lo define como el proceso de recopilación de conocimientos que permiten probar la idoneidad de una estrategia elegida. Así mismo García (2017) reconfirma esta posición donde los estudiantes comparan la información recibida, evalúan la efectividad del programa y evalúan el nivel de logro de las metas de aprendizaje y el desempeño alcanzado.

Para la segunda variable ha sido considerado el desempeño laboral, para lo cual se tomó como referente la teoría de Campbell et al, (1990) quienes lo confirman, que los esfuerzos de trabajo son excelentes acciones y comportamientos de los socios para promover el desarrollo de la empresa, logrando las metas trazadas por la organización. De igual forma, Queipo y Useche (2002) aseveran que en el desempeño laboral las personas presentan diversas características ya que están influenciadas por sus habilidades, la motivación, el equipo de trabajo, las habilidades de los empleados, los factores situacionales. y su propia apreciación sobre su rol desempeñado.

Según la revista virtual Factorial (2022), se evalúan las cualidades personales y conductuales para determinar si la persona cumple con las expectativas del rol. En resumen, el objetivo es evaluar el rendimiento de los trabajadores mediante datos numéricos. Es más objetivo que métodos basados en estadísticas e indicadores específicos.

De acuerdo a la teoría de Newstrom (1991) se define como el conjunto de habilidades, destrezas, rasgos, talentos y en algunos casos conocimientos que caracterizan a los seres humanos. Este es el concepto que en la actualidad se utiliza y es aceptada Banco Interamericano de Desarrollo. En el contexto de la fuerza laboral, las habilidades son el conjunto de características que permiten a las personas a tener éxito y avanzar en el mercado laboral. Naturalmente, están íntimamente relacionados con lo que los empleadores y las empresas requieren en su fuerza de trabajo para desarrollar su fuerza productiva.

Así mismo, Bautista (2020) plantea tres dimensiones dentro de su teoría: desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y el desempeño contextual. Bautista et al, en su investigación sobre Teorías del Desempeño Laboral, realiza una síntesis para su definición en la cual indica que el desempeño de la tarea se considera como las tareas y responsabilidades relacionadas con el desempeño del trabajo en base a las habilidades y conocimientos, contenidos en las tareas descritas en cada puesto, que contribuyen directa o indirectamente a la organización. Por lo que se entiende que el desempeño de la tarea está directamente relacionado con el núcleo

técnico y estas actividades dependerán de los conocimientos, habilidades y destrezas del individuo, que nuevamente se incluyen en las tareas en cada descripción de puesto.

Palaci (2005) Lo define como desempeño laboral como un aporte diseñado para ayudar a organizar los diversos eventos de comportamiento de una persona al realizar una tarea durante un tiempo determinado. Tal comportamiento por parte del trabajador o de un equipo ayudará en la mejora de la eficacia de una organización. Robbins (2004) cree que el desempeño en el trabajo, son los principios básicos del desempeño de su trabajo, complementado con el establecimiento de metas identificadas, puede activar su conducta laboral y mejorar el desempeño. Chiavenato (2004) afirmó que viene a ser el desempeño de la persona para lograr la meta establecida. Son las estrategias que utilizan las personas para cumplir satisfactoriamente su trabajo.

Bautista et al (2020) define los comportamientos contraproducentes como acciones voluntarias que dañan a la organización pero benefician a los empleados. El comportamiento contraproducente en el lugar de trabajo implica que algunos empleados actúan en contra de los intereses de la empresa, causando daños o pérdidas. Este comportamiento puede ser ocasional o persistentemente costoso de reparar. Atieza (2021) define el comportamiento contraproducente en el lugar de trabajo como la participación deliberada de los empleados en acciones que entran en conflicto directo con los objetivos o intereses de una organización, lo que a menudo resulta en daños o pérdidas. Este tipo de acción puede conducir a costos de daños significativos, ya sea de forma puntual o recurrente, dependiendo de las circunstancias.

De igual manera Bautista, indica que el desempeño contextual es crucial para alcanzar los objetivos organizacionales, consiste en un comportamiento espontáneo y personal que excede las expectativas del trabajo. Motowidlo (2012) sostiene que se refiere al comportamiento que beneficia el entorno psicológico social y organizativo para alcanzar los objetivos de la organización. (Bautista.et.al, 2020) (p.8)

Rendimiento del contexto según lo descrito por Bilal et al. (2015) y Kalia y Bhardwaj (2019), prominente en investigación psicológica y conductual Organizacional porque se enfoca en tendencias positivas y voluntarias de los empleados contribuyen a las funciones de la organización fuera de sus deberes para trabajar, incluso si es difícil para estas personas para desarrollarse.

III. METODOLOGÍA

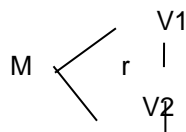
3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo

De acuerdo a la guía del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2020) el Tipo investigación se considera como básica, se utiliza dentro del campo de las ciencias para poder comprender de mejor manera y así ampliar el conocimiento de un fenómeno o hecho en particular. Esta investigación aporta al conocimiento intelectual. La investigación básica busca confirmar la tesis original mediante la generalización de la teoría a un área del conocimiento.

De acuerdo a lo que expone Hernández (2014) la investigación tiene un enfoque Descriptivo - Correlacional ya que se enfoca en describir los datos tal como se presentan sin interferir o cambiarlos, relacionando las dos variables; es Transversal, porque las variables de investigación se cuantifican en un solo momento y en una sola oportunidad y No experimental porque no se manipulan las variables.

Toda investigación requiere de una ruta en función del fin y la naturaleza propuestos. El presente estudio tuvo un enfoque Cuantitativo, porque está destinada a recopilar datos a través de análisis numéricos y estadísticos para probar hipótesis generales y específicas. (Hernández, 2014)



Donde:

M= Docentes de un Instituto Superior de Andahuaylas.

V1= Estrategias metacognitivas

V2= Desempeño laboral

r= Relación entre las variables (anexos9)

3.1.2 Diseño: el esquema

3.2. Variables y Operacionalización:

Variable 1: Estrategias metacognitivas

Las estrategias metacognitivas vienen a ser las gestiones que ejecuta una persona al inicio, durante y posterior al proceso de aprendizaje buscando mejorar el aprendizaje. Tiene tres dimensiones: autoplanificación, autoseguimiento y autoevaluación. (Oseda, 2017)

Definición operacional:

Dimensiones:

Auto planificación, la misma que implica desarrollar una estrategia de autoplanificación, implica una planificación multifacética destinada a desarrollar planes de estudio realistas y efectivos que tengan en cuenta factores internos y contextuales.

Auto monitoreo, esto implica revisar constantemente el desempeño de las tareas e identificar avances y dificultades.

Auto evaluación la cual busca desarrollar una estrategia de autoevaluación. En él, los estudiantes comparan la información recibida, evalúan la efectividad del programa y evalúan el nivel de logro de las metas de aprendizaje y el desempeño alcanzado. (Oseda, 2017)

Se utilizó la Escala de Likert, considerando 1 =Totalmente desacuerdo; 2 =Desacuerdo; 3 =Indeciso; 4 =Acuerdo y 5 =Totalmente de Acuerdo. Como escala de medición se tomó para Alto (76 – 100); Medio (46 – 75) y Bajo (15 – 45)

Variable 2: Desempeño laboral

Desempeño laboral es saber evaluar el trabajo, esto puede ser realizado por un superior y por un subordinado. Deben observar el comportamiento de los

empleados en el trabajo y recordar que la mayoría de los trabajadores necesitan y esperan este tipo de retroalimentación. (Bautista, 2020)

Dimensiones

Desempeño de la tarea: se considera como las tareas y responsabilidades relacionadas con el desempeño del trabajo en base a las habilidades y conocimientos, contenidos en las tareas descritas en cada puesto, que contribuyen directa o indirectamente a la organización. Por lo que se entiende que el desempeño de la tarea está directamente relacionado con el núcleo técnico y estas actividades dependerán de los conocimientos, habilidades y destrezas del individuo, que nuevamente se incluyen en las tareas en cada descripción de puesto. (Bautista.et.al, 2020)(p.8)

Acciones intencionadas que perjudican a la organización, pero benefician a los empleados, se llaman comportamientos contraproducentes. El comportamiento contraproducente en el lugar de trabajo es cuando algunos empleados actúan en contra de los intereses de la empresa, causando daños o pérdidas. Este comportamiento puede ser esporádico o persistente, siempre y cuando el costo de reparación sea significativo. (Casola, 2020)

Comportamiento espontáneo y personal que supera expectativas y logra resultados en una organización, según Bautista et al. Además, Motowidlo (2012) señala que esto se refiere a conductas que contribuyen a mejorar el ambiente y a alcanzar los objetivos de una organización. (Bautista.et.al, 2020) (p.8)

Se utilizó la Escala de Likert, considerando 1 =Totalmente desacuerdo; 2 =Desacuerdo; 3 =Indeciso; 4 =Acuerdo y 5 =Totalmente de Acuerdo. Como escala de medición se tomó para Alto (76 – 100); Medio (46 – 75) y Bajo (15 – 45)

Operativización de la variable

El cuadro está ubicado en los Anexos.

3.3. Población, muestra, muestreo:

3.3.1. Población: En relación a lo planteado por Tamayo y Tamayo (1997) es considerado como el conjunto de personas o elementos participantes en un proceso investigativo. En nuestra investigación es considerado como población a 85 docentes de un Instituto Superior de Andahuaylas. (Turno mañana, tarde y semipresencial) (p. 176)

3.3.2. Muestra: Arias (2006, p.83) lo plantea como un sub conjunto de la población que ha sido elegida, la cual se ha extraído de acuerdo a la siguiente formula.

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 100}{(100 - 1) * 0.05^2 + 1.96 * 0.5 * 0.5}$$

Población= 85

Muestra: 71 docentes de un Instituto Superior de Andahuaylas

3.3.3 Muestreo: El muestro se aplicó el muestro probabilístico con la aplicación de la fórmula para poblaciones finitas.

3.3.4. Unidad de análisis:

Un docente de un Instituto Superior de Andahuaylas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.3.1. Técnicas

El análisis de datos, éste debe ser considerado como un paso previo a la operación de interpretación. Todo el trabajo se basa en datos registrados en aplicaciones de encuestas. Esta actividad implica hacer inferencias consistentes con las relaciones entre las variables identificadas y estudiadas, haciendo conclusiones y recomendaciones.

La validación estadística se realizará según el sistema estadístico SPSS. Para la prueba de hipótesis se hará con Rho Spearman, una medida de asociación lineal diseñada para detectar relaciones entre variables.

Variable 1:

Cuestionario diseñado bajo la teoría de SCHRAW, Gregory y MOSHMAN, David. 1995 planteados en el estudio de Castro y Oseda (2017)

Variable 2:

Como segunda variable se ha considerado al desempeño laboral, para lo cual se tomó como referente la teoría de Bautista et al, (2020)

3.3.2. Instrumentos

Se aplicará como instrumento dos encuestas con el uso de la herramienta del cuestionario, esto será aplicado para cada variable, buscando correlacionarlas entre ambas.

3.3.3. Validez y confiabilidad

La confiabilidad de la prueba se viene a ser la consistencia de las puntuaciones obtenidas por la misma persona en diferentes ocasiones o en diferentes grupos de preguntas equivalentes. El concepto de confiabilidad subyace al error de medición de puntos individuales, lo que nos permite predecir el rango de variación que es probable que ocurra en los resultados de un sujeto como resultado de factores aleatorios no correlacionados, como se describió anteriormente. (Reidl, 2013)

El resultado de la prueba de Alfa de Cronbach aplicado a la encuesta de Desempeño Laboral es de 0,815, este resultado de confiabilidad se ubica en el rango de 0,81 a 1,00, obteniéndose una confiabilidad muy alta.

3.5. Procedimientos

En esta investigación para la obtención de datos fue elaborado dos cuestionarios será aplicado dos encuestas una para valorar el manejo de la metacognición por parte de los docentes, la misma que cuenta con tres dimensiones autoplanificación, automonitoreo y autoevaluación. (Rigo, 2015) y el Desempeño laboral el segundo instrumento también es una encuesta que mide el Desempeño Laboral, consta de tres dimensiones Desempeño de la tarea, Comportamientos contraproducentes y Desempeño contextual. Los cuestionarios fueron debidamente validados por juicio de expertos para la prueba de confiabilidad. Previamente fue solicitado la autorización de la entidad evaluada para la aplicación de los mismos: Posteriormente los datos se registraron en una tabla dinámica en Excel, finalmente se analizó los datos descriptivos e inferenciales mediante el SPSS v.26.

3.6. Método de análisis de datos

Posteriormente al recojo de información, se realizó el análisis de los mismos, tanto de manera descriptiva como inferencial a través tablas de frecuencia y figuras sobre incidencia de la gobernabilidad en la crisis política institucional con sus respectivas dimensiones. Paralelamente se realizaron la prueba de hipótesis para determinar la incidencia de las variables. Este proceso se midió usando Rho de Spearman para probar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

La ética de la investigación exige que la práctica científica se realice de acuerdo con principios éticos para asegurar el desarrollo del conocimiento, la comprensión y mejora de la condición humana y el desarrollo de la sociedad. Los intereses se centran en respetar los aspectos éticos de la investigación, su naturaleza y finalidad (respeto a la dignidad humana, autonomía de su voluntad, protección de sus datos –privacidad,

confidencialidad–, bienestar animal y protección del medio ambiente).
(Delclós, 2018)

De acuerdo a lo que plantea la Oficina de Investigación Lima (UCV, 2016), “El investigador debe tener la obligación de informar los resultados con veracidad, respetando los derechos de propiedad intelectual, la responsabilidad y la ética” (p. 12).

Las actividades serán realizadas según la planificación del programa de estudios otorgado por la Universidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad estrategias metacognitivas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	20

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	20

4.1. Resultados descriptivos

Resultados variables 1

Tabla 3

Estrategias metacognitivas

ESTRATEGIAS METACOGNITIVAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	4,2	4,2	4,2
	Medio	27	38,0	38,0	42,3
	Alto	41	57,7	57,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

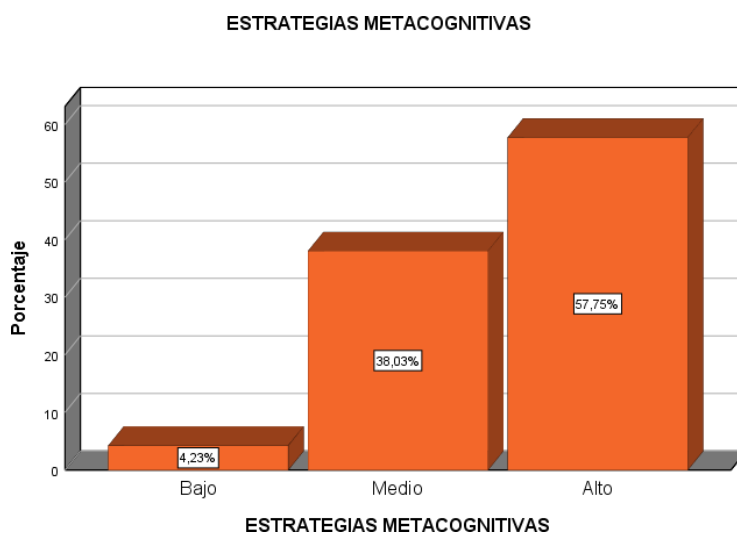


Gráfico 1 Estrategias metacognitivas

De la variable Estrategias Metacognitivas se identifica que en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas el 4,2% de docentes tienen un manejo de estrategias metacognitivas Bajo; el 38% de docentes tienen un manejo de estrategias metacognitivas Medio y 57,7% de docentes tienen un manejo de estrategias metacognitivas Alto, siendo esta la de mayor porcentaje.

Tabla 4

Dimensión planificación

Planificación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	33	46,5	46,5	46,5
	Alto	38	53,5	53,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

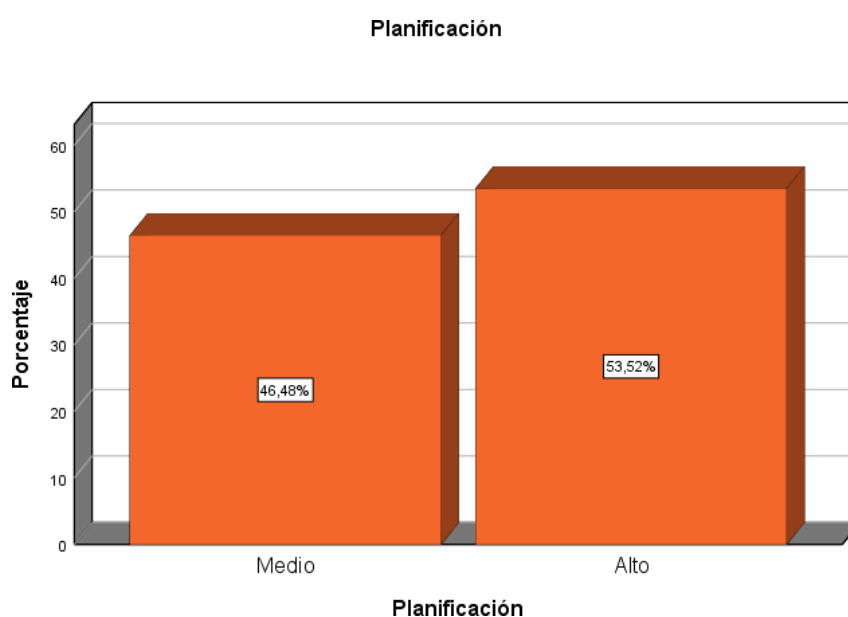


Gráfico 2 Dimensión planificación

De la variable Estrategias Metacognitivas en la dimensión Planificación se identifica que en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas el 0% de docentes tienen un manejo de la planificación Baja; el 46,5% de docentes tienen un manejo de la planificación Media y 53,5% de docentes tienen un manejo de la planificación Alta.

Tabla 5

Dimensión monitoreo

Monitoreo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	15	21,1	21,1	21,1
	Alto	56	78,9	78,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

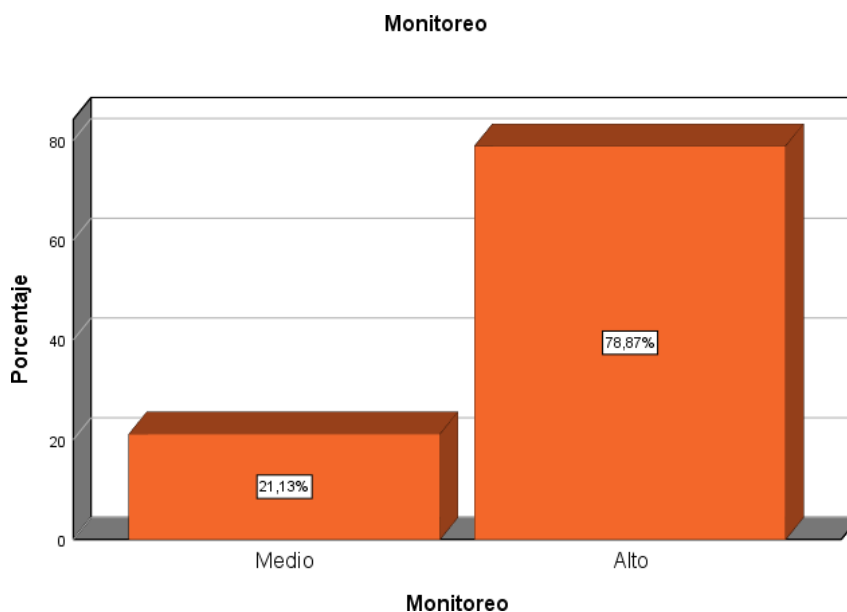


Gráfico 3 Dimensión monitoreo

De la variable Estrategias Metacognitivas en la dimensión Monitoreo se identifica que en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas el 0% de docentes tienen un manejo del Monitoreo Baja; el 21,1% de docentes tienen un manejo del Monitoreo Medio y 78,9% de docentes tienen un manejo del Monitoreo Alto.

Tabla 6

Dimensión evaluación

Auto Evaluación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	9,9	9,9	9,9
	Medio	12	16,9	16,9	26,8
	Alto	52	73,2	73,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

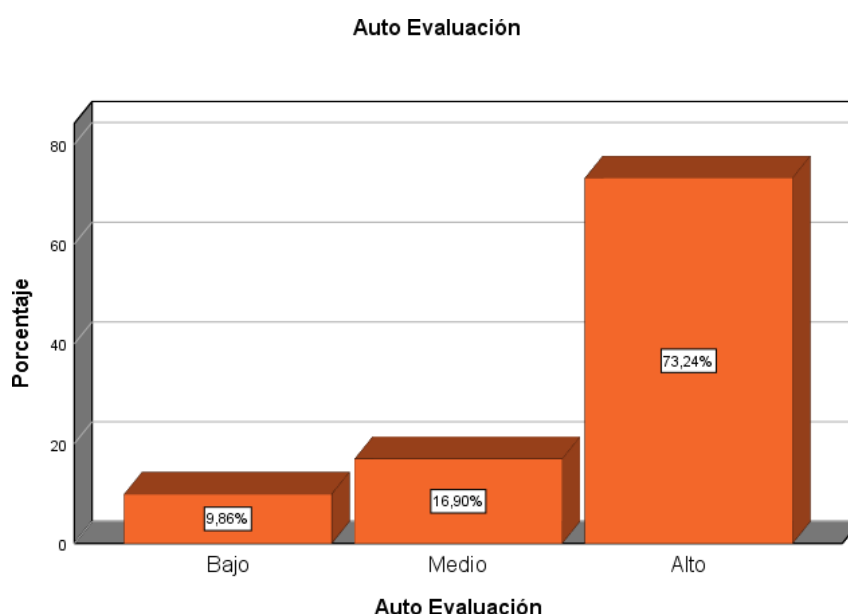


Gráfico 4 Dimensión evaluación

De la variable Estrategias Metacognitivas en la dimensión Evaluación se identifica que en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas el 9,9% de docentes tienen un manejo de la Evaluación Bajo; el 16,9% de docentes tienen un manejo de la Evaluación Medio y 73,2% de docentes tienen un manejo de la Evaluación Alto.

Resultados variables 2

Tabla 7

Desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	24	33,8	33,8	33,8
	Alto	47	66,2	66,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

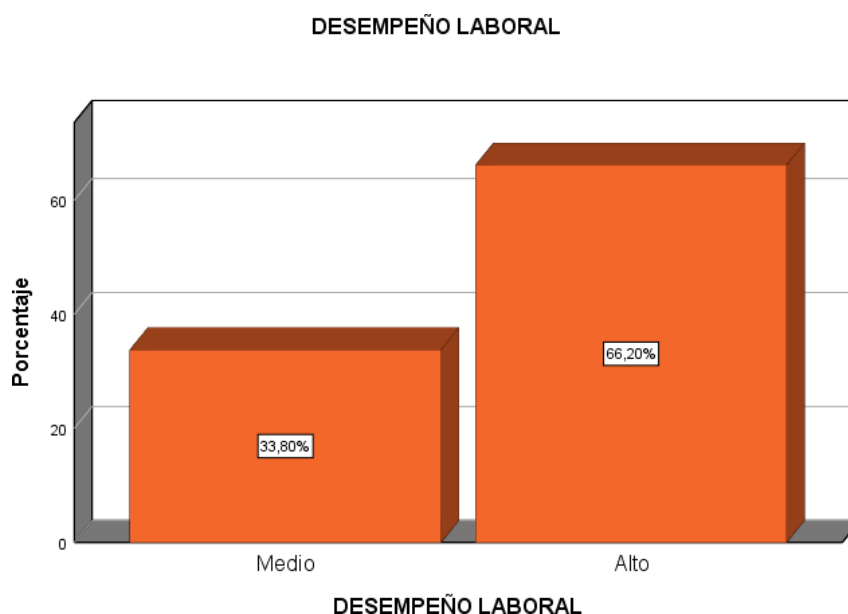


Gráfico 5 Dimensión desempeño laboral

De la variable Desempeño Laboral se identifica que en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas el 0% el Desempeño Laboral de los docentes es Bajo; el 33,8% el Desempeño Laboral de los docentes es Medio y 66,2% el Desempeño Laboral de los docentes es Alto, siendo esta la de mayor porcentaje.

Tabla 8

Dimensión desempeño de la tarea

Desempeño de la Tarea					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	12,7	12,7	12,7
	Alto	62	87,3	87,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

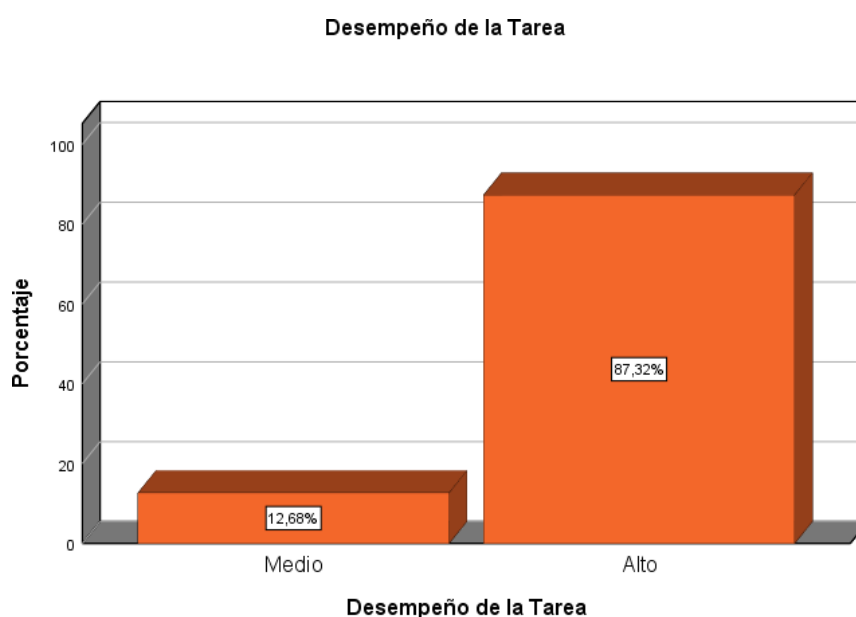


Gráfico 6 Dimensión desempeño de la tarea

De la variable Desempeño Laboral en la dimensión Desempeño de la Tarea se identifica que en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas el 0% de docentes tienen un manejo del Desempeño de la Tarea Bajo; el 12,7% de docentes tienen un manejo del Desempeño de la Tarea Medio y 87,3% de docentes tienen un manejo del Desempeño de la Tarea Alto.

Tabla 9

Dimensión comportamientos contraproducentes

Comportamientos contraproducentes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	66,2	66,2	66,2
	Medio	20	28,2	28,2	33,8
	Alto	47	5,6	5,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

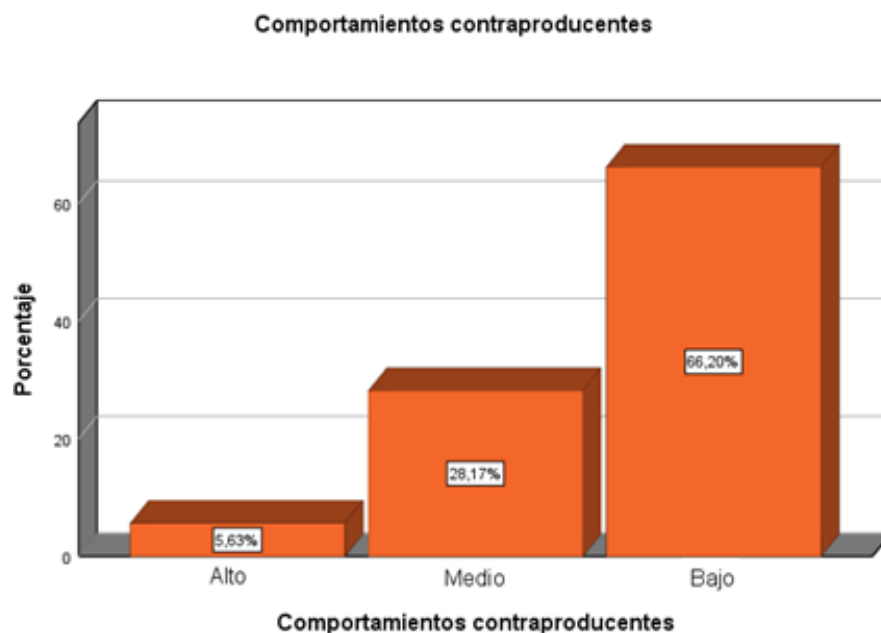


Gráfico 7 Dimensión comportamientos contraproducentes

De la variable Desempeño Laboral en la dimensión Comportamientos contraproducentes se identifica que en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas el 66,2% de docentes tienen Comportamientos contraproducentes Bajo; el 28,2% de docentes tienen Comportamientos contraproducentes Medio y 87,3% de docentes tienen Comportamientos contraproducentes Alto.

Tabla 10

Dimensión desempeño contextual

Desempeño contextual					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	21	29,6	29,6	29,6
	Alto	50	70,4	70,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

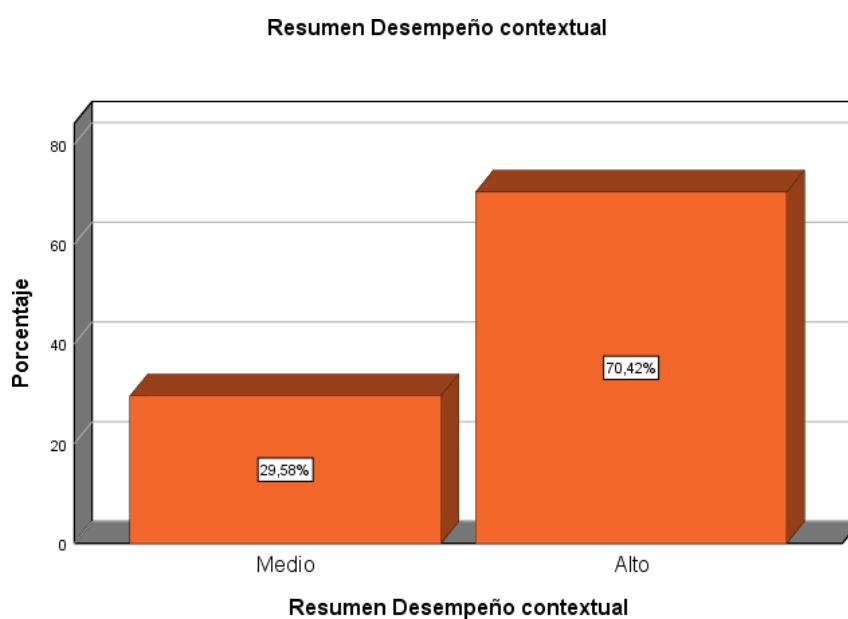


Gráfico 8 Dimensión desempeño contextual

De la variable Desempeño Laboral en la dimensión Desempeño contextual se identifica que en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas el 0% de docentes tienen un manejo del Desempeño contextual Bajo; el 29,6% de docentes tienen un manejo del Desempeño contextual Medio y 70,4% de docentes tienen un manejo del Desempeño contextual Alto.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre estrategias metacognitivas y el desempeño laboral de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas, 2023.

H0: No existe relación significativa entre estrategias metacognitivas y el desempeño laboral de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas, 2023.

Tabla 11

Correlación entre estrategias metacognitivas y desempeño laboral

Correlaciones			ESTRATEGIAS METACOGNITIVAS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ESTRATEGIAS METACOGNITIVAS	Coeficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	DESEMPEÑO LABOR AL	Coeficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla N°11 señala una correlación positiva conforme al Rho de Spearman de ,561** corresponde a un nivel positivo, además que el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto, se demuestra que existe correlación significativa bilateral entre las variables por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre estrategias metacognitivas y el desempeño laboral de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas, 2023.

Hipótesis 1

H1: Existe relación significativa entre el manejo de la auto planificación y el desempeño laboral de los docentes de un instituto superior de Andahuaylas – 2023.

H0: No existe relación significativa entre el manejo de la auto planificación y el desempeño laboral de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas, 2023.

Tabla 12

Correlación entre auto planificación y desempeño laboral

Correlaciones			Planificación	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

La Tabla N°12 señala una correlación positiva conforme al Rho de Spearman de ,508** corresponde a un nivel positivo, además que el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto se demuestra que existe correlación significativa bilateral entre auto planificación y desempeño laboral por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre el manejo de la auto planificación y el desempeño laboral de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas, 2023.

Hipótesis 2

H1: Existe relación significativa entre el manejo del auto monitoreo y el desempeño laboral de los docentes de un instituto superior Andahuaylas –2023

H0: No existe relación significativa entre el manejo del auto monitoreo y el desempeño laboral de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas, 2023.

Tabla 13

Correlación entre auto monitoreo y desempeño laboral

Correlaciones			Monitoreo	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Monitoreo	Coeficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,617**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

La Tabla N°13 señala una correlación positiva conforme al Rho de Spearman de ,617** corresponde a un nivel positivo, además que el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto, se demuestra que existe correlación significativa bilateral entre auto monitoreo y desempeño laboral por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre el manejo del auto monitoreo y el desempeño laboral de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas, 2023.

Hipótesis 3

H1: Existe relación significativa entre el manejo de la auto evaluación y el desempeño laboral de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas, 2023.

H0: No existe relación significativa entre el manejo de la auto evaluación y el desempeño laboral de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas, 2023.

Tabla 14

Correlación entre auto evaluación y desempeño laboral

		Correlaciones		
			Auto Evaluación	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Auto Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

La Tabla N°14 señala una correlación positiva conforme al Rho de Spearman de ,511** corresponde a un nivel positivo, además que el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto, se demuestra que existe correlación significativa bilateral entre auto evaluación y desempeño laboral por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre el manejo de la auto evaluación y el desempeño laboral de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas, 2023.

V. DISCUSIÓN

La investigación se ha conducido bajo una rigurosidad analítica y metodológica, mediante la aplicación de la estadística de Rho de Spearman que nos han permitido correlacionar las variables.

Los resultados indican con respecto al Objetivo general: Determinar la relación entre estrategias metacognitivas y el desempeño laboral de los docentes en un instituto superior de Andahuaylas –2023

De acuerdo a Liu, Wang, Liu, & Wei. (2013) El desempeño laboral es la calidad del trabajo de un empleado en un período de tiempo. Es un término en recursos humanos que ayuda a comprender el desempeño de una persona en su rol. Lo cual es corroborado por Melinde (2014) quien indica que influye en los resultados de la organización y está relacionado con sus competencias profesionales y habilidades interpersonales.

Paris y Winograd (1990) y Palmer, S. E., R. Kimchi (1986), definen la metacognición como el conocimiento que se tiene sobre los propios procesos y productos cognitivos, o cualquier otro asunto relacionado, como las propiedades de la información pertinentes para el aprendizaje. Además, la metacognición implica la supervisión activa y la consiguiente regulación y organización de estos procesos, en relación con los objetos o datos cognitivos sobre los que actúan, normalmente en busca de una meta u objetivo específico. Se practica la metacognición al ser consciente de la dificultad de aprendizaje de un tema, al verificar antes de aceptar un fenómeno como hecho, al considerar todas las alternativas antes de tomar una decisión en elección múltiple y al reconocer la importancia de tomar notas. (Winograd, 1990)

No ha sido encontrado investigaciones donde se relacione directamente ambas variables pero para la discusión se ha considerado al estudio de Parada et,al. (2020) titulado Metacognición en docentes. Proponen mostrar la importancia y el rol de la metacognición docente y su efecto en la formación, mediante análisis de su importancia y aporte a la labor educativa. Es libro plantea

que la metacognición atiende el crecimiento de tácticas para planificar, controlar y evaluar, que toman importancia y se fortalecen en la reflexión que hace el individuo sobre su propio pensamiento al enfrentar desafíos complejos.

La metacognición es el conocimiento sobre nuestros propios procesos y productos de pensamiento, con la capacidad de supervisar y organizarlos “de una tarea específica” (Mateos, 2001, p. 21). De forma implícita, esto implica el desarrollo de habilidades metacognitivas que llevan al sujeto a reflexionar sobre su proceso de aprendizaje y cómo mejorar su desempeño en tareas cognitivas.

En educación básica y media, se aborda la metacognición principalmente en áreas específicas como ciencias y matemáticas, así como para desarrollar habilidades de lectura y resolución de problemas en los estudiantes, centrándose en los aprendices y no en los docentes como sujetos que aprenden y son conscientes de su actividad cognitiva. (Parada.Et, 2020).

Conforme al Rho de Spearman de ,561** corresponde a un nivel positivo, además que el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto, se demuestra que existe correlación significativa bilateral entre la variables por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre estrategias metacognitivas y el desempeño laboral de los docentes de un instituto superior Andahuaylas, 2023

De acuerdo a los resultados al Objetivo 1: Analizar la relación entre el manejo de la auto planificación y el desempeño laboral de los docentes en un instituto superior Andahuaylas –2023

De acuerdo a Woolfolk, A. La planificación automática es una disciplina de la inteligencia artificial que busca generar planes para robots u otros agentes. Se llaman planificadores a los programas de planificación que incluyen estos algoritmos. Planificar implica que los planificadores analizan previamente los objetivos y toman medidas, y basan sus acciones en métodos, planes o lógica, no en intuiciones. Los planes determinan metas y establecen procesos adecuados para alcanzarlos.

Como referente para la discusión se ha considerado a Flores (2022) cuyo estudio evaluó el desempeño docente y el manejo de la planificación. Se encuestó a un total de 361 docentes mediante dos instrumentos después de una evaluación previa, obteniéndose los siguientes resultados: La prueba de normalidad que involucró a los 361 docentes mostró que existe una correlación positiva significativa entre las variables y las dimensiones, lo que significa un funcionamiento adecuado con un nivel de significancia de α o alfa de 0.05, demostrando así un comportamiento normal entre ambos. Hay una correlación moderada significativa entre el desempeño laboral y el desempeño docente con un coeficiente de correlación de 5.47 según el coeficiente de correlación de Spearman (rho).

La variable de buen desempeño docente y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes están moderadamente relacionadas según la rho de Spearman, con una relación de 5.51. La correlación de Spearman indica una moderada correlación simple de 5.33 entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el buen desempeño docente. La variable buen desempeño docente está moderadamente y significativamente relacionada con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, según el coeficiente de correlación de Spearman de 5.37. Según Rho de Spearman, hay una correlación significativa moderada alta de 5.41 entre el buen desempeño docente y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docentes; al igual que nuestra investigación se acepta la hipótesis alterna que existe relación significativa entre el manejo de la auto planificación y el desempeño laboral de los docentes de un instituto superior Andahuaylas – 2023. (Flores, 2022)

De acuerdo a los resultados al Objetivo 2: Analizar la relación entre el manejo del auto monitoreo y el desempeño laboral de los docentes en un instituto superior Andahuaylas –2023

El auto monitoreo se considera como la capacidad de prestar atención y regular el propio comportamiento en una situación o interacción social se conoce como automonitoreo o autoobservación. Los profesores monitorean su

desempeño y realizan evaluaciones reflexivas de su enseñanza de forma constante. (Capriata, 2021)

Para la discusión del segundo objetivo fue considerado Quispe y Nazario (2019) cuyo objetivo de la investigación fue crear una propuesta de supervisión para mejorar el desempeño laboral de los docentes que trabajan en la zona rural de Pitipo, titulada "Relación entre el acompañamiento y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo". Docentes de la institución educativa participaron en el estudio del desempeño docente debido a su conocimiento de la dinámica del centro educativo. Los docentes intervinieron utilizando observación y análisis para emitir juicios valorativos sobre la situación de la institución educativa y su gestión, según los indicadores establecidos. Los docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo tienen un desempeño laboral medianamente satisfactorio, por lo que es necesario implementar mejoras para impulsar el desarrollo institucional; al igual que nuestra investigación se acepta la hipótesis alterna que existe relación significativa entre el manejo del auto monitoreo y el desempeño laboral de los docentes de un instituto superior Andahuaylas –2023. (Nazario, 2019)

De acuerdo a los resultados al Objetivo 3: Analizar la relación entre el manejo de la auto evaluación y el desempeño laboral de los docentes en un instituto superior Andahuaylas –2023

En este aspecto Capiatra (2001) también hace énfasis en su Blog sobre la evaluación donde plantea que El docente debe entender que todas las metodologías de enseñanza incluyen la evaluación. La evaluación es crucial para la enseñanza efectiva. En el arte, la evaluación puede no considerarse necesariamente como extra efectiva. En este escrito, propongo actividades puntuales (opuestas a experiencias de aprendizaje) con objetivos de evaluación. El aprendizaje permite explorar múltiples soluciones a través de las tareas a largo plazo. El conocimiento y la experiencia en el proceso creativo tienen un valor artístico y estético. El valor tiene múltiples dimensiones. El aprendizaje implica al estudiante en todos los niveles y promueve su desarrollo

en aspectos intelectuales, físicos, psicológicos, culturales y emocionales. De igual manera plantea que el primer evaluado es el mismo docente quien debe manejar de que tipo de trabajo está implementando.

En este punto se ha considerado a Gómez (2019) en cuyo trabajo de investigación, se evaluó a 60 trabajadores de una universidad pública de la región de Loreto con el fin de establecer la relación entre el engagement y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal administrativo y docente. Esto se hizo utilizando la 'Escala de Utrecht de engagement en el trabajo' y las 'escalas de actitudes y sentimientos con relación al trabajo' compuestas por 50 ítems cada una y evaluando tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Existe una fuerte relación con un tamaño del efecto alto de $r^2 = .6756$ entre el compromiso y la autoevaluación del desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Spearman de $r = .822$ y $p < .001$. Esto indica que el 68% de la varianza en cada variable puede ser explicada por la otra. Dedicación es la dimensión destacada con un 16,7% en nivel Bajo, 28,3% en Medio bajo, 36,7% en Medio alto y 18,3% en Alto. El valor de $p > .001$ indica que no hay diferencias significativas en el nivel de engagement debido a la condición, tiempo de servicio y edad; al igual que nuestra investigación se acepta la hipótesis alterna que indica que existe

relación significativa entre el manejo de la auto evaluación y el desempeño laboral de los docentes de un instituto superior Andahuaylas –2023. (Gómez, 2019)

VI. CONCLUSIONES

Primero. La Hipótesis General conforme al Rho de Spearman de ,561** corresponde a un nivel positivo, además que el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto, se demuestra que existe correlación significativa bilateral entre las variables por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre estrategias metacognitivas y el desempeño laboral de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas, 2023.

Segundo. La Hipótesis específica 1 conforme al Rho de Spearman de ,508** corresponde a un nivel positivo, además que el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto se demuestra que existe correlación significativa bilateral entre auto planificación y desempeño laboral por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre el manejo de la auto planificación y el desempeño laboral de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas, 2023.

Tercero. La Hipótesis específica 2 conforme al Rho de Spearman de ,617** corresponde a un nivel positivo, además que el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto, se demuestra que existe correlación significativa bilateral entre auto planificación y desempeño laboral por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre el manejo del auto monitoreo y el desempeño laboral de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas, 2023.

Cuarto. La Hipótesis específica 3 conforme al Rho de Spearman de ,511** corresponde a un nivel positivo, además que el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto, se demuestra que existe correlación significativa bilateral entre auto planificación y desempeño laboral por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre el manejo de la auto evaluación y el

desempeño laboral de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero. Teniendo conocimiento sobre los resultados, se recomienda al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Andahuaylas, seguir fortaleciendo el manejo de estrategias educativas ya que esto permitirá un mejor desempeño laboral de los docentes.
- Segundo. De igual manera, se sugiere a las autoridades educativas capacitar a los docentes sobre estrategias metacognitivas, ya que existe un porcentaje mínimo de docentes que presentan dificultad en este tema.
- Tercero. Por último, se sugiere al instituto fomentar una investigación a nivel de estudiantes, para tener mejor información sobre el aprendizaje de estos en función al manejo de las estrategias metacognitivas de los docentes, de tal manera que exista una mejor información y se puedan cerrar todas brechas o dificultades en relación a este tema.
- Cuarto. Se sugiere a las autoridades de educación superior, replicar la investigación en otros ámbitos, de tal manera que se tenga en consideración en la capacitación a los docentes para mejorar el manejo de estrategias de aprendizaje, de tal manera que se garantice un mejor aprendizaje en los estudiantes,
- Quinto. De igual manera, se sugiere que pueda aplicarse una investigación dirigida a los estudiantes a fin de obtener como resultado la percepción de los mismos para obtener un resultado neutral y más real.

REFERENCIAS

- Alles. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Granica.
- Atienza. (2021). Relación entre personalidad y comportamientos contraproducentes en el trabajo. *Behavioral Economics Club*, <https://evidentiauniversity.com/es/blogs/economics/relacion-entre-personalidad-y-comportamientos-contraproducentes-en-el-trabajo-behavioral-economics-club/>.
- Bautista, E. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Universidad Peruana Unión.
- Bautista.et.al. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Universidad Peruana Unión.
- Bhardwaj, K. (2019). *Contextual and task performance: do demographic and organizational variables matter?* Rajagiri Management Journal.
- Bilal.et, a. (2015). *Employee engagement and contextual performance of teaching faculty of private universities*. Journal of Managerial Sciences.
- Buendía. (1998). Metodologías de la investigación. *Wordpress*, <https://metodologiasdelainvestigacion.wordpress.com/2010/11/19/la-tecnica-de-la-encuesta/>.
- Burón. (1996). *Enseñar a aprender: Introducción a la metacognición*. . Ediciones Mensajero. Bilbao.
- Cadena. (2023). "Estrategias Metacognitivas De Aprendizaje En La Comprensión Lectora De Los Estudiantes De Tercer Y Cuartos Años De Educación General Básica De La Unidad Educativa Juan Pablo Ii Del Cantón Ambato". Universidad Técnica De Ambato.
- Capriata. (2021). Innovations in education: changing course. *Blog Automonitoreo y evaluación reflexiva*, Columbia University - <http://www.artmotiv.com/Cynthia-Capriata>.

- Carretero. (2001). *Metacognición y educación*. Aique -Buenos Aires.
- Casola. (2020). Comportamientos contraproducentes en el trabajo. *Psicologiyamente*, <https://psicologiyamente.com/organizaciones/comportamientos-contraproducentes-trabajo>.
- Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano - Tercera edición*: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato. (2009). *La Caracola Editores - Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.*
- Cisternas. (2020). *Estrategias metacognitivas explícitas de planificación, monitoreo, resolución de problemas, y evaluación para la comprensión auditiva en inglés como L2 en estudiantes de nivel A2 de 5to año básico*. Universidad de Concepción.
- Concytec. (2020). *Guía Práctica Para La Formulación Y Ejecución De Proyectos De Investigación Y Desarrollo (I+D)*. Consejo Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica.
- Correa et, al. (2005). *Hacia Una Conceptualización De La Metacognición Y Sus Ámbitos De Desarrollo. Horizontes Educativos*, <file:///C:/Users/Hp/Downloads/7.+HaciaUnaConceptualizaciónDeLaMetacogniciónYSusAmbi-3994400.pdf>.
- Cruz. (2021). *Estrategias Metacognitivas Para Potenciar La Habilidad De Reading En Estudiantes De Educación En Una Universidad Privada De Chiclayo, 2020*. De la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Delclós. (2018). *Ética en la investigación científica . Cómo Elaborar Un Proyecto En Ciencias De La Salud*, <https://www.esteve.org/wp-content/uploads/2018/03/C43-02.pdf>.
- Factorial. (2022). ¿Cuáles son las etapas de evaluación del desempeño laboral? *Blog Factorial*, <https://factorialhr.es/blog/evaluacion-desempeno-laboral/#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B>

1o%20laboral%20es%20un%20instrumento%20que%20se,el%20departamento%20de%20Recursos%20Humanos.

Factorial. (2022). Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas. *Blog Virtual Factorial*, <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=evaluaciones%20de%20desempe%C3%B1o-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol>.

Faria. (1995). *Desarrollo Organizacional*. Noriega Editores.

Flavell. (1976). *Metacognitive aspects of problem solving*. En: L. B. Resnik (ed.). *The nature of intelligence*. Hillsdale, N.J.: Erlbaum.

Flores. (2022). “Marco Del Buen Desempeño Docente Y Desempeño Laboral Docente De Educacion Primaria De Las Instituciones Educativas Del Distrito De Manantay, Pucallpa 2022”. Universidad Nacional De Ucayali: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5679/B8_2022_UNU_MAESTRIA_TM_2022_FREDY_FLORES_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Garcia, O. C. (2017). Estrategias orientadas al aprendizaje autónomo en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. *Rev. Cubana Edu. Superior vol.36 no.3 La Habana set.-dic. 2017*, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142017000300007#:~:text=Desarrollo%20de%20estrategias%20de%20autoplanificaci%C3%B3n,co.

Gómez. (2019). *Engagement y auto evaluación del desempeño laboral en el personal administrativo y docente de una universidad pública de la region de Loreto*. Universidad Nacional Federico Villarreal: <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4629/GOMEZ%20RAMIREZ%20PAGNOLI%20MINERVA%20-%20TITULO%20PROFESIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Gonzales. (2021). *Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios*. Universidad César Vallejo.
- Gorbaneff, Et, al. (2009). El Concepto De Incentivo En Administración. Una Revisión De La Literatura. *Revista de Economía Institucional*, Print version ISSN 0124-5996.
- Grandez, A. y. (2019). *Aplicación de un programa de entrenamiento en estrategias metacognitivas y sus efectos en el nivel de comprensión lectora en estudiantes de cuarto grado de primaria de la Institución Educativa Ingeniería de Canto Rey del distrito de San Juan de Lurigancho*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Hernández. (2014). *Metodología de la Investigación 6ta Edición* . McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Herrera, C. y. (2020). *Enseñanza De Estrategias Metacognitivas Para El Fortalecimiento De La Comprensión Lectora* . Universidad De La Costa - Barranquilla.
- Jauregui. (2020). *Las estrategias metacognitivas y la autoestima según los estudiantes del tercer ciclo de la Universidad Tecnológica, Lima, 2016*. De la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. .
- Kimchi, P. y. (1976). *The information processing approach to cognition*. . Hillsdale, N.J: LEA: pp. 231-235.
- Liu, W. L. (2013). *The effects of leadership styles on workers' job satisfaction: a mediating approach of employee relations*. Chinese Journal of Management Science: S1, 75–80.
- Martínez. (2022). La Regulación Metacognitiva En El Aprendizaje De Los Estudiantes Universitarios Desde Los Entornos Virtuales. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo*,
file:///C:/Users/Hp/Downloads/Dialnet-LAREGULACIONMETACOGNITIVAENELAPRENDIZAJEDELSESTUD-8625444.pdf.

- Melinde, C. &. (2014). *Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability*. *Journal of Vocational Behavior*84, 90–97.
- MINEDU. (2015). *Guía metacognición minedu*. Ministerio de Educación.
- MOSHMAN, S. y. (1995). *Metacognitive theories*. En *Educational Psychology Papers and Publications*, Vol. 7, No. 4: 351-371.:
<http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1040&context=edpsychpapers> Consultado el: 20.06.2017.
- Naranjo,et, a. (2014). *La Metacognición Y Su Aplicación En Herramientas Virtuales Desde La Práctica Docente*. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*,
<https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846097014.pdf>.
- Nazario, Q. y. (2019). *Relación entre el monitoreo y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la zona rural de Pitipo - Ferreñafe*. Universidad Cesar Vallejo:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49856>.
- Olivo, R. y. (2019). *Dificultades del profesorado en sus funciones docentes y posibles soluciones*. Universidad de Murcia, España.
- Omar et.al. (2011). *Comportamientos contraproducentes en el trabajo*. Universidad Nacional de Rosario.
- Oseña, C. y. (2017). *Estudio de estrategias cognitivas, metacognitivas y socioemocionales: Su efecto en estudiantes*. Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía , Perú.
- Palaci. (2005). *Organizational Psychology*. Pearson Prentice Hall.
- Parada,Et, a. (2020). *Metacognición En Docentes*. EditorialPontificia UniversidadJaveriana:
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/51794/9789587815351.pdf?sequence=1>.

- Pérez. (2008). *Conocimientos y habilidades en las competencias laborales*. EHTH.FORMATUR.
- Reidl. (2013). *Metodología de investigación en educación médica*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rigo. (2015). *“Planificar, monitorear y evaluar el proceso de aprendizaje*. Universidad Nacional de Río Cuarto.
- Robbins. (2004). *Comportamiento Organizacional 7ma. Edición*. Prentice Hall. .
- Robbins. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 7ma. Edición. México: Prentice Hall. .
- Romero, L. y. (2005). *Dificultades en el Aprendizaje*. TECHNOGRAPHIC, S.L.
- Sesame. (2023). Capacitación. *Blog SESAME*, <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/capacitacion/>.
- Toledo, M. y. (2021). *“Estudio Comparativo: La Metacognición En Los Estudiantes De La Unidad Educativa Fiscomisional Santo Tomás Apóstol “Star” Y La Unidad Educativa “Isabel De Godín”, Período Marzo – Agosto 2019”*. Universidad Nacional De Chimborazo.
- Torres. (2015). *Estrategias metacognitivas de gestión del aprendizaje*. Universidad de Barcelona.
- UNESCO. (2022). La calidad de la educación se estanca en América Latina, según la Unesco. *Blog Virtual El Pais*.
- Useche, Q. y. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la victoria. *Revista de ciencias sociales Vol. VIII.* , Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>.
- Valdés, G. y. (2019). *La evaluación del desempeño docente en la educación superior*. Universidad Jesuita de Guadalajara.

- Vicente. (2021). *Efecto de las estrategias metacognitivas en el desarrollo del pensamiento crítico en estudiantes de la Universidad Pública de Lima en el año 2021*. Universidad Cesar Vallejo.
- Wiesner, G. y. (2000). *Funciones Básicas de la Planificación*. Instituto Latinoamericano Y Del Caribe De Planificación Económica Y Social - ILPES.
- Winograd, P. y. (1990). *How metacognition and promote academic learning and instruction*. . B. F., Jones y L. Idol (eds.): (pp. 15-51).
- Woolfolk, A. (2001). *Educational psychology*. Needham Heights: MA: Library of Congress.
- Yarleque. (2021). *Estrategias Metacognitivas Y Su Relación Con La Comprensión Lectora En Los Alumnos Del Primer Año De Secundaria De La Institución Educativa N°20801 – Irrigación Santa Rosa - 2020*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla de operacionalización de la Variable 1: Estrategias metacognitivas

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Variable 1: Estrategias metacognitivas	vienen a ser las gestiones que ejecuta una persona al inicio, durante y posterior al proceso de aprendizaje buscando mejorar el aprendizaje. Tiene tres dimensiones: autoplanificación, automonitoreo y autoevaluación. (Rigo, 2015)	Cuestionario diseñado bajo la teoría de SCHRAW, Gregory y MOSHMAN, David. 1995 planteados en el estudio de Castro y Oseda (2017)	D1: auto planificación	-Estratégicos -De gestión	1; 2; 3; 4; 5; 6 y 7	Escala de Likert 1 =Totalmente desacuerdo 2 =Desacuerdo 3 =Indeciso. 4 =Acuerdo 5 =Totalmente de Acuerdo.	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)
			D2: auto monitoreo		8; 9; 10; 11; 12; 13 y 14		
			D3: auto evaluación		15; 16; 17; 18; 19; 20		

--	--	--	--	--	--	--	--

Nota: Esquema asignado por la UCV

Tabla de operacionalización de la Variable 2: Desempeño Laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Variable 2: Desempeño Laboral	Desempeño laboral es saber evaluar el trabajo, esto puede ser realizado por un superior y por un subordinado. Deben observar el comportamiento de los empleados en el trabajo y recordar que la mayoría de los trabajadores necesitan y esperan este tipo de retroalimentación. (Bautista, 2020)	Se trabajará de acuerdo a la teoría de Bautista et al, (2020), con una encuesta que considera tres dimensiones, el desempeño de la tarea, los comportamientos contraproducentes y el desempeño contextual, el material consta de 20 ítems divididos en tres dimensiones: Desempeño de la tarea (1-7), Comportamientos contraproducentes (8-14) y Desempeño contextual (15-20).	D1: desempeño de la tarea	Cumplimiento de las laborales asignadas Valor esperado para la organización	1; 2; 3; 4; 5; 6 y 7	Escala de Likert 1 =Totalmente desacuerdo 2 =Desacuerdo 3 =Indeciso. 4 =Acuerdo 5 =Totalmente de Acuerdo.	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)
			D2: comportamientos contraproducentes		8; 9; 10; 11; 12; 13 y 14		
			D3: desempeño contextual		15; 16; 17; 18; 19; 20		

--	--	--	--	--	--	--	--

Nota: Esquema asignado por la UCV

ANEXO 2

Instrumentos de recolección de datos

Estrategias metacognitivas

Instrucciones: Este formulario tiene por objetivo recolectar su opinión y determinar la relación entre Estrategias metacognitivas y su desempeño laboral, para lo cual deberá responder en base a la siguiente escala:

PUNTUACIONES EN ESCALA DE LIKERT				
5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	A veces	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo

Ítems		Respuesta en base a la Escala				
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
	D1. auto planificación					
1	¿Usted enseña a los alumnos sobre cuáles son las tareas principales que debe realizar?					
2	¿Usted enseña a los alumnos sobre el material (información, documentación) que necesita para realizar el trabajo asignado?					
3	¿Usted orienta a los alumnos referente a los resultados que debe obtener de cada tarea?					
4	¿Usted orienta a los alumnos a utilizar algún sistema para realiza el trabajo?					
5	¿Usted orienta a los alumnos sobre cuáles son las barreras que pueden encontrar al realizar sus tareas?					
6	¿Usted orienta a los alumnos a cómo remover estas barreras o los desafíos que pueden encontrar?					
7	¿Usted orienta a los alumnos qué tareas o funciones considera usted son necesarias o no para agregar valor real al proceso?					
	D2. auto monitoreo					
8	¿Usted consulta a los alumnos sobre las dificultades a la hora de llevar a cabo la tarea?					

9	¿Usted consulta a los alumnos sobre si están alcanzando las metas propuestas y comprendiendo la tarea?					
10	¿Usted consulta a los alumnos sobre si están comprendiendo muy bien qué hacer y si no necesitan cambiar nada?					
11	¿Usted consulta a los alumnos sobre las dificultades para alcanzar una adecuada comprensión sobre la tarea solicitada?					
12	¿Usted consulta a los alumnos si comprenden o no sobre las tareas solicitadas?					
13	¿Usted promueve a que los alumnos le realicen consultas mientras avanzan las tareas solicitadas?					
14	¿Usted revisa a los alumnos el proceso de las tareas solicitadas?					
	D3. auto evaluación					
15	¿Usted promueve en los alumnos a que reflexionen si entienden o no su asignatura?					
16	¿Usted promueve en los alumnos a que reflexionen de qué manera pueden superar las dificultades en su asignatura?					
17	¿Usted promueve en los alumnos a que reflexionen sobre las razones de sus dificultades en su asignatura?					
18	¿Usted promueve en los alumnos a explicar en clase lo entendido?					
19	¿Usted promueve a que los alumnos más destacados expliquen a los que más necesitan de apoyo?					
20	¿Usted promueve a que los alumnos que necesitan de apoyo lo soliciten con confianza?					

Encuesta sobre Desempeño Laboral

Ítems		Respuesta en base a la Escala				
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
	Dimensión1: Desempeño de la tarea					
1	¿Tiene usted los conocimientos profesionales para asumir el puesto de trabajo asignado?					
2	¿Tiene usted el interés para prepararse para asumir eficazmente el puesto de trabajo asignado?					
3	¿Las decisiones que tomo usted son para el cumplimiento de las tareas asignadas?					

4	¿Planifica usted sobre las actividades que debe cumplir?					
5	¿Se compromete usted con su desarrollo como profesional?					
6	¿Usted ha recibido la preparación profesional para el cargo que ocupa?					
7	¿Demuestra usted su capacidad profesional en el desempeño de su trabajo?					
	Dimensión2: Comportamientos contraproducentes					
8	¿Usted actúa dentro de las normas y políticas de la institución?					
9	¿Usted ha pensado en alguna oportunidad en hacer daño a la institución?					
10	¿Usted se ha reportado enfermo para no asistir al trabajo?					
11	¿Cree usted que es importante tomarse más tiempo de break para evadir sus responsabilidades?					
12	¿Cree usted que las indicaciones y reglamentos de la institución son absurdas?					
13	¿Cree usted que está bien evadir responsabilidades de la institución?					
14	¿A usted le es difícil llegar puntual a la institución?					
	Dimensión3: Desempeño contextual					
15	¿Usted cumple con otras tareas que se le pueda asignar en favor de la institución?					
16	¿Se muestra dispuesto/a para hacer tareas que no forman parte de sus funciones laborales en colaboración con sus compañeros?					
17	¿Usted participa en actividades extra laborales como representación institucional? (desfiles, deportes, aniversarios)					
18	¿Usted socializa con sus compañeros sobre las responsabilidades de su área?					
19	¿Usted apoya y defiende los objetivos de la institución?					
20	¿Usted está dispuesto a trabajar fuera del horario para concluir con tareas faltantes?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3

**INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO
DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **VALQUI OXOLON JOSÉ**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula B3, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi proyecto de investigación es: Influencia de las estrategias metacognitivas en el desempeño docente en un instituto superior de Andahuaylas, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
MAISSA YAHAIRA GIRALDO SIANCAS

D.N.I 47516008

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Estrategias metacognitivas” y “Desempeño Laboral”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Educativa
Institución donde labora:	POSGRADO UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Estrategias metacognitivas
Autor(a):	Teoría de SCHRAW, Gregory y MOSHMAN, David. 1995 planteados en el estudio de Castro y Oseda (2017)

Procedencia:	Universidad Nacional de Río Cuarto - Argentina
Administración:	Presencial y virtual.
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de un Instituto Superior de Andahuaylas, 2023
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert 1=Totalmente desacuerdo 2 =Desacuerdo 3 =Indeciso. 4 =Acuerdo 5 =Totalmente de Acuerdo.	D1: auto planificación D2: auto monitoreo D3: auto evaluación	Se trabajará de acuerdo a la teoría de Rigo (2015), con una encuesta que considera tres dimensiones, D1: auto planificación D2: auto monitoreo y D3: auto evaluación, el material consta de 20 ítems divididos en las tres dimensiones auto planificación (1-7), auto monitoreo (8-14) y auto evaluación (15-20). Con un rango Alto (76 – 100), Medio (46 – 75) y Bajo (15 – 45).

Nombre de la Prueba:	Desempeño Laboral
Autor(a):	Bautista et al,
Procedencia:	Universidad Peruana Unión
Administración:	Presencial y virtual.
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Ámbito de aplicación:	Docentes de un Instituto Superior de Andahuaylas, 2023
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

5. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert 1=Totalmente desacuerdo 2 =Desacuerdo 3 =Indeciso. 4 =Acuerdo 5 =Totalmente de Acuerdo.	D1: desempeño de la tarea D2: comportamientos contraproducentes D3: desempeño contextual	Se trabajará de acuerdo a la teoría de Bautista et al, (2020), con una encuesta que considera tres dimensiones, el desempeño de la tarea, los comportamientos contraproducentes y el desempeño contextual, el material consta de 20 ítems divididos en tres dimensiones Desempeño de la tarea (1-7), Comportamientos contraproducentes (8-14) y Desempeño contextual (15-20). Con un rango Alto (76 – 100), Medio (46 – 75) y Bajo (15 – 45).

6. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Estrategias metacognitivas y Desempeño Laboral** elaborado por Rigo (2015) y Bautista et al, (2020). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

semántica son adecuadas.		
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

- **Dimensiones del instrumento que mide la variable 01:** Estrategias metacognitivas

Estrategias metacognitivas vienen a ser las gestiones que ejecuta una persona al inicio, durante y posterior al proceso de aprendizaje buscando mejorar el aprendizaje. Tiene tres dimensiones: autoplanificación, automonitoreo y autoevaluación. (MOSHMAN, 1995)

- **Primera dimensión:** autoplanificación

Objetivos de la Dimensión: Desarrollar una estrategia de auto planificación. Implica una planificación multifacética destinada a desarrollar planes de estudio realistas y efectivos que tengan en cuenta factores internos y contextuales. (Flavell, 1976)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
autoplanificación	¿Usted enseña a los alumnos sobre cuáles son las tareas principales que debe realizar? 1.	x	x	x	
	¿Usted enseña a los alumnos sobre el material (información, documentación) que necesita para realizar el trabajo asignado? 2.	x	x	x	

	¿Usted orienta a los alumnos referente a los resultados que debe obtener de cada tarea? 3.	x	x	x	
	¿Usted orienta a los alumnos a utilizar algún sistema para realiza el trabajo? 4.	x	x	x	
	¿Usted orienta a los alumnos sobre cuáles son las barreras que pueden encontrar al realizar sus tareas? 5.	x	x	x	
	¿Usted orienta a los alumnos a cómo remover estas barreras o los desafíos que pueden encontrar? 6.	x	x	x	
	¿Usted orienta a los alumnos qué tareas o funciones considera usted son necesarias o no para agregar valor real al proceso? 7.	x	x	x	

- **Segunda dimensión:** automonitoreo

Objetivos de la Dimensión: Implica revisar constantemente el desempeño de las tareas e identificar avances y dificultades. Correa et,al. (2005) lo plantea como un autocontrol que implica ser consciente de las propias acciones e ir evaluando e ir evaluando las consecuencias positivas o negativas frente al estudio. Los estudiantes pueden aprender a monitorear su comportamiento a través de estrategias de autocontrol, reduciendo sus posibles problemas y mejorando su éxito académico. Al implementar las estrategias, se incrementa la posibilidad y el sentido de responsabilidad del estudiante con su propio aprendizaje y comportamiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Automonitoreo	1. ¿Usted consulta a los alumnos sobre las dificultades a la hora de llevar a cabo la tarea?	x	x	x	
	2. ¿Usted consulta a los alumnos sobre si están alcanzando las metas propuestas y comprendiendo la tarea?	x	x	x	
	3. ¿Usted consulta a los alumnos sobre si están comprendiendo muy bien qué hacer y si no necesitan cambiar nada?	x	x	x	
	4. ¿Usted consulta a los alumnos sobre las dificultades para alcanzar una adecuada comprensión sobre la tarea solicitada?	x	x	x	
	5. ¿Usted consulta a los alumnos si comprenden o no sobre las tareas solicitadas?	x	x	x	
	6. ¿Usted promueve a que los alumnos le realicen consultas mientras avanzan las tareas solicitadas?	x	x	x	

	7. ¿Usted revisa a los alumnos el proceso de las tareas solicitadas?	x	x	x	
--	--	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** autoevaluación

Objetivos de la Dimensión: Recopilación de conocimientos que permiten probar la idoneidad de una estrategia elegida. Así mismo García (2017) reconfirma esta posición donde los estudiantes comparan la información recibida, evalúan la efectividad del programa y evalúan el nivel de logro de las metas de aprendizaje y el desempeño alcanzado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoevaluación	8. ¿Usted promueve en los alumnos a que reflexionen si entienden o no su asignatura?	x	x	x	
	9. ¿Usted promueve en los alumnos a que reflexionen de qué manera pueden superar las dificultades en su asignatura?	x	x	x	
	10. ¿Usted promueve en los alumnos a que reflexionen sobre las razones de	x	x	x	

	sus dificultades en su asignatura?				
	11. ¿Usted promueve en los alumnos a explicar en clase lo entendido?	x	x	x	
	12. ¿Usted promueve a que los alumnos más destacados expliquen a los que más necesitan de apoyo?	x	x	x	
	13. ¿Usted promueve a que los alumnos que necesitan de apoyo lo soliciten con confianza?	x	x	x	

Dimensiones del instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

Para lo cual se tomó como referente la teoría de Bautista et al, (1990) quienes lo confirman que los esfuerzos de trabajo son excelentes acciones y comportamientos de los socios para promover el desarrollo de la empresa, logrando las metas trazadas por la organización. (Bautista.et.al, 2020)

- **Primera dimensión:** Desempeño de la tarea

Objetivos de la dimensión: Permite identificar las necesidades futuras del área que requiere de un personal, en el cual se debe considerar de dotar al postulante (personal altamente calificado) de las nociones básicas o propósito del puesto, asegurando el desarrollo de recurso humano colocado en el puesto. Su propósito es desarrollar las habilidades de los empleados. (Sesame, 2023)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de las laborales asignadas	1. ¿Tiene usted los conocimientos profesionales para asumir el puesto de trabajo asignado?	x	x	x	
	2. ¿Tiene usted el interés para prepararse para asumir eficazmente el puesto de trabajo asignado?	x	x	x	
	3. ¿Las decisiones que tomo usted son para el cumplimiento de las tareas asignadas?	x	x	x	
	4. ¿Planifica usted sobre las actividades que debe cumplir?	x	x	x	
	5. ¿Se compromete usted con su desarrollo como profesional?	x	x	x	
	6. ¿Usted ha recibido la preparación profesional para el cargo que ocupa?	x	x	x	
	7. ¿Demuestra usted su capacidad	x	x	x	

	profesional en el desempeño de su trabajo?				
--	--	--	--	--	--

- **Segunda dimensión:** Comportamientos Contraproducentes

Objetivos de la dimensión:

Los comportamientos contraproducentes son las acciones deliberadas realizadas voluntariamente para dañar a la organización, pero beneficiar a los empleados se denominan acciones contraproducentes. De acuerdo a lo que define Casola (2020) en la revista psicológica, el comportamiento contraproducente en el lugar de trabajo se refiere al comportamiento en el que algunos empleados, a sabiendas y con conocimiento, se involucran directamente en contra de los mejores intereses de la empresa, causando así daños o pérdidas en algún nivel. Tal comportamiento puede ser un incidente aislado o puede ser continuo, en última instancia, siempre que el daño causado sea muy costoso de reparar. (Casola, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendacion
Conducta personal en el centro laboral	8. ¿Usted actúa dentro de las normas y políticas de la institución?	x	x	x	
	9. ¿Usted ha pensado en alguna oportunidad en hacer daño a la institución?	x	x	x	
	10. ¿Usted se ha reportado enfermo para no asistir al trabajo?	x	x	x	
	11. ¿Cree usted que es importante tomarse más tiempo de break para evadir sus responsabilidades?	x	x	x	
	12. ¿Cree usted que las indicaciones y reglamentos de la institución son absurdas?	x	x	x	

	13. ¿Cree usted que está bien evadir responsabilidades de la institución?	x	x	x	
	14. ¿A usted le es difícil llegar puntual a la institución?	x	x	x	

- **Tercera dimensión::** Desempeño Contextual

Objetivos de la dimensión:

El desempeño contextual es un comportamiento espontáneo y personal que supera las expectativas del puesto de uno y es importante para lograr los resultados deseados en una organización, de acuerdo a lo planteado por Bautista et al. Por otro lado refiere a Motowidlo (2012) quien indica que esto se aplica al comportamiento que ayuda a mejorar el entorno psicológico y/o social y/o organizado para completar el trabajo, lo que ayuda a lograr los objetivos de la organización. (Bautista.et.al, 2020) (p.8)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendacione
Valor esperado para la organización	15. ¿Usted cumple con otras tareas que se le pueda asignar en favor de la institución?	x	x	x	
	16. ¿Se muestra dispuesto/a para hacer tareas que no forman parte de sus funciones laborales en colaboración con sus compañeros?	x	x	x	
	17. ¿Usted participa en actividades extra laborales como representación institucional?	x	x	x	

	(desfiles, deportes, aniversarios)				
	18. ¿Usted socializa con sus compañeros sobre las responsabilidades de su área?	x	x	x	
	19. ¿Usted apoya y defiende los objetivos de la institución?	x	x	x	
	20. ¿Usted está dispuesto a trabajar fuera del horario para concluir con tareas faltantes?	x	x	x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PUEDE SER APLICADO EL INSTRUMENTO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: VALQUI OXOLON JOSÉ

Especialidad del validador: TEMÁTICO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de junio del 2023



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Florencia Jesus Pretell Chávez

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula B3, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi proyecto de investigación es: Influencia de las estrategias metacognitivas en el desempeño docente en un instituto superior de Andahuaylas, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
MAISSA YAHAIRA GIRALDO SIANCAS

D.N.I 47516008

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estrategias metacognitivas" y "Desempeño Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

7. **Datos generales del juez:**

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Educativa
Institución donde labora:	POSGRADO UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Competencias digitales y desarrollo profesional docente en educación básica regular"- Revista Horizontes. Analysis of virtual scientific research training in students of a private university in Lima in times of pandemic – Journal of Positive School Estrategias para empoderar a mujeres adolescentes y prevenir la violencia de género - Revista Hacer UCV

8. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

9. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Estrategias metacognitivas
Autor(a):	Teoría de SCHRAW, Gregory y MOSHMAN, David. 1995 planteados en el estudio de Castro y Oseda (2017)
Procedencia:	Universidad Nacional de Río Cuarto - Argentina
Administración:	Presencial y virtual.

Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de un Instituto Superior de Andahuaylas, 2023
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

10. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert 1=Totalmente desacuerdo 2 =Desacuerdo 3 =Indeciso. 4 =Acuerdo 5 =Totalmente de Acuerdo.	D1: auto planificación D2: auto monitoreo D3: auto evaluación	Se trabajará de acuerdo a la teoría de Rigo (2015), con una encuesta que considera tres dimensiones, D1: auto planificación D2: auto monitoreo y D3: auto evaluación, el material consta de 20 ítems divididos en las tres dimensiones auto planificación (1-7), auto monitoreo (8-14) y auto evaluación (15-20). Con un rango Alto (76 – 100), Medio (46 – 75) y Bajo (15 – 45).

Nombre de la Prueba:	Desempeño Laboral
Autor(a):	Bautista et al,
Procedencia:	Universidad Peruana Unión
Administración:	Presencial y virtual.
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de un Instituto Superior de Andahuaylas, 2023
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de

	medición)
--	-----------

11. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert 1=Totalmente desacuerdo 2 =Desacuerdo 3 =Indeciso. 4 =Acuerdo 5 =Totalmente de Acuerdo.	D1: desempeño de la tarea D2: comportamientos contraproducentes D3: desempeño contextual	Se trabajará de acuerdo a la teoría de Bautista et al, (2020), con una encuesta que considera tres dimensiones, el desempeño de la tarea, los comportamientos contraproducentes y el desempeño contextual, el material consta de 20 ítems divididos en tres dimensiones Desempeño de la tarea (1-7), Comportamientos contraproducentes (8-14) y Desempeño contextual (15-20). Con un rango Alto (76 – 100), Medio (46 – 75) y Bajo (15 – 45).

12. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Estrategias metacognitivas y Desempeño Laboral** elaborado por Rigo (2015) y Bautista et al, (2020). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

- **Dimensiones del instrumento que mide la variable 01:** Estrategias metacognitivas

Estrategias metacognitivas vienen a ser las gestiones que ejecuta una persona al inicio, durante y posterior al proceso de aprendizaje buscando mejorar el aprendizaje. Tiene tres dimensiones: autoplanificación, automonitoreo y autoevaluación. (MOSHMAN, 1995)

- **Primera dimensión:** autoplanificación

Objetivos de la Dimensión: Desarrollar una estrategia de auto planificación. Implica una planificación multifacética destinada a desarrollar planes de estudio realistas y efectivos que tengan en cuenta factores internos y contextuales. (Flavell, 1976)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
autoplanificación	1. ¿Usted enseña a los alumnos sobre cuáles son las tareas principales que debe realizar?	4	4	4	
	2. ¿Usted enseña a los alumnos sobre el material (información, documentación) que necesita para realizar el trabajo asignado?	4	4	4	

	3. ¿Usted orienta a los alumnos referente a los resultados que debe obtener de cada tarea?	4	4	4	
	4. ¿Usted orienta a los alumnos a utilizar algún sistema para realiza el trabajo?	4	4	4	
	5. ¿Usted orienta a los alumnos sobre cuáles son las barreras que pueden encontrar al realizar sus tareas?	4	4	4	
	6. ¿Usted orienta a los alumnos a cómo remover estas barreras o los desafíos que pueden encontrar?	4	4	4	
	7. ¿Usted orienta a los alumnos qué tareas o funciones considera usted son necesarias o no para agregar valor real al proceso?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** automonitoreo

Objetivos de la Dimensión: Implica revisar constantemente el desempeño de las tareas e identificar avances y dificultades. Correa et,al. (2005) lo plantea como un autocontrol que implica ser consciente de las propias acciones e ir evaluando e ir evaluando las consecuencias positivas o negativas frente al estudio. Los estudiantes pueden aprender a monitorear su comportamiento a través de estrategias de autocontrol, reduciendo sus posibles problemas y mejorando su éxito académico. Al implementar las estrategias, se incrementa la posibilidad y el sentido de responsabilidad del estudiante con su propio aprendizaje y comportamiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Automonitoreo	8. ¿Usted consulta a los alumnos sobre las dificultades a la hora de llevar a cabo la tarea?	4	4	4	
	9. ¿Usted consulta los alumnos sobre si están alcanzando las metas propuestas y comprendiendo la tarea?	4	4	4	
	10. ¿Usted consulta a los alumnos sobre si están comprendiendo muy bien qué hacer y si no necesitan cambiar nada?	4	4	4	
	11. ¿Usted consulta a los alumnos sobre las dificultades para alcanzar una adecuada comprensión sobre la tarea solicitada?	4	4	4	
	12. ¿Usted consulta a los alumnos si comprenden o no sobre las tareas solicitadas?	4	4	4	
	13. ¿Usted promueve a que los alumnos le realicen	4	4	4	

	consultas mientras avanzan las tareas solicitadas?				
	14. ¿Usted revisa a los alumnos el proceso de las tareas solicitadas?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** autoevaluación

Objetivos de la Dimensión: Recopilación de conocimientos que permiten probar la idoneidad de una estrategia elegida. Así mismo García (2017) reconfirma esta posición donde los estudiantes comparan la información recibida, evalúan la efectividad del programa y evalúan el nivel de logro de las metas de aprendizaje y el desempeño alcanzado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoevaluación	15. ¿Usted promueve en los alumnos a que reflexionen si entienden o no su asignatura?	4	4	4	
	16. ¿Usted promueve en los alumnos a que reflexionen de qué manera pueden superar las dificultades	4	4	4	

	en su asignatura?				
	17. ¿Usted promueve en los alumnos a que reflexionen sobre las razones de sus dificultades en su asignatura?	4	4	4	
	18. ¿Usted promueve en los alumnos a explicar en clase lo entendido?	4	4	4	
	19. ¿Usted promueve a que los alumnos más destacados expliquen a los que más necesitan de apoyo?	4	4	4	
	20. ¿Usted promueve a que los alumnos que necesitan de apoyo lo soliciten con confianza?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

Para lo cual se tomó como referente la teoría de Bautista et al, (1990) quienes lo confirman que los esfuerzos de trabajo son excelentes acciones y comportamientos de los socios para promover el desarrollo de la empresa, logrando las metas trazadas por la organización. (Bautista.et.al, 2020)

- **Primera dimensión:** Desempeño de la tarea

Objetivos de la dimensión: Permite identificar las necesidades futuras del área que requiere de un personal, en el cual se debe considerar de dotar al postulante (personal altamente calificado) de las nociones básicas o propósito del puesto, asegurando el desarrollo de recurso humano colocado en el puesto. Su propósito es desarrollar las habilidades de los empleados. (Sesame, 2023)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de las laborales asignadas	1. ¿Tiene usted los conocimientos profesionales para asumir el puesto de trabajo asignado?	4	4	4	
	2. ¿Tiene usted el interés para prepararse para asumir eficazmente el puesto de trabajo asignado?	4	4	4	
	3. ¿Las decisiones que tomo usted son para el cumplimiento de las tareas asignadas?	4	4	4	
	4. ¿Planifica usted sobre las actividades que debe cumplir?	4	4	4	
	5. ¿Se compromete usted con su	4	4	4	

	desarrollo como profesional?				
	6. ¿Usted ha recibido la preparación profesional para el cargo que ocupa?	4	4	4	
	7. ¿Demuestra usted su capacidad profesional en el desempeño de su trabajo?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Comportamientos Contraproducentes

Objetivos de la dimensión:

Los comportamientos contraproducentes son las acciones deliberadas realizadas voluntariamente para dañar a la organización, pero beneficiar a los empleados se denominan acciones contraproducentes. De acuerdo a lo que define Casola (2020) en la revista psicológica, el comportamiento contraproducente en el lugar de trabajo se refiere al comportamiento en el que algunos empleados, a sabiendas y con conocimiento, se involucran directamente en contra de los mejores intereses de la empresa, causando así daños o pérdidas en algún nivel. Tal comportamiento puede ser un incidente aislado o puede ser continuo, en última instancia, siempre que el daño causado sea muy costoso de reparar. (Casola, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendación
	8. ¿Usted actúa dentro de las normas y políticas de la institución?	4	4	4	
	9. ¿Usted ha pensado en alguna oportunidad en hacer daño a la institución?	4	4	4	
	10. ¿Usted se ha reportado enfermo para no asistir al trabajo?	4	4	4	

Conducta personal en el centro laboral	11. ¿Cree usted que es importante tomarse más tiempo de break para evadir sus responsabilidades?	4	4	4	
	12. ¿Cree usted que las indicaciones y reglamentos de la institución son absurdas?	4	4	4	
	13. ¿Cree usted que está bien evadir responsabilidades de la institución?	4	4	4	
	14. ¿A usted le es difícil llegar puntual a la institución?	4	4	4	

- **Tercera dimensión::** Desempeño Contextual

Objetivos de la dimensión:

El desempeño contextual es un comportamiento espontáneo y personal que supera las expectativas del puesto de uno y es importante para lograr los resultados deseados en una organización, de acuerdo a lo planteado por Bautista et al. Por otro lado refiere a Motowidlo (2012) quien indica que esto se aplica al comportamiento que ayuda a mejorar el entorno psicológico y/o social y/o organizado para completar el trabajo, lo que ayuda a lograr los objetivos de la organización. (Bautista.et.al, 2020) (p.8)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendacione
	15. ¿Usted cumple con otras tareas que se le pueda asignar en favor de la institución?	4	4	4	
	16. ¿Se muestra dispuesto/a para hacer tareas que no forman parte de sus funciones laborales	4	4	4	

Valor esperado para la organización	en colaboración con sus compañeros?				
	17. ¿Usted participa en actividades extra laborales como representación institucional? (desfiles, deportes, aniversarios)	4	4	4	
	18. ¿Usted socializa con sus compañeros sobre las responsabilidades de su área?	4	4	4	
	19. ¿Usted apoya y defiende los objetivos de la institución?	4	4	4	
	20. ¿Usted está dispuesto a trabajar fuera del horario para concluir con tareas faltantes?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El documento tiene suficiencia para ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Pretell Chavez Florencia J

Especialidad del validador: Licenciada en Pedagogía y Humanidades y grado de magister en Tecnología educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de mayo del 2023



Florencia Jesus Pretell Chávez

Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Luis Mariano Lloclla Monzón

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula B3, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi proyecto de investigación es: Influencia de las estrategias metacognitivas en el desempeño docente en un instituto superior de Andahuaylas, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
MAISSA YAHAIRA GIRALDO SIANCAS

D.N.I 47516008

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estrategias metacognitivas" y "Desempeño Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

13. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Educativa
Institución donde labora:	Director de la IEP Juan Espinosa Medrano – Primaria - Turno Tarde Director de la IE TRIPOLLO – (Particular – Mañana)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

14. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

15. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Estrategias metacognitivas
Autor(a):	Teoría de SCHRAW, Gregory y MOSHMAN, David. 1995 planteados en el estudio de Castro y Oseda (2017)
Procedencia:	Universidad Nacional de Río Cuarto - Argentina
Administración:	Presencial y virtual.
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de un Instituto Superior de Andahuaylas, 2023
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

16. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert 1=Totalmente desacuerdo 2 =Desacuerdo 3 =Indeciso. 4 =Acuerdo 5 =Totalmente de Acuerdo.	D1: auto planificación D2: auto monitoreo D3: auto evaluación	Se trabajará de acuerdo a la teoría de Rigo (2015), con una encuesta que considera tres dimensiones, D1: auto planificación D2: auto monitoreo y D3: auto evaluación, el material consta de 20 ítems divididos en las tres dimensiones auto planificación (1-7), auto monitoreo (8-14) y auto evaluación (15-20). Con un rango Alto (76 – 100), Medio (46 – 75) y Bajo (15 – 45).

Nombre de la Prueba:	Desempeño Laboral
Autor(a):	Bautista et al,
Procedencia:	Universidad Peruana Unión
Administración:	Presencial y virtual.
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de un Instituto Superior de Andahuaylas, 2023
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

17. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
--------------------	--------------------------------	-------------------

<p>Escala de Likert</p> <p>1=Totalmente desacuerdo</p> <p>2 =Desacuerdo</p> <p>3 =Indeciso.</p> <p>4 =Acuerdo</p> <p>5 =Totalmente de Acuerdo.</p>	<p>D1: desempeño de la tarea</p> <p>D2: comportamientos contraproducentes</p> <p>D3: desempeño contextual</p>	<p>Se trabajará de acuerdo a la teoría de Bautista et al, (2020), con una encuesta que considera tres dimensiones, el desempeño de la tarea, los comportamientos contraproducentes y el desempeño contextual, el material consta de 20 ítems divididos en tres dimensiones Desempeño de la tarea (1-7), Comportamientos contraproducentes (8-14) y Desempeño contextual (15-20). Con un rango Alto (76 – 100), Medio (46 – 75) y Bajo (15 – 45).</p>
--	---	--

18. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Estrategias metacognitivas y Desempeño Laboral** elaborado por Rigo (2015) y Bautista et al, (2020). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p>	<p>El ítem no es claro.</p>
	<p>2. Bajo Nivel</p>	<p>El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.</p>
	<p>3. Moderado nivel</p>	<p>Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.</p>

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel

4. Alto nivel

- **Dimensiones del instrumento que mide la variable 01:** Estrategias metacognitivas

Estrategias metacognitivas vienen a ser las gestiones que ejecuta una persona al inicio, durante y posterior al proceso de aprendizaje buscando mejorar el aprendizaje. Tiene tres dimensiones: autoplanificación, automonitoreo y autoevaluación. (MOSHMAN, 1995)

- **Primera dimensión:** autoplanificación

Objetivos de la Dimensión: Desarrollar una estrategia de auto planificación. Implica una planificación multifacética destinada a desarrollar planes de estudio realistas y efectivos que tengan en cuenta factores internos y contextuales. (Flavell, 1976)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendacione
autoplanificación	1. ¿Usted enseña a los alumnos sobre cuáles son las tareas principales que debe realizar?	4	4	4	
	2. ¿Usted enseña a los alumnos sobre el material (información, documentación) que necesita para realizar el trabajo asignado?	4	4	4	
	3. ¿Usted orienta a los alumnos referente a los resultados que debe obtener de cada tarea?	4	4	4	
	4. ¿Usted orienta a los alumnos a utilizar algún sistema para realiza el trabajo?	4	4	4	
	5. ¿Usted orienta	4	4	4	

	a los alumnos sobre cuáles son las barreras que pueden encontrar al realizar sus tareas?				
	6. ¿Usted orienta a los alumnos a cómo remover estas barreras o los desafíos que pueden encontrar?	4	4	4	
	7. ¿Usted orienta a los alumnos qué tareas o funciones considera usted son necesarias o no para agregar valor real al proceso?	4	4	4	

- Segunda dimensión:** automonitoreo
 Objetivos de la Dimensión: Implica revisar constantemente el desempeño de las tareas e identificar avances y dificultades. Correa et,al. (2005) lo plantea como un autocontrol que implica ser consciente de las propias acciones e ir evaluando e ir evaluando las consecuencias positivas o negativas frente al estudio. Los estudiantes pueden aprender a monitorear su comportamiento a través de estrategias de autocontrol, reduciendo sus posibles problemas y mejorando su éxito académico. Al implementar las estrategias, se incrementa la posibilidad y el sentido de responsabilidad del estudiante con su propio aprendizaje y comportamiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	8. ¿Usted consulta a los alumnos sobre las dificultades a la hora de llevar a cabo la tarea?	4	4	4	
	9. ¿Usted consulta los	4	4	4	

Automonitoreo	alumnos sobre si están alcanzando las metas propuestas y comprendiendo la tarea?				
	10. ¿Usted consulta a los alumnos sobre si están comprendiendo muy bien qué hacer y si no necesitan cambiar nada?	4	4	4	
	11. ¿Usted consulta a los alumnos sobre las dificultades para alcanzar una adecuada comprensión sobre la tarea solicitada?	4	4	4	
	12. ¿Usted consulta a los alumnos si comprenden o no sobre las tareas solicitadas?	4	4	4	
	13. ¿Usted promueve a que los alumnos le realicen consultas mientras avanzan las tareas solicitadas?	4	4	4	
	14. ¿Usted revisa a los alumnos el proceso de las tareas solicitadas?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** autoevaluación

Objetivos de la Dimensión: Recopilación de conocimientos que permiten probar la idoneidad de una estrategia elegida. Así mismo García (2017) reconfirma esta posición donde los estudiantes comparan la información recibida, evalúan la efectividad del programa y evalúan el nivel de logro de las metas de aprendizaje y el desempeño alcanzado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoevaluación	15. ¿Usted promueve en los alumnos a que reflexionen si entienden o no su asignatura?	4	4	4	
	16. ¿Usted promueve en los alumnos a que reflexionen de qué manera pueden superar las dificultades en su asignatura?	4	4	4	
	17. ¿Usted promueve en los alumnos a que reflexionen sobre las razones de sus dificultades	4	4	4	

	en su asignatura?				
	18. ¿Usted promueve en los alumnos a explicar en clase lo entendido?	4	4	4	
	19. ¿Usted promueve a que los alumnos más destacados expliquen a los que más necesitan de apoyo?	4	4	4	
	20. ¿Usted promueve a que los alumnos que necesitan de apoyo lo soliciten con confianza?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

Para lo cual se tomó como referente la teoría de Bautista et al, (1990) quienes lo confirman que los esfuerzos de trabajo son excelentes acciones y comportamientos de los socios para promover el desarrollo de la empresa, logrando las metas trazadas por la organización. (Bautista.et.al, 2020)

- **Primera dimensión:** Desempeño de la tarea

Objetivos de la dimensión: Permite identificar las necesidades futuras del área que requiere de un personal, en el cual se debe considerar de dotar al postulante (personal altamente calificado) de las nociones básicas o propósito del puesto,

asegurando el desarrollo de recurso humano colocado en el puesto. Su propósito es desarrollar las habilidades de los empleados. (Sesame, 2023)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de las laborales asignadas	1. ¿Tiene usted los conocimientos profesionales para asumir el puesto de trabajo asignado?	4	4	4	
	2. ¿Tiene usted el interés para prepararse para asumir eficazmente el puesto de trabajo asignado?	4	4	4	
	3. ¿Las decisiones que tomo usted son para el cumplimiento de las tareas asignadas?	4	4	4	
	4. ¿Planifica usted sobre las actividades que debe cumplir?	4	4	4	
	5. ¿Se compromete usted con su desarrollo como profesional?	4	4	4	
	6. ¿Usted ha recibido la preparación profesional para el cargo que ocupa?	4	4	4	
	7. ¿Demuestra usted su capacidad profesional en el	4	4	4	

	desempeño de su trabajo?				
--	--------------------------	--	--	--	--

- **Segunda dimensión:** Comportamientos Contraproducentes

Objetivos de la dimensión:

Los comportamientos contraproducentes son las acciones deliberadas realizadas voluntariamente para dañar a la organización, pero beneficiar a los empleados se denominan acciones contraproducentes. De acuerdo a lo que define Casola (2020) en la revista psicológica, el comportamiento contraproducente en el lugar de trabajo se refiere al comportamiento en el que algunos empleados, a sabiendas y con conocimiento, se involucran directamente en contra de los mejores intereses de la empresa, causando así daños o pérdidas en algún nivel. Tal comportamiento puede ser un incidente aislado o puede ser continuo, en última instancia, siempre que el daño causado sea muy costoso de reparar. (Casola, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendación
Conducta personal en el centro laboral	8. ¿Usted actúa dentro de las normas y políticas de la institución?	4	4	4	
	9. ¿Usted ha pensado en alguna oportunidad en hacer daño a la institución?	4	4	4	
	10. ¿Usted se ha reportado enfermo para no asistir al trabajo?	4	4	4	
	11. ¿Cree usted que es importante tomarse más tiempo de break para evadir sus responsabilidades?	4	4	4	
	12. ¿Cree usted que las indicaciones y reglamentos de la institución son absurdas?	4	4	4	
	13. ¿Cree usted que está bien evadir	4	4	4	

	responsabilidades de la institución?				
	14. ¿A usted le es difícil llegar puntual a la institución?	4	4	4	

- **Tercera dimensión::** Desempeño Contextual

Objetivos de la dimensión:

El desempeño contextual es un comportamiento espontáneo y personal que supera las expectativas del puesto de uno y es importante para lograr los resultados deseados en una organización, de acuerdo a lo planteado por Bautista et al. Por otro lado refiere a Motowidlo (2012) quien indica que esto se aplica al comportamiento que ayuda a mejorar el entorno psicológico y/o social y/o organizado para completar el trabajo, lo que ayuda a lograr los objetivos de la organización. (Bautista.et.al, 2020) (p.8)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendacione
Valor esperado para la organización	15. ¿Usted cumple con otras tareas que se le pueda asignar en favor de la institución?	4	4	4	
	16. ¿Se muestra dispuesto/a para hacer tareas que no forman parte de sus funciones laborales en colaboración con sus compañeros?	4	4	4	
	17. ¿Usted participa en actividades extra laborales como representación institucional? (desfiles, deportes, aniversarios)	4	4	4	
	18. ¿Usted socializa con sus compañeros sobre las	4	4	4	

	responsabilidades de su área?				
	19. ¿Usted apoya y defiende los objetivos de la institución?	4	4	4	
	20. ¿Usted está dispuesto a trabajar fuera del horario para concluir con tareas faltantes?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El documento es aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Luis Mariano Lloclla Monzón

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de Junio del 2023



IRIPOL
R.D.N. N° 233-89
Prof. Luis Marino Lloclla Mórzon
DIRECTOR

Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 4

AUTORIZACIÓN DE LA I.E



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20490021061
Instituto de educación superior tecnológico público "Todas las Artes"	
Nombre del Titular o Representante legal: Victor Hugo Camión Abolaneda	
Nombres y Apellidos: Maissa Yahaira Giraldo Biancas	DNI: 47516008

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ⁽¹⁾, autorizo no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Influencia de las estrategias metacognitivas en el desempeño docente en un instituto superior de Andahuaylas, 2023.	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos: Maissa Yahaira Giraldo Biancas	DNI: 47516008

En caso de autorizarse, soy

consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Andahuaylas, 30 de mayo del 2023.

Firma: 
Victor Hugo Camión Abolaneda
DIRECTOR GENERAL

(Titular o Representante legal de la institución)

(¹) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7°, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	AutPI1	Númérico	8	0	¿Usted enseña...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
2	AutPI2	Númérico	8	0	¿Usted enseña...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
3	AutPI3	Númérico	8	0	¿Usted orienta ...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
4	AutPI4	Númérico	8	0	¿Usted orienta ...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
5	AutPI5	Númérico	8	0	¿Usted orienta ...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
6	AutPI6	Númérico	8	0	¿Usted orienta ...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
7	AutPI7	Númérico	8	0	¿Usted orienta ...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
8	ResAutPI	Númérico	8	0	Resumen Auto ...	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
9	AutMo1	Númérico	8	0	¿Usted consult...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
10	AutMo2	Númérico	8	0	¿Usted consult...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
11	AutMo3	Númérico	8	0	¿Usted consult...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
12	AutMo4	Númérico	8	0	¿Usted consult...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
13	AutMo5	Númérico	8	0	¿Usted consult...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
14	AutMo6	Númérico	8	0	¿Usted promue...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
15	AutMo7	Númérico	8	0	¿Usted revisa a...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
16	ResAutMo	Númérico	8	0	Resumen Auto ...	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
17	AutEv1	Númérico	8	0	¿Usted promue...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
18	AutEv2	Númérico	8	0	¿Usted promue...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
19	AutEv3	Númérico	8	0	¿Usted promue...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
20	AutEv4	Númérico	8	0	¿Usted promue...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
21	AutEv5	Númérico	8	0	¿Usted promue...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
22	AutEv6	Númérico	8	0	¿Usted promue...	{1, Totalme...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
23	ResAutEv	Númérico	8	0	Resumen Auto...	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Izquierda	Nominal	Entrada
24	ResulEM	Númérico	8	0	RESULTADO E...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**



Visible: 48 de 48 variables

	AutP 11	AutP 12	AutP 13	AutP 14	AutP 15	AutP 16	AutP 17	Res AutP 1	AutM o1	AutM o2	AutM o3	AutM o4	AutM o5	AutM o6	AutM o7	Res AutM o	AutE v1	AutE v2	AutE v3	AutE v4	AutE v5	AutE v6	Res AutE v
1	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	5	2	1	1	1	1	1	1	1
2	3	4	3	4	5	2	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	2	2	2	2	2	3	2
3	4	3	4	3	5	3	4	2	4	2	4	4	5	3	4	3	1	1	1	1	1	3	1
4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	5	3
5	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	4	3	3	4	3	4	2	5	3	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3
7	4	4	3	5	5	2	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	2	2	2	2	2
8	4	3	4	3	5	3	4	2	4	2	4	4	5	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3
9	5	2	4	2	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
10	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	5	3
11	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3
12	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3
13	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	3
14	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2
15	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3
16	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	3
18	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	4	3	3	4	3	4	2	5	3	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3
20	4	4	3	5	5	2	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	2	2	2	2	2
21	4	3	4	3	5	3	4	2	4	2	4	4	5	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3
22	4	3	4	3	5	3	4	2	4	2	4	4	5	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables



Visible: 48 de 48 variables

	AutP 11	AutP 12	AutP 13	AutP 14	AutP 15	AutP 16	AutP 17	Res AutP 1	AutM o1	AutM o2	AutM o3	AutM o4	AutM o5	AutM o6	AutM o7	Res AutM o	AutE v1	AutE v2	AutE v3	AutE v4	AutE v5	AutE v6	Res AutE v
22	5	2	4	2	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
23	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	5	3
24	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3
25	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3
26	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
27	2	4	3	3	4	3	4	2	5	3	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3
28	4	4	3	5	5	2	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	2	2	2	2	2
29	4	3	4	3	5	3	4	2	4	2	4	4	5	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3
30	5	2	4	2	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
31	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	5	3
32	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3
33	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3
34	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	5	2	1	1	1	1	1	1	1
35	3	4	3	4	5	2	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	2	2	2	2	2	3	2
36	4	3	4	3	5	3	4	2	4	2	4	4	5	3	4	3	1	1	1	1	1	3	1
37	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	5	3
38	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
39	2	4	3	3	4	3	4	2	5	3	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3
40	4	4	3	5	5	2	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	2	2	2	2	2
41	4	4	3	5	5	2	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	2	2	2	2	2
42	4	3	4	3	5	3	4	2	4	2	4	4	5	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3
43	5	2	4	2	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3

Vista de datos Vista de variables



Visible: 48 de 48 variables

	AutP I1	AutP I2	AutP I3	AutP I4	AutP I5	AutP I6	AutP I7	Res AutP I	AutM o1	AutM o2	AutM o3	AutM o4	AutM o5	AutM o6	AutM o7	Res AutM o	AutE v1	AutE v2	AutE v3	AutE v4	AutE v5	AutE v6	Res AutE v
51	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	3
52	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
53	2	4	3	3	4	3	4	2	5	3	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3
54	4	4	3	5	5	2	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	2	2	2	2	2
55	4	3	4	3	5	3	4	2	4	2	4	4	5	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3
56	5	2	4	2	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
57	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	5	3
58	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3
59	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	5	2	1	1	1	1	1	1	1
60	3	4	3	4	5	2	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	2	2	2	2	2	3	2
61	4	3	4	3	5	3	4	2	4	2	4	4	5	3	4	3	1	1	1	1	1	3	1
62	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	5	3
63	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
64	2	4	3	3	4	3	4	2	5	3	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3
65	4	4	3	5	5	2	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	2	2	2	2	2
66	4	3	4	3	5	3	4	2	4	2	4	4	5	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3
67	5	2	4	2	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
68	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	5	3
69	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3
70	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3
71	4	3	4	3	5	3	4	2	4	2	4	4	5	3	4	3	1	1	1	1	1	3	1
72	4																						

Vista de datos Vista de variables

Confiabilidad con la totalidad de la población

Resumen de procesamiento de casos

		<u>N</u>	<u>%</u>
Casos	Válido	71	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	71	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

V1: Estrategias metacognitivas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	20

V2: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	20
