



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

Dinámicas de reconocimiento para incrementar el desempeño óptimo
en docentes de una institución educativa Tumbes, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ramirez Del Rosario, Yuliana de los Milagros (orcid.org/0009-0000-8051-7920)

ASESORES:

Mg. Merino Flores, Irene (orcid.org/0000-0003-3026-5766)

Mg. Vélez Sancarranco, Miguel Alberto (orcid.org/0000-0002-5557-2378)

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

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente tesis quiero dedicarla a todas las personas importantes que tengo en mi vida, como es mi familia y amigos los cuales han sido mi fortaleza y apoyo incondicional, mi motor e inspiración en este arduo proceso académico. También quiero dedicar esta tesis a mis docentes quienes ayudaron de manera significativa en mi realización y formación académica, pieza fundamental para la realización de este gran trabajo de investigación.

Gracias a todos en especial a ti madre mía que siempre me apoyas para lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco desde lo más profundo de mi corazón a mi familia por su apoyo incondicional y sus palabras de fortaleza que me brindaron todo este tiempo alentándome a lograr mis objetivos, así mismo agradezco a mis docentes y mentores quienes me han brindado sus valiosos conocimientos y sugerencias siendo unos grandes guías en el proceso de la realización de mi tesis de investigación. También quiero agradecer a todos mis colegas quienes generosamente me apoyaron en la realización de mi investigación, dedicando parte de su tiempo para ser partícipes de esta gran experiencia, sin su apoyo esta investigación no hubiera sido posible.

A todos ellos, mi más sincero agradecimiento por su apoyo, paciencia y colaboración. Han sido una pieza fundamental en la culminación de este proyecto y su contribución no será olvidada.

¡Gracias a todos por su invaluable ayuda!

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MERINO FLORES IRENE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "DINÁMICAS DE RECONOCIMIENTO PARA INCREMENTAR EL DESEMPEÑO ÓPTIMO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TUMBES, 2023", cuyo autor es RAMIREZ DEL ROSARIO YULIANA DE LOS MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

PIURA, 11 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERINO FLORES IRENE DNI: 40918909 ORCID: 0000-0003-3026-5766	Firmado electrónicamente por: IMERINOF el 11-01- 2024 17:15:44

Código documento Trilce: TRI - 0730701



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RAMIREZ DEL ROSARIO YULIANA DE LOS MILAGROS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "DINÁMICAS DE RECONOCIMIENTO PARA INCREMENTAR EL DESEMPEÑO ÓPTIMO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TUMBES, 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
YULIANA DE LOS MILAGROS RAMIREZ DEL ROSARIO DNI: 42734692 ORCID: 0009-0000-8051-7920	Firmado electrónicamente por: LDELROS el 11-01- 2024 21:03:07

Código documento Trilce: TRI - 0730777



ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1 Tipo de investigación	14
3.1.2 Diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	46
Anexo 1: Operacionalización de las variables	46
Anexo 2: Instrumento recolección de datos	47
Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos	51
Anexo 4: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV	71
Anexo 5: Resultado de reporte de similitud de Turnitin	73
Anexo 6: Autorización de aplicación de instrumentos	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Desempeño óptimo.</i>	22
Tabla 2 <i>Prueba de normalidad</i>	23
Tabla 3 <i>Resultados de desempeño óptimo (DO).</i>	24
Tabla 4 <i>Significancia de desempeño óptimo.</i>	24
Tabla 5 <i>Resultados de las capacidades pedagógicas (CP).</i>	26
Tabla 6 <i>Significancia de las capacidades pedagógicas (CP)</i>	26
Tabla 7 <i>Resultados de la emocionalidad</i>	28
Tabla 8 <i>Significancia de la emocionalidad.</i>	28
Tabla 9 <i>Resultados de la responsabilidad en el desempeño de funciones (RDF)</i>	30
Tabla 10 <i>Significancia de la responsabilidad en el desempeño de funciones.</i>	30
Tabla 11 <i>Resultados de las relaciones interpersonales (RI)</i>	32
Tabla 12 <i>Significancia de las relaciones interpersonales.</i>	32

RESUMEN

El objetivo principal del estudio fue determinar si las dinámicas de reconocimiento incrementan el desempeño óptimo en docentes de una Institución Educativa Tumbes, 2023. Se aplicó un diseño experimental de alcance preexperimental de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada. Con una muestra de 20 docentes. Con un valor (sig.=,023<0,05) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento si ha incrementado significativamente en las capacidades pedagógicas de los docentes. Con un valor de (sig.=,027<0,05) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento si ha incrementado significativamente en la emocionalidad de los docentes. Con un valor significancia (sig.=,015<0,05) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento si ha incrementado significativamente en la responsabilidad del desempeño de funciones de los docentes. Con un valor (sig.=,006<0,05) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento si ha incrementado significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes. Se concluye que el valor de significancia (sig.=,012<0,05) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento si ha incrementado significativamente en el desempeño óptimo de los docentes.

Palabras clave: dinámicas de reconocimiento, desempeño óptimo.

ABSTRACT

The main objective of the study was to determine if recognition dynamics increase optimal performance in teachers of an Educational Institution Tumbes, 2023. An experimental design of pre-experimental scope with a quantitative and applied approach was applied. With a sample of 20 teachers. With a value (sig.=.023<0.05) it allows us to establish that the recognition dynamics program has significantly increased the pedagogical capabilities of the teachers. With a value of (sig.=.027<0.05) it allows us to establish that the recognition dynamics program has significantly increased the emotionality of the teachers. With a significance value (sig.=.015<0.05) it allows us to establish that the recognition dynamics program has significantly increased the responsibility for the performance of teachers' duties. With a value (sig.=.006<0.05) it allows us to establish that the recognition dynamics program has significantly increased the interpersonal relationships of teachers. It is concluded that the significance value (sig.=.012<0.05) allows us to establish that the recognition dynamics program has significantly increased the optimal performance of teachers.

Keywords: recognition dynamics, optimal performance.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño óptimo en docentes se refiere a la manifestación de habilidades, conocimientos, actitudes y competencias al más alto nivel posible dentro del ámbito educativo (Agualongo-Chela et al., 2023). Un docente con desempeño óptimo no solo demuestra dominio en su área de especialización, sino que también emplea metodologías pedagógicas efectivas, establece relaciones interpersonales positivas con sus estudiantes, se adapta a las necesidades individuales de aprendizaje (Daimy et al., 2023).

En naciones de bajos ingresos, los docentes enfrentan una notable sobrecarga laboral; conforme a datos de la UNESCO, en promedio, un maestro de primaria atiende a 52 estudiantes, contrastando con la media mundial de 26. Particularmente en África y al sur de Asia, las proporciones son aún mayores, con 56 y 38 estudiantes por docente, respectivamente. Sin embargo, el reto no solo radica en la cantidad de alumnos, sino también en la preparación de los educadores. La carencia de capacitación adecuada impide un desempeño óptimo de estos profesionales, evidenciado en que, en dichos países, el 26% y 39% de los educadores de primaria y secundaria, respectivamente, no poseen la formación mínima requerida, cifras que superan los promedios globales (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [Unesco], 2022).

En la región de América latina, aproximadamente 170 millones de estudiantes enfrentan potenciales repercusiones económicas y sociales significativas a raíz de la crisis derivada de la pérdida de aprendizaje. Se proyecta que los niños entre 6 y 14 años son los más perjudicados; sin embargo, la totalidad de los estudiantes corre el peligro de perder avances educativos alcanzados en décadas pasadas. Esta situación subraya la esencialidad de un desempeño óptimo por parte de los docentes para abordar tales desafíos. Aún queda por analizar la evolución del aprendizaje en los próximos años y el surgimiento de nuevos datos relevantes (Delgado, 2023).

El tránsito hacia una nueva normalidad trajo consigo significativos desafíos en el ámbito educativo. Ante esto, el papel del docente, con un desempeño óptimo, se vuelve crucial para adaptarse y superar los obstáculos, implementando diversidad de herramientas y recursos. En 2023, una tarea imperativa es reincorporar a los 670,000 estudiantes que no retomaron su formación académica

el año anterior. Esta situación nos invita a reflexionar sobre lo que las aulas ofrecen o carecen. Las actuales tendencias destacan una creciente inclinación hacia la digitalización educativa, evidenciada por el auge del 30% en el mercado de gamificación y un proyectado crecimiento del 8% en profesiones vinculadas a la formación STEAM. Es esencial entender y actuar ante estas tendencias, asegurando un desempeño docente de alta calidad que responda a las demandas contemporáneas (Reaño, 2023)

En naciones de bajos ingresos, la desproporcionada relación docente-estudiante, que llega a un promedio de 52 estudiantes por docente, se agrava por desigualdades regionales y una notable falta de capacitación. Esta carencia formativa pone en tela de juicio la calidad educativa brindada. Sumado a esto, América Latina enfrenta una profunda crisis de aprendizaje, con cerca de 170 millones de estudiantes en riesgo y un segmento particularmente vulnerable entre los 6 y 14 años. Agravando esta situación, la transición hacia la nueva "normalidad" revela el abandono educativo de un amplio grupo y la imperiosa necesidad de un desempeño docente óptimo, adaptativo y actualizado ante tendencias emergentes como la digitalización y gamificación.

En la Institución Educativa Tumbes, durante el año 2023, se ha observado una preocupante tendencia que apunta a que muchos docentes no están cumpliendo con un desempeño óptimo. Esta situación ha repercutido directamente en la calidad educativa y, por ende, en los aprendizajes de los alumnos. Las evaluaciones internas y los feedbacks de los estudiantes y padres de familia han arrojado evidencias consistentes de que, en diversas ocasiones, los profesionales de la educación no están abordando los contenidos con la profundidad, claridad y pedagogía necesarias. Asimismo, se ha detectado que no se están utilizando las metodologías más adecuadas ni las herramientas didácticas más innovadoras para fortalecer la enseñanza y el logro de aprendizajes. Ante esta realidad, se hace necesario implementar dinámicas de reconocimiento y capacitación que promuevan la excelencia docente. En tal sentido, se formula la pregunta de investigación: ¿en qué medida las dinámicas de reconocimiento influyen en incremento del desempeño óptimo en docentes de una Institución Educativa Tumbes, 2023?

Justificación Teórica: Basado en las propuestas de Rivero & Ferrando (2022), se reconoce la importancia del desempeño docente en los procesos educativos. Estos autores enfatizan la relevancia de las dinámicas de reconocimiento para motivar y potenciar las capacidades de los educadores. En este contexto, el estudio de dichas dinámicas en la Institución Educativa Tumbes se convierte en un aporte valioso para la teoría educativa, llenando posibles vacíos en la literatura sobre estrategias efectivas de reconocimiento docente.

Justificación Metodológica: Valdés (2004) propone diversas metodologías para analizar el impacto de las intervenciones en el ámbito educativo. Esta investigación adopto dichos métodos para evaluar las dinámicas de reconocimiento en la Institución Educativa Tumbes.

Justificación Práctica: La eficacia de las dinámicas de reconocimiento en el desempeño docente requisito en la exploración de diferentes contextos. Al analizar su implementación en la Institución Educativa Tumbes, se obtuvo datos prácticos que podían ser replicados en otras instituciones o adaptados según necesidades específicas, potenciando así la calidad de la educación en diversos contextos.

Justificación Social: al mejorar el desempeño docente mediante dinámicas de reconocimiento, se esperó impactar positivamente en la calidad educativa ofrecida a los estudiantes. Esto, a su vez, pudo traducirse en ciudadanos mejor preparados y capacitados, contribuyendo al desarrollo integral de la comunidad de Tumbes y, por extensión, al bienestar social general.

Objetivo general: Determinar si las dinámicas de reconocimiento incrementan el desempeño óptimo en docentes de una Institución Educativa Tumbes, 2023.

Objetivos específicos: Determinar si las dinámicas de reconocimiento incrementan las capacidades pedagógicas en docentes de una Institución Educativa Tumbes, 2023. Determinar si las dinámicas de reconocimiento incrementan la emocionalidad en docentes de una Institución Educativa Tumbes, 2023. Determinar si las dinámicas de reconocimiento incrementan la responsabilidad en el desempeño de funciones en docentes de una Institución Educativa Tumbes, 2023. Determinar si las dinámicas de reconocimiento incrementan las relaciones interpersonales en docentes de una Institución Educativa Tumbes, 2023.

Hipótesis general: Las dinámicas de reconocimiento incrementan significativamente el desempeño óptimo en docentes de una Institución Educativa Tumbes, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Bolivia, Toledo (2020) el objetivo fue la construcción de un marco teórico fundamentado en la interrelación entre el desempeño docente y la variable liderazgo directivo. El enfoque metodológico adoptado se caracterizó por su naturaleza descriptiva-correlacional, utilizando un diseño transversal sin experimentación. La muestra seleccionada para el estudio estuvo compuesta por cinco miembros del personal docente, representando el grupo de control para la variable de liderazgo, y diez estudiantes que conformaron el grupo de estudio para la variable de rendimiento estudiantil. Uno de los instrumentos empleados en la recopilación de datos fue el Test de Liderazgo de Lewin, el cual consta de 32 ítems y se utilizó como parte de los cuestionarios de encuestas. Asimismo, se elaboraron 20 preguntas para el cuestionario de evaluación de la satisfacción con la labor docente, el cual también fue aplicado durante el desarrollo del estudio. Los resultados obtenidos revelaron la prevalencia de un estilo de liderazgo democrático en la administración del director de la institución, caracterizado por un trato respetuoso y cordial hacia el personal, una actitud participativa que fomenta la colaboración y una clara disposición para fomentar las relaciones interpersonales. Finalmente, se estableció una correlación significativa entre los aspectos de liderazgo y el rendimiento académico, con un nivel de correlación del 40%.

Colombia, Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardoz (2019) el propósito central del estudio consistió en presentar evidencia sobre los componentes y niveles de desempeño laboral en el contexto de los trabajadores. La investigación se desarrolló bajo un diseño descriptivo, con un enfoque no experimental en el campo y una metodología de corte positivista. El estudio involucró un total de 84 áreas temáticas, con una muestra conformada por 79 instructores y cinco directivos educativos. Para el acopio de información, se utilizó un instrumento compuesto por 26 ítems que adoptó una escala de tipo Likert. A pesar de la presencia frecuente y destacada de los aspectos y niveles de desempeño en los directivos educativos, la situación no resultó tan favorable en el caso de los profesores. La insatisfacción del personal docente se vinculó a una disminución en el rendimiento laboral, atribuible a deficiencias en la comunicación interna, cuyo funcionamiento inadecuado se explica por fallos en el mecanismo de retroalimentación. Considerando la importancia de la comunicación organizativa como una herramienta para fomentar

un entorno organizacional propicio, se concluye que es esencial incrementar la motivación para potenciar la frecuencia de los elementos de desempeño docente y lograr niveles más elevados de rendimiento entre los profesores.

Cuba, Escribano (2018) el propósito de esta disertación consiste en respaldar la relevancia y la posición del rendimiento docente como un elemento estrechamente relacionado con la calidad general de la educación. Se plantean una serie de creencias fundamentales, entre las que se destaca la falta de logros fundamentales en términos de igualdad y equidad en el acceso a la educación en América Latina, lo que representa un obstáculo para los esfuerzos encaminados a mejorar la calidad de este servicio. Se subraya que la calidad educativa se encuentra vinculada a múltiples factores, incluyendo aspectos económicos, políticos, culturales, científicos y tecnológicos, además de un componente humano significativo, el desempeño docente, el cual se considera crucial en este contexto. En este sentido, se enfatizan los desafíos que los profesores deben enfrentar en su labor, con el propósito de dar una respuesta efectiva que conlleve a una educación de alta calidad en el contexto actual, marcado por los cambios sociales, culturales y tecnológicos cotidianos. Además, se abordan las restricciones que se manifiestan en los procedimientos vigentes de preparación tanto inicial como en curso de los educadores. Esta disertación refleja una síntesis teórica construida a partir de la revisión de diversas fuentes relevantes, incluyendo informes emitidos por organismos internacionales, los cuales han sido fundamentales para su fundamentación.

Cuba, Fumero et al. (2018) el propósito de esta investigación se orientó hacia la organización de los fundamentos teóricos acerca de la efectividad del desempeño docente en el ámbito de la educación. Para alcanzar esta meta, se emplearon enfoques teóricos diversos, entre los cuales se destacaron el enfoque histórico-lógico, el análisis documental, la técnica sistémica estructural funcional y la sistematización. Cada uno de estos enfoques proporcionó una valiosa perspectiva para evaluar detalladamente la eficacia de la enseñanza, a través de una cuidadosa crítica de las fuentes pertinentes, resaltando la naturaleza dinámica y dialéctica inherente a dicho proceso. Como resultado de esta exhaustiva investigación, se logró desarrollar una definición precisa del desempeño docente.

El análisis histórico-lógico sobre la eficacia docente permitió revelar los elementos fundamentales que dieron origen a esta categoría, enfatizando la importancia crucial de esta área para lograr mejoras significativas en la labor educativa de los docentes de Química.

Trujillo, Quispe (2023) la responsabilidad principal de un maestro es impartir conocimientos y garantizar que los estudiantes reciban instrucción del más alto nivel. Esto debe tenerse en cuenta a la luz de las dificultades de un mundo que evoluciona continuamente, donde el crecimiento de las competencias se convierte en un componente crucial de la eficacia de la instrucción. La satisfacción laboral de los docentes es crucial en el actual escenario epidémico porque fomenta un ambiente de trabajo positivo y eficaz. El objetivo determina cómo la efectividad docente afecta la satisfacción laboral de los docentes, durante la pandemia. 101 docentes formaron parte de la población de estudio, y 50 fueron elegidos como muestra mediante una técnica de muestreo no probabilístico. Para realizar la investigación se utilizaron dos medidas: la primera fue una escala para evaluar el desempeño docente basada en Subaldo (2012), y la segunda fue una escala para calificar la satisfacción laboral de los docentes basada en Anaya y Suárez (2007). Con un valor de correlación (r) de 0,475** y una varianza explicada (r^2) del 16,4%, los hallazgos del estudio revelaron una asociación sustancial entre la eficacia docente y la satisfacción laboral. Por tanto, se puede decir que en esta situación particular, la eficacia docente afecta directamente la satisfacción laboral de los docentes. Se ofrece como recomendación la adopción de un programa de desarrollo del desempeño docente que enfatice la identificación y promoción del disfrute. como una forma de aumentar la satisfacción laboral en el trabajo.

Perú, Esquerre & Pérez (2021) el análisis se centra en una revisión de los estándares normativos que se establecen para evaluar la educación y la función de los docentes tanto a nivel nacional como internacional. El propósito es crear un perfil docente adecuado para las necesidades del aula en el siglo XXI. Este estudio involucra una revisión sistemática de investigaciones publicadas en la última década con el fin de lograr ese objetivo, utilizándose el procedimiento PRISMA para identificar los trabajos fundamentales. Se examinan los objetivos, los hallazgos y, en particular, las recomendaciones que tratan de los perfiles y estándares utilizados

para juzgar la eficacia educativa en el siglo XXI. La importancia de que los docentes puedan evaluar y modificar sus enfoques de enseñanza es uno de los hallazgos que se destacó. Las políticas educativas de diferentes países han respondido a este requisito creando legislación que apoya prácticas docentes excelentes tanto dentro como fuera del aula, en entornos institucionales y sociales. En la situación específica del Perú se destaca la necesidad de modificar el Marco de Buen Desempeño Docente, que ahora toma en cuenta únicamente el desempeño en el aula, para priorizar la competencia digital como criterio prioritario en la evaluación del desempeño docente.

Perú, Liliana et al. (2021) tras una minuciosa revisión e interpretación de investigaciones previas, teorías y conceptos relacionados con el tema de estudio, este artículo de revisión tiene como objetivo abordar diversos aspectos fundamentales en cuanto a las habilidades blandas en la educación. A lo largo de los siguientes apartados, se analizarán de manera conceptual y crítica los siguientes temas: las habilidades blandas en la educación, su relevancia en el contexto del profesorado, el rendimiento docente, la evaluación del rendimiento docente y finalmente las habilidades blandas para el desempeño de los profesores. En última instancia, es imperativo reconocer que en un mundo caracterizado por su inestabilidad y globalización, el fomento de las habilidades blandas. Esto se debe a la necesidad de que estos profesionales se adapten, considerando aspectos sociales y emocionales, a las nuevas realidades educativas, como la enseñanza a distancia. En consecuencia, es necesario llevar a cabo modificaciones en el contenido de los programas académicos. y, posteriormente, en las estrategias y metodologías pedagógicas que los docentes emplean en sus clases. El objetivo es formar a los estudiantes no solo en el ámbito teórico y práctico de su disciplina, sino también en aspectos de liderazgo, pensamiento crítico y responsabilidad a nivel personal.

Perú, Rugel-sono et al. (2023) el propósito fundamental de este estudio se centró en la evaluación del impacto de la cultura institucional en la eficacia de la labor docente, haciendo hincapié en los rasgos distintivos. La investigación se llevó a cabo empleando una metodología de carácter cuantitativo, que abarcó la exploración exhaustiva, la recopilación minuciosa y el análisis meticuloso de una

variedad de documentos de referencia. A través de un enfoque bibliográfico meticuloso se fomentó la reflexión profunda y el análisis crítico, lo cual contribuyó a la formulación de métodos que facilitaron la comprensión profunda del fenómeno bajo consideración y, por consiguiente, posibilitaron la evaluación y la adaptación a entornos novedosos. Asimismo, se implementó un análisis minucioso de los contenidos extraídos de tesis, publicaciones científicas y revistas académicas revisadas por pares, así como de materiales documentales sólidamente fundamentados en teorías relevantes vinculadas con los temas primordiales del estudio. En síntesis, se infiere que el entorno institucional ejerce una influencia innegable sobre el desempeño del cuerpo docente, subrayando la necesidad de promover un contexto propicio que fomente el desarrollo de competencias, sin descuidar la consideración de las características específicas de los docentes, aspecto crucial que se encuentra estrechamente vinculado con la garantía de una gestión académica óptima.

La dinámica de reconocimiento dentro del ámbito escolar actúa como un pilar fundamental que permea las experiencias de todos los individuos presentes en el entorno educativo. Para el cuerpo docente, este reconocimiento trasciende el mero aspecto ético y se convierte en un catalizador crucial para impulsar su motivación y cimentar su identidad profesional (Rivero & Ferrando, 2022). Este complejo fenómeno puede ser descompuesto y analizado bajo tres dimensiones esenciales: Reconocimiento Social: Esta dimensión, enraizada en la esfera emocional y afectiva, indaga en la percepción del docente acerca de cómo es valorado y reconocido por distintos actores de la comunidad educativa. Se busca descifrar el grado de reconocimiento que los educadores sienten recibir no solo de sus alumnos, sino también de superiores, familias, entidades gubernamentales y la sociedad en general. En esta dimensión, se subraya la importancia del impacto emocional y la interacción humana en la construcción del autoconcepto del docente (Rivero & Ferrando, 2022). Reconocimiento Organizacional: Esta faceta se centra en cómo las estructuras y políticas institucionales reconocen y recompensan el esfuerzo del docente. Mediante el análisis del "equilibrio esfuerzo-recompensa", se evalúa cómo los docentes valoran aspectos tangibles e intangibles, como las oportunidades de promoción, la asignación de responsabilidades y, crucialmente,

la compensación salarial. Esta dimensión pone de manifiesto la interrelación entre la satisfacción laboral del docente y la percepción de justicia dentro del sistema educativo. Significatividad del Trabajo: Esta dimensión profundiza en la esencia de la identidad profesional del docente. A través del análisis del constructo "significatividad del trabajo", se busca entender cómo los docentes perciben el valor intrínseco y extrínseco de su labor, cómo creen que los estudiantes los ven y, fundamentalmente, su aspiración a perseverar en el campo docente (Rivero & Ferrando, 2022).

En el ámbito educativo, las dinámicas de reconocimiento representan un componente esencial para fomentar un entorno propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral del individuo (Compte & Sánchez, 2019; Guitert & Jiménez, 2000; Pérez Ariza & Hernández Sánchez, 2014). Estas prácticas, basadas en el reconocimiento positivo de logros académicos, habilidades sociales y contribuciones sobresalientes, juegan un papel determinante en la promoción de la autoestima, la motivación intrínseca y la construcción de identidad dentro de la comunidad educativa (Ceniceros et al., 2018; Javier, 2020; Musitu Ochoa et al., 2015; Naranjo, 2007). La implementación adecuada de dinámicas de reconocimiento favorece la creación de una cultura institucional positiva, en la que se valoran y celebran los esfuerzos individuales y colectivos (Jara Martínez et al., 2018). Mediante el estímulo del reconocimiento, se fortalece la confianza del estudiante en sus capacidades y se fomenta un sentido de pertenencia en el entorno educativo, lo que contribuye a un mayor compromiso con el proceso de aprendizaje y una actitud proactiva hacia la consecución de metas educativas (Alvarado, 2018). Además, estas dinámicas no solo influyen en el bienestar emocional y psicosocial del alumnado, sino que también inciden positivamente en la calidad de la interacción entre docentes y estudiantes. El reconocimiento apropiado de los logros individuales y colectivos promueve una relación pedagógica enriquecedora, basada en el estímulo del progreso académico y el fomento de la excelencia (Rodríguez et al., 2015). Asimismo, las dinámicas de reconocimiento en las instituciones educativas actúan como un catalizador para el desarrollo de una cultura de retroalimentación constructiva, en la que tanto docentes como estudiantes pueden identificar fortalezas y áreas de mejora de manera constructiva

y colaborativa (Moreira, 2021; Peñalva & Leiva, 2019; Santana-Mero et al., 2021).

La retroalimentación positiva contribuye a la formación de una mentalidad de crecimiento, impulsando la persistencia en la superación de desafíos y la adopción de una actitud proactiva hacia el aprendizaje continuo. En resumen, las dinámicas de reconocimiento en el entorno educativo no solo promueven un clima positivo y motivador, sino que también desempeñan un papel crucial en la formación integral de individuos empoderados, comprometidos y preparados para afrontar los desafíos del entorno global actual (Fabian, 2022; Fuentealba & Imbarack, 2014). Las dinámicas de reconocimiento desempeñan un papel fundamental en el estímulo de la motivación y la satisfacción laboral de los docentes (Bruns & Luque, 2015; Chavez et al., 2021; Dolores-Atlahua et al., 2021; Vroom, 1965). Estas prácticas efectivas no solo fomentan un clima laboral positivo al cultivar un ambiente de aprecio y valoración mutua, sino que también actúan como catalizadores del desarrollo profesional, impulsando la participación en actividades de capacitación y crecimiento continuo. Al brindar retroalimentación constructiva y reconocer los logros y esfuerzos del cuerpo docente, estas dinámicas fortalecen el compromiso y la dedicación de los profesionales de la enseñanza, lo que a su vez tiene un impacto positivo en la calidad de la educación ofrecida y en el bienestar general de la comunidad educativa (Cabrera & Reyes, 2017; Cavieres, 2014; Muñoz et al., 2022; Recuay, 2021; Valdés, 2008).

Valdés (2004) postula que un desempeño óptimo en el ámbito educativo no es meramente un resultado de la instrucción directa, sino que es una interacción compleja de múltiples factores que convergen en el aula. La excelencia docente no es simplemente el producto de la adquisición de conocimientos, sino que involucra una serie de dimensiones esenciales que determinan la eficacia pedagógica. El desempeño óptimo en el aula es un mosaico multidimensional que combina habilidades pedagógicas, gestión emocional, responsabilidad profesional y habilidades interpersonales. Es este entrelazado de dimensiones lo que, en última instancia, define la excelencia docente en el complejo escenario educativo contemporáneo. Capacidades Pedagógicas: Más allá de la formación académica y el dominio de contenidos, es esencial que el educador posea un repertorio de estrategias y técnicas pedagógicas, fusionando su conocimiento teórico con

habilidades prácticas para favorecer el aprendizaje estudiantil (Valdés, 2004).
Emocionalidad: Esta dimensión subraya la importancia que tiene la inteligencia emocional dentro del contexto educativo. Reconoce que los estados emocionales, que emergen de forma intrínseca, tienen un impacto significativo en el actuar del docente. Las emociones, como reflejo inmediato de nuestras percepciones y experiencias, juegan un papel determinante en el compromiso, motivación, y la interacción educativa (Valdés, 2004).
Responsabilidad en el Desempeño de Funciones: La profesionalidad docente se mide no sólo por la calidad de la enseñanza, sino también por la adhesión a los principios éticos y normativos de la institución. Esta dimensión valora la coherencia, la diligencia y la dedicación del docente en el cumplimiento de sus funciones, desde la puntualidad hasta su proactividad en sesiones metodológicas (Valdés, 2004).
Relaciones Interpersonales: La dinámica del aula trasciende la relación bidireccional entre docente y estudiante. Se establece una red intrincada de interacciones entre múltiples actores, como la comunidad, la familia y otras entidades. En este sentido, se enfatiza la relevancia de esta red relacional, sugiriendo que la calidad de estas interacciones influencia directamente el clima educativo y, por ende, los resultados del aprendizaje (Valdés, 2004).

Zanotto & González, (2018) La comprensión profunda de los fundamentos teóricos y prácticos que respaldan la práctica educativa efectiva es crucial para la epistemología del desempeño óptimo en los docentes. Figuras destacadas en este campo, como John Dewey, han resaltado la importancia de la reflexión y la experiencia como elementos clave para el desarrollo de habilidades cognitivas dentro del entorno educativo (Mendoza, 2018). Por otro lado, teóricos contemporáneos, como Lee Shulman, han enfocado su atención en la noción de "conocimiento pedagógico", concebido como una combinación compleja de contenido disciplinario, comprensión del desarrollo estudiantil y habilidades pedagógicas, subrayando la necesidad de una base epistemológica sólida para guiar la práctica docente efectiva. Además, la teoría constructivista de Jean Piaget ha subrayado la importancia de los procesos cognitivos del estudiante en la construcción activa del conocimiento, resaltando la necesidad de que los docentes faciliten ambientes de aprendizaje interactivos y participativos (Abreu et al., 2017).

La integración de estas perspectivas epistemológicas en la práctica docente promueve un enfoque educativo integral y dinámico que fomenta el análisis reflexivo, la solución de situaciones complejas y el fomento del crecimiento intelectual habilidades de aprendizaje esenciales para los estudiantes en entornos educativos en constante evolución.

Casasola, (2020) el mayor potencial tiene un efecto favorable en el aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes de muchas maneras fuera del aula. Los profesores pueden inspirar a sus alumnos a invertir en su educación cuando se desempeñan a un alto nivel, haciendo del aula un lugar donde los estudiantes quieran estudiar. La atmósfera promueve el aprendizaje y la retención al inspirar a los estudiantes a profundizar en sus trabajos de curso y hacer preguntas pertinentes. Además, los educadores de alto rendimiento tienen más probabilidades de modificar sus lecciones, adaptándose a los requisitos únicos de sus alumnos, haciendo que sus lecciones sean más flexibles y accesibles para todos. Brinde a las estudiantes críticas honestas que los ayudarán a crecer como pensadores y a tener mejores resultados en clase.

Los educadores desempeñan un papel importante en el crecimiento social y personal de sus alumnos fuera del aula. Sus esfuerzos tienen un impacto en la salud y el crecimiento de los estudiantes como personas además de su rendimiento académico. La enseñanza es crucial para brindar a los estudiantes un entorno de aprendizaje atractivo y desafiante que fomente su crecimiento y desarrollo individual (Martinez, 2019). A nivel internacional Colombia - Borbón (2021) este análisis se centra en explorar la esencia y los fundamentos del trastorno de personalidad antisocial, detallando tanto las bases neurobiológicas como los factores ambientales que contribuyen a su desarrollo. Luego, se profundiza en la intersección del neuro derecho con la responsabilidad penal, explorando aspectos como la imputabilidad reducida y las estrategias de política criminal.

El texto también destaca el desafío continuo de prevenir actos delictivos y fomentar el bienestar mental, tanto dentro como fuera del ámbito penitenciario. Hacia el final, se examina brevemente la cuestión del libre albedrío y su relación con la responsabilidad penal desde una perspectiva científica. El artículo concluye resaltando la importancia de impulsar la salud mental en los países

latinoamericanos, enfatizando la necesidad de políticas y estrategias más efectivas en este ámbito.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Para analizar la investigación, primero debimos entender que el enfoque aplicado sugirió una orientación hacia la implementación práctica de estrategias de reconocimiento. Esto implicó que el estudio busco aplicar teorías o conceptos para mejorar el desempeño docente en un contexto real, es decir, en una institución educativa.

Por otro lado, el carácter cuantitativo de la investigación indicó que se recurrió a la recolección y análisis de datos numéricos, probablemente a través de encuestas o evaluaciones de rendimiento, para medir de manera objetiva el impacto de estas dinámicas de reconocimiento. Esta metodología cuantitativa fue crucial para evaluar de manera concreta y mensurable cómo las estrategias de reconocimiento afectaron al desempeño de los docentes.

3.1.2 Diseño de investigación

El estudio empleó un diseño experimental para establecer una relación causal entre las estrategias de reconocimiento y el rendimiento docente, manipulando deliberadamente las variables de reconocimiento para observar sus efectos. A pesar de su naturaleza preexperimental, que se podía limitar la inclusión de grupos de control o la asignación aleatoria debido a restricciones prácticas en el ambiente educativo, este enfoque siguió siendo efectivo para una aproximación inicial al impacto de estas intervenciones. Al adoptar un nivel explicativo, el estudio busco entender no solo la correlación, sino también los mecanismos detrás de cómo y por qué las dinámicas de reconocimiento afectaron al desempeño docente, proporcionando así una comprensión más profunda y detallada. Además, su enfoque longitudinal permitió un análisis de los cambios en el rendimiento docente a lo largo del tiempo, crucial para evaluar la durabilidad y la evolución de los efectos de las dinámicas de reconocimiento y brindando una perspectiva más completa sobre su impacto a largo plazo en el ámbito educativo.

Se detalla el diseño

Grupo	Pretest	Experto	Posttest
muestra	O1	Programa	O2

Dónde:

G = (Docentes), O₁= Pretest, X = (Programa), O₂= Posttest

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Dinámica de reconocimiento

Definición conceptual: La dinámica de reconocimiento dentro del ámbito escolar actúo como un pilar fundamental que permea las experiencias de todos los individuos presentes en el entorno educativo. Para el cuerpo docente, este reconocimiento trasciende el mero aspecto ético y se convirtió en un catalizador crucial para impulsar su motivación y cimentar su identidad profesional (Rivero & Ferrando, 2022).

Definición operacional:

Se defino operacionalmente como un conjunto de estrategias y procedimientos implementados a través de "Valor Aula: Impulso al Mérito Docente", un programa estructurado en 12 sesiones interactivas. Este programa tuvo como objetivo principal mejorar y revitalizar el rendimiento de los educadores por medio del reconocimiento sistemático y significativo de su trabajo. Se enfoco en cambiar y elevar la percepción de los docentes sobre su propio valor y contribución al entorno educativo, destacando la importancia de su rol y su influencia positiva en la comunidad escolar. A través de este enfoque, el programa busco no solo reconocer la labor docente, sino también impactar en su motivación, satisfacción y, en última instancia, en su desempeño profesional en el aula.

Indicadores: Programa

Escala de medición: Programa

Definición conceptual de la variable dependiente: Desempeño óptimo.

Valdés (2004) postula que un desempeño óptimo en el ámbito educativo no es meramente un resultado de la instrucción directa, sino que es una interacción compleja de múltiples factores que convergen en el aula. La excelencia docente no es simplemente el producto de la adquisición de conocimientos, sino que involucra una serie de dimensiones esenciales que determinan la eficacia pedagógica. El desempeño óptimo en el aula es un mosaico multidimensional que combina habilidades pedagógicas, gestión emocional, responsabilidad profesional y habilidades interpersonales. Es este entrelazado de dimensiones lo que, en última instancia, define la excelencia docente en el complejo escenario educativo contemporáneo.

Definición operacional:

Para medir la variable se empleó el cuestionario desempeño óptimo, en sus dimensiones: Capacidades pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de funciones, Relaciones interpersonales, cuyo tiempo de aplicación fue de 10 minutos en grupo o individual en docentes de 25 años a más.

Indicadores:

Dominio del Contenido: Refiere a la profundidad y amplitud del conocimiento que el docente posee sobre la materia que enseña. Este indicador evaluó la capacidad del educador para comprender, actualizar y transmitir eficazmente el contenido curricular a sus estudiantes. **Estrategias de Enseñanza:** Se centro en los métodos y técnicas empleados por el docente para facilitar el aprendizaje. Incluyo la adaptación de las enseñanzas a diferentes estilos de aprendizaje y la implementación de actividades que promovieron el pensamiento crítico y la participación activa de los estudiantes. **Evaluación y Retroalimentación:** Implico el uso de herramientas y métodos para evaluar el progreso del aprendizaje de los estudiantes y proporcionarle retroalimentación constructiva y orientada al crecimiento. **Gestión Emocional:** Hiso referencia a la habilidad del docente para manejar sus propias emociones y las de sus estudiantes de manera efectiva, fomentando un ambiente de aula positivo y propicio para el aprendizaje. **Motivación:** Evaluó la capacidad del educador para inspirar y mantener el interés y el esfuerzo de los estudiantes hacia el aprendizaje, usando técnicas que fomentaron la curiosidad y la persistencia. **Resiliencia:** Midió la habilidad del docente para

adaptarse y responder de manera positiva a los desafíos y cambios dentro del entorno educativo. **Planificación y Organización:** Se enfocó en la capacidad del educador para diseñar, estructurar y organizar el contenido educativo y las actividades de aprendizaje de manera eficiente y coherente. **Cumplimiento de Objetivos:** Se refirió a la efectividad con la que el docente logró los resultados de aprendizaje esperados, alcanzando las metas educativas establecidas. **Mejora Continua:** Implicó el compromiso y la capacidad del educador para autoevaluarse y buscar constantemente oportunidades de desarrollo profesional y mejorar en su práctica docente. **Comunicación Efectiva:** Evaluó la habilidad del docente para transmitir información de manera clara y comprensible, así como para escuchar y responder adecuadamente a las necesidades de los estudiantes. **Colaboración con Colegas:** Midió la capacidad del docente para trabajar en equipo con otros profesionales de la educación, compartiendo conocimientos y estrategias para mejorar la experiencia educativa. **Empatía con Estudiantes:** Evaluó la habilidad del educador para entender y conectar con las emociones, experiencias y perspectivas de sus estudiantes, fomentando un entorno de respeto y apoyo en el aula.

Escala de medición: ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población y muestra

La población fue de 20 docentes, los cuales fueron conformados por 16 mujeres y 4 varones.

Criterios de inclusión: Los docentes debieron tener un mínimo de tres años de experiencia en la enseñanza. Se requirió que los participantes enseñen en diferentes niveles educativos o asignaturas. Es esencial que hayan mostrado un interés activo en el desarrollo profesional y la mejora de su práctica docente. Además, se priorizó la inclusión de docentes que hayan mostrado indicadores de estrés o agotamiento profesional. Por último, se incluyó a aquellos que hayan estado dispuestos a compartir sus experiencias y aprendizajes con la comunidad educativa.

Criterios de exclusión: En cuanto a los criterios de exclusión, los docentes fueron excluidos del estudio si estaban en su primer año de enseñanza. Aquellos que planearon dejar la institución durante el período del estudio también fueron excluidos. Finalmente, la falta de consentimiento para participar en todas las actividades del programa también fue un criterio de exclusión, ya que la participación completa fue crucial para la validez y fiabilidad del estudio.

3.3.2 Muestreo

La elección del muestreo no probabilístico respondió a la necesidad de seleccionar docentes que no solo cumplieron con criterios específicos, como experiencia y áreas de enseñanza, sino que también hayan estado dispuestos a participar activamente en el programa. Este enfoque garantizó que los participantes sean representativos de la población de interés para el estudio, permitiendo una exploración más profunda y contextualizada de los efectos del reconocimiento en el desempeño docente. Además, las restricciones prácticas, como la disponibilidad y disposición de los docentes, influyó en esta decisión, ya que el muestreo no probabilístico ofreció una mayor flexibilidad para adaptarse a las limitaciones logísticas del entorno educativo.

3.3.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis central es el docente individual. Este enfoque se eligió para capturar de manera detallada el impacto directo del programa en las dimensiones individuales del desempeño docente. Al centrarse en el educador como unidad de análisis, el estudio logró profundizar en cómo las estrategias de reconocimiento influyeron en aspectos específicos como la motivación, la eficacia pedagógica, la gestión emocional y la interacción con los estudiantes. Este nivel de análisis permitió una evaluación detallada de los cambios en las prácticas, percepciones y respuestas emocionales de los docentes como resultado de su participación en el programa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica

La técnica de la encuesta se utilizó para recopilar datos sobre el efecto del programa en los docentes. Mediante cuestionarios estructurados, se evaluaron aspectos como la motivación, satisfacción laboral y eficacia pedagógica, antes y después de implementar el programa. Esta metodología permitió un análisis comparativo y cuantitativo de los cambios producidos, proporcionando evidencia empírica clave sobre la eficacia del programa en la mejora del desempeño docente.

Instrumentos

El cuestionario de desempeño óptimo fue el instrumento a través del cual se capturaron los datos. Este cuestionario estuvo compuesto de 20 ítems que exploraron diversas facetas del desempeño óptimo, tales como Capacidades pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de funciones, Relaciones interpersonales hacia la tecnología en su práctica pedagógica. Esta combinación de técnica e instrumento fue esencial para recopilar información relevante y generar datos comparables y analizables que respaldaron los objetivos de la investigación.

El proceso de validación y aseguramiento de la confiabilidad del Cuestionario de Desempeño Óptimo fue meticuloso y multifacético. Un panel de expertos en educación y psicología educativa evaluó la pertinencia y claridad de los ítems del cuestionario, cuya validez de contenido se mide adicionalmente con la V de Aiken obteniendo un resultado de 0,99. Para la confiabilidad, se realizó una prueba piloto del cuestionario con un grupo representativo de docentes, seguida del cálculo del coeficiente alfa de Cronbach que permitió determinar la consistencia interna y alcanzando un valor determinante de 0,860. Este enfoque combinado garantizó la validez y fiabilidad del cuestionario, esencial para evaluar eficazmente el impacto del programa en el desempeño docente.

La investigación utilizó en la variable independiente un programa innovador, "Valor Aula", estructurado en 12 sesiones cuidadosamente articuladas. Este programa estuvo diseñado para integrar dinámicas de reconocimiento en el proceso educativo, con el objetivo de mejorar el desempeño docente. Cada sesión del programa estuvo estratégicamente diseñada para abordar diferentes aspectos de

la enseñanza y la práctica pedagógica, incorporando métodos de reconocimiento que se alinee con la teoría educativa contemporánea. Esta integración de dinámicas de reconocimiento en un marco pedagógico estructurado permitió una aproximación sistemática y holística para potenciar la eficacia y el bienestar del docente. Al combinar prácticas de reconocimiento con fundamentos pedagógicos, "Valor Aula" se estableció como una herramienta vanguardista para la mejora del desempeño docente, proveyendo una base sólida para investigar su impacto como variable independiente en el estudio.

3.5 Procedimientos

El estudio siguió una metodología estructurada y éticamente rigurosa, iniciando con la obtención del permiso institucional para garantizar la conformidad con los estándares éticos y administrativos. La elaboración del programa de intervención y del instrumento de medición fue seguida por una validación del instrumento por expertos y su prueba piloto para asegurar precisión y relevancia. Tras obtener el consentimiento informado de los docentes, se aplicó un pretest para establecer una línea base, seguido de la implementación del programa y un postest para evaluar los cambios en el desempeño docente. El análisis de los datos se realizó mediante estadística inferencial, permitiendo obtener conclusiones significativas sobre la eficacia del programa y su impacto que se tuvo en la práctica docente.

3.6 Método de análisis de datos

En la investigación, el análisis de datos se efectuó combinando estadística descriptiva e inferencial. La estadística descriptiva resumió los datos para ofrecer una visión general del desempeño docente antes y después de la intervención. Se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilks para evaluar la distribución de los datos, lo cual fue crucial para la selección de pruebas estadísticas adecuadas. Posteriormente, la estadística inferencial se utilizó para contrastar hipótesis y determinar si existían diferencias significativas en el desempeño docente debido al programa de reconocimiento, permitiendo así inferir la efectividad de las dinámicas de reconocimiento.

3.7 Aspectos éticos

En el estudio, el análisis ético se enfocó en adherir a los principios de beneficencia, respeto a la dignidad humana, justicia, y la protección de la intimidad, anonimato y confidencialidad de los participantes. Se promovió activamente el bienestar de los docentes, evitando daños y respetando su autonomía e individualidad. Se aseguró un acceso justo al estudio y sus beneficios. La privacidad de los docentes se salvaguardó, manejando con cuidado la información sensible y manteniendo el anonimato y confidencialidad en la divulgación de resultados. Este enfoque ético cumplió con las normativas de investigación y fortaleció la integridad y validez del estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Desempeño óptimo.

Variables	Prueba	Alto		Medio		Bajo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Desempeño óptimo	Pre/test	1	5%	4	20%	15	75%	20	100%
	Pos/test	16	80%	4	20%	0	0%	20	100%

Nota: Comparativo de Pre y Postest de desempeño óptimo.

Inicialmente, los resultados del pretest indican que una gran mayoría de los docentes, específicamente el 75% (15), se encontraban en un nivel bajo de desempeño óptimo. Esta información resalta deficiencias importantes en aspectos fundamentales tales como la implicación activa y la dedicación de los docentes en el ambiente educativo. Tal situación es de gran relevancia, dado que la ineficiencia docente puede repercutir directamente en el nivel educativo y el progreso educativo de los alumnos. Factores como una motivación decreciente, la insuficiencia de recursos o una formación deficiente podrían estar detrás de esta falta de participación y compromiso activo. Posteriormente a su aplicación, los resultados del postest muestran un aumento significativo en el nivel de desempeño óptimo, con un 80% (16) de los docentes alcanzando un nivel alto. Esta notable mejora indica que la intervención del programa ha sido efectiva, impactando favorablemente en los docentes. Este cambio sugiere que el programa pudo haber abordado exitosamente ciertas dificultades iniciales que influyen negativamente en el rendimiento docente. Parece ser que el programa ofreció un impulso significativo para incrementar la implicación y el compromiso de los docentes, quizás a través de reconocimientos, incentivos o un desarrollo profesional que fomentaron y fortalecieron prácticas educativas más eficientes y efectivas.

Tabla 2
Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Desempeño optimo	,810	20	,029
D1- capacidades pedagógicas	,835	20	,0010
D2- emocionalidad	,787	20	,022
D3- responsabilidad en el desempeño de funciones	,841	20	,019
D4- relaciones interpersonales	,864	20	,009

Nota: Prueba de normalidad

El criterio de decisión establecido indica que, si el valor p es igual o excede el 0,05, se conserva la hipótesis nula (H0); en contraste, si es menor a este límite, se descarta. El uso de la prueba de Shapiro-Wilk indica una distribución anormal en los datos, lo que justificó optar por la Prueba de Rangos de Wilcoxon para el análisis subsiguiente.

Hipótesis general

Ha: Las dinámicas de reconocimiento incrementan significativamente el desempeño óptimo en docentes de una Institución Educativa Tumbes, 2023.

Tabla 3

Resultados de desempeño óptimo (DO).

		Rangos		
		N°	\bar{X}	Σ
DO/pos-test	– Rangos negativos	0 ^a	0,00	0,00
DO/pre-test	Rangos positivos	16 ^b	4,52	44,34
	Empates	4 ^c		
	Total	20		

Nota: Wilcoxon

Tabla 4

Significancia de desempeño óptimo.

Estadísticos de prueba^a

	DO/pre-test – DO/pos-test
Z	-2,21 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,012

Nota: Wilcoxon

El valor de significancia ($\text{sig.} = ,012 < 0,05$) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento ha incrementado significativamente en el desempeño óptimo de los docentes. La corroboración de la hipótesis Ha y la desestimación de la hipótesis nula (H_0) indican una conexión notable entre las estrategias de reconocimiento y la mejora en la actuación de los educadores. La hipótesis central sostiene que las tácticas de reconocimiento pueden tener un impacto beneficioso en la eficacia docente. Este principio se apoya en el supuesto de que el reconocimiento y la estima actúan como elementos esenciales de motivación en el entorno educativo, influenciando tanto el ánimo como la competencia de los profesores. Los datos recolectados muestran un avance en la capacidad docente post-implementación de tales tácticas, evidenciado en la prevalencia de resultados positivos que señalan el incremento en el rendimiento de numerosos educadores. La relevancia estadística de estos hallazgos subraya su fiabilidad, indicando que

las mejoras notadas son efectivas y no aleatorias, y pueden ser atribuidas al programa de reconocimiento aplicado. Interpretando estos resultados desde una óptica cualitativa, se puede deducir que el reconocimiento y la valoración constructiva son instrumentos eficaces no solo para elevar la capacidad docente, sino también para fomentar el bienestar y la motivación de los profesores. Esto coincide con la teoría de que la gratitud y el reconocimiento en el ámbito laboral son elementos cruciales para el crecimiento profesional y personal.

Hipótesis específica 1

Ha: Las dinámicas de reconocimiento incrementan significativamente las capacidades pedagógicas en docentes de una Institución Educativa Tumbes, 2023.

Tabla 5

Resultados de las capacidades pedagógicas (CP).

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_CP- Pret_CP	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
	Rangos positivos	19 ^b	4,20	48,73
	Empates	1 ^c		
	Total	20		

Nota: Wilcoxon

Tabla 6

Significancia de las capacidades pedagógicas (CP)

Estadísticos de prueba^a

	Post CP - Pret CP
Z	-2,107
Sig. asintótica (bilateral)	,023

Nota: Wilcoxon

El valor de significancia ($\text{sig.} = ,023 < 0,05$) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento incrementa significativamente en las capacidades pedagógicas de los docentes. La confirmación de la hipótesis Ha y la desestimación de la hipótesis nula (H0) indican una relación importante entre las estrategias de reconocimiento y el avance en las habilidades pedagógicas de los maestros. El estudio se concentra en el cambio percibido en las habilidades de enseñanza de los docentes tras la aplicación de estas estrategias. La predominancia de resultados positivos sugiere que un número considerable de maestros ha visto mejoras en sus capacidades docentes. La relevancia estadística de estos datos respalda la idea de que tales avances son consecuencia directa del programa de reconocimiento y no meras coincidencias. Estos descubrimientos

proponen que el reconocimiento actúa como un motivador eficaz para el desarrollo profesional. Se puede interpretar que el reconocimiento en el entorno laboral juega un papel crucial no solo en la mejora de las competencias técnicas de enseñanza, sino también en la elevación del ánimo y la motivación de los educadores. Este análisis resalta la importancia del reconocimiento como factor clave para crear un ambiente laboral que favorece el crecimiento y desarrollo profesional continuo.

Hipótesis específica 2

Ha: Las dinámicas de reconocimiento incrementan significativamente la emocionalidad en docentes de una Institución Educativa Tumbes, 2023.

Tabla 7
Resultados de la emocionalidad

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_ emocionalidad	- Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
Pret_ emocionalidad	Rangos positivos	15 ^b	4,92	43,37
	Empates	5 ^c		
Total		20		

Nota: Wilcoxon

Tabla 8
Significancia de la emocionalidad.

Estadísticos de prueba ^a	
	Post_ emocionalidad - Pre_ emocionalidad
Z	-2,732
Sig. asintótica (bilateral)	,027

Nota: Wilcoxon

El valor de significancia ($\text{sig.} = ,027 < 0,05$) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento ha incrementado significativamente en la emocionalidad de los docentes. La confirmación de la hipótesis Ha y la invalidación de la hipótesis nula (H_0) resaltan una asociación notable entre las estrategias de reconocimiento y el aumento en la salud emocional de los educadores. El estudio sugiere que la implementación de prácticas de reconocimiento influye de manera importante en la esfera emocional de los maestros. Esta idea implica que la apreciación y el reconocimiento en el contexto educativo son fundamentales para ejercer un efecto positivo en la psique de los profesores. Los datos muestran una inclinación hacia una mejoría en la salud emocional de los docentes tras la adopción de estas estrategias de reconocimiento. Este cambio se observa en la preponderancia de resultados favorables, indicando que una proporción considerable de educadores ha experimentado una transformación positiva en su

estado emocional. La relevancia estadística de estos hallazgos subraya que dichas mejoras emocionales no son casuales, sino que están claramente vinculadas a la aplicación de prácticas de reconocimiento. Esto apunta a que el reconocimiento es un agente significativo y benéfico para la salud emocional de los docentes.

Hipótesis específica 3

Ha: Las dinámicas de reconocimiento incrementan significativamente la responsabilidad en el desempeño de funciones en docentes de una Institución Educativa Tumbes, 2023.

Tabla 9

Resultados de la responsabilidad en el desempeño de funciones (RDF)

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_ RDF- Pret_ RDF	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
	Rangos positivos	17 ^b	4,51	44,63
	Empates	3 ^c		
	Total	20		

Nota: Wilcoxon

Tabla 10

Significancia de la responsabilidad en el desempeño de funciones.

Estadísticos de prueba^a

	Post_ RDF - Pre_ RDF
Z	-2,247
Sig. asintótica (bilateral)	,015

Nota: Wilcoxon

El valor de significancia ($\text{sig.} = ,015 < 0,05$) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento ha incrementado significativamente en la responsabilidad del desempeño de funciones de los docentes. La verificación de la hipótesis Ha y la invalidación de la hipótesis nula (H_0) resaltan una relación destacada entre las prácticas de reconocimiento y el aumento de la responsabilidad de los profesores en sus roles educativos. La inclinación hacia mejoras posteriores a la implementación de estas dinámicas señala que un número considerable de educadores ha desarrollado un mayor sentido de responsabilidad. Estos hallazgos implican que las dinámicas de reconocimiento han actuado como un impulso para intensificar el compromiso y la dedicación en las tareas docentes. La solidez estadística de estos datos subraya que la transformación en la responsabilidad observada en los docentes es resultado concreto de las tácticas de reconocimiento empleadas, descartando la posibilidad de ser meras coincidencias. Se puede deducir de estos resultados que el reconocimiento en el

ámbito laboral es crucial no solo para la mejora de competencias pedagógicas, sino también como un refuerzo para el sentido de responsabilidad profesional. Este análisis enfatiza la relevancia del reconocimiento como un factor clave en la creación de un ambiente laboral que incentive la responsabilidad y el compromiso en el cuerpo docente.

Hipótesis específica 4

Ha: Las dinámicas de reconocimiento incrementan las relaciones interpersonales en docentes de una Institución Educativa Tumbes, 2023.

Tabla 11

Resultados de las relaciones interpersonales (RI)

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_ RI- Pret_ RI	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
	Rangos positivos	18 ^b	4,84	44,27
	Empates	2 ^c		
	Total	20		

Nota: Wilcoxon

Tabla 12

Significancia de las relaciones interpersonales.

Estadísticos de prueba^a

	Post_ RI - Pre_ RI
Z	-2,156
Sig. asintótica (bilateral)	,006

Nota: Wilcoxon

El valor de significancia (sig.=,006<0,05) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento ha incrementado significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes. La confirmación de la hipótesis Ha y la invalidación de la hipótesis nula (H0) destacan la influencia significativa de las prácticas de reconocimiento en el fortalecimiento de las interacciones entre los educadores. Este análisis muestra que el reconocimiento potencia las relaciones entre los docentes, apoyando la colaboración y el entendimiento, fundamentales en la esfera educativa. Se detecta un avance en la comunicación y el trato entre los profesores, lo que indica un ambiente laboral más integrado y eficiente. La significancia estadística respalda que estas mejoras en las relaciones son resultado de las dinámicas de reconocimiento, fomentando una atmósfera laboral empática y cooperativa.

V. DISCUSIÓN

El análisis del objetivo general reveló como resultado que el valor de significancia ($\text{sig.} = ,012 < 0,05$) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento ha incrementado significativamente en el desempeño óptimo de los docentes. Bolivia, Toledo (2020) utilizando un diseño descriptivo-correlacional, este estudio encuentra una correlación significativa del 40% entre el rendimiento académico y el liderazgo y sugiere un estilo de liderazgo democrático en la administración educativa. Este estudio enfatiza el valor del liderazgo para fomentar un ambiente de respeto mutuo y cooperación entre los educadores, lo que a su vez aumenta el rendimiento de los estudiantes. En 2019, Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardoz: Según la investigación, existe una brecha de desempeño entre la dirección y los docentes, y la mala comunicación interna entre el personal docente es una fuente importante de descontento entre ellos. Esto enfatiza lo crucial que es para las instituciones educativas tener una comunicación eficiente para mejorar la efectividad del trabajo de los instructores. Cuba, Escribano (2018) este estudio destaca el impacto de varios elementos, Respecto a la influencia del rendimiento de los docentes en la calidad educativa destaca los retos que los educadores deben superar y enfatiza la necesidad de una respuesta firme para mantener altos estándares de instrucción frente al cambio social y técnico. Cuba, Fumero et al. (2018) se produce un conocimiento profundo de la eficacia docente, subrayando su importancia para los avances de la educación, a través de un método histórico-lógico y un análisis documental. Este estudio demuestra cuán dinámico e intrincado es el desempeño docente.

Según Trujillo y Quispe (2023), existe un fuerte vínculo (valor de correlación de 0,475 y varianza explicada del 16,4%) entre la satisfacción laboral y la eficacia docente. Esto sugiere que la felicidad laboral se ve fuertemente afectada por la eficacia de la enseñanza, lo cual es especialmente pertinente dada la pandemia. Perú, Esquerre & Pérez (2021) la necesidad de modificar el perfil docente para satisfacer las demandas del siglo XXI se enfatiza en la evaluación exhaustiva de los estándares normativos para evaluar la educación. El estudio defiende la inclusión de la competencia digital en la evaluación de la eficacia de la instrucción. Liliana Perú et al. (2021) este examen conceptual de las habilidades sociales en educación destaca lo importante que es modificar el material académico y los

enfoques pedagógicos para fomentar habilidades como el pensamiento crítico y el liderazgo, teniendo en cuenta al mismo tiempo las realidades educativas modernas como el aprendizaje a distancia. Según Perú, Rugel-sono et al. (2023), la investigación cuantitativa sobre cómo la cultura institucional afecta la eficacia de la enseñanza enfatiza la necesidad de crear una atmósfera en las instituciones que apoye el crecimiento de las competencias docentes.

En resumen, estas investigaciones muestran cómo la eficacia docente, la cultura institucional, el liderazgo, la comunicación y la satisfacción laboral interactúan de manera complicada y multidimensional. Estos resultados resaltan lo crucial que es desarrollar culturas organizacionales sólidas, un liderazgo efectivo y una comunicación transparente para optimizar la eficacia de la enseñanza y elevar el nivel de la educación. Además, enfatizan que, para satisfacer eficazmente las necesidades, las técnicas educativas deben ajustarse a los problemas modernos, incluida la incorporación de habilidades sociales y capacidades digitales.

Teóricamente, La investigación de Rivero & Ferrando (2022) plantea que el reconocimiento en el entorno escolar es crucial para la motivación y la identidad profesional de los docentes. Este fenómeno se analiza a través de tres dimensiones: reconocimiento social, organizacional y la significatividad del trabajo. Estas dimensiones enfatizan cómo la percepción de valoración y equidad afecta no solo la satisfacción laboral de los docentes sino también su sentido de propósito y pertenencia profesional. Según Compte & Sánchez (2019) y otros estudios relevantes, las dinámicas de reconocimiento positivo influyen significativamente en la autoestima, la motivación intrínseca y la identidad de los estudiantes. Estas prácticas contribuyen a la formación de un entorno educativo estimulante y participativo, esencial para el compromiso y la actitud proactiva hacia el aprendizaje. La implementación de estas dinámicas no solo mejora las relaciones pedagógicas, sino que también establece una cultura de retroalimentación constructiva. Esta práctica fomenta un clima de crecimiento y aprendizaje continuo, como sugieren Moreira (2021) y otros estudios. Valdés (2004) postula que el desempeño óptimo docente surge de la combinación y unión de varios factores, incluyendo habilidades pedagógicas, emocionales, profesionales e interpersonales. Este enfoque multidimensional destaca la necesidad de un desarrollo integral del

docente para alcanzar la excelencia en la educación. Casasola (2020) y otros estudios sugieren que el alto rendimiento de los docentes tiene un efecto positivo en el aprendizaje y desarrollo de los alumnos, no solo académicamente, sino también en su crecimiento personal y social.

En síntesis, las dinámicas de reconocimiento en el ámbito educativo son elementos cruciales que impactan positivamente en el desempeño y desarrollo tanto de los docentes como de los estudiantes. Estas prácticas fomentan un entorno de aprendizaje motivador y enriquecedor, contribuyendo significativamente a la formación de individuos empoderados y preparados para enfrentar desafíos contemporáneos. La implementación efectiva de estas dinámicas es esencial para la evolución y mejora constante en la carrera docente y para promover una cultura educativa basada en el reconocimiento y la retroalimentación positiva, lo que a su vez mejora la calidad general de la educación.

En el primer objetivo específico el valor de significancia ($\text{sig.} = ,023 < 0,05$) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento incrementa significativamente en las capacidades pedagógicas de los docentes. Para, Valdés, (2004) las capacidades pedagógicas van más allá de la formación académica y el dominio de contenidos, es esencial que el educador posea un repertorio de estrategias y técnicas pedagógicas, fusionando su conocimiento teórico con habilidades prácticas para favorecer el aprendizaje estudiantil. Asimismo, Rivero & Ferrando (2022) la dinámica de reconocimiento dentro del ámbito escolar actúa como un pilar fundamental que permea las experiencias de todos los individuos presentes en el entorno educativo. Para el cuerpo docente, este reconocimiento trasciende el mero aspecto ético y se convierte en un catalizador crucial para impulsar su motivación y cimentar su identidad profesional.

Los hallazgos demuestran que los programas no solo se centran en el conocimiento puramente académico o teórico, sino también en las habilidades prácticas necesarias para la enseñanza efectiva. Este enfoque integrado es crucial en la formación docente, ya que la eficacia educativa depende tanto del dominio del contenido como de la capacidad para transmitirlo de manera efectiva y atractiva. Asimismo, señala que el reconocimiento va más allá de mejorar las habilidades; influye significativamente en la evolución profesional de los educadores. Este

aspecto es fundamental, ya que un educador motivado y en continuo desarrollo profesional es más propenso a ser innovador, comprometido y efectivo en su enseñanza. Además, la motivación y el reconocimiento pueden conducir a una mayor satisfacción laboral y a una menor tasa de abandono en la profesión docente. También resalta que el reconocimiento de la labor docente trasciende lo ético, convirtiéndose en un componente esencial para la consolidación de la identidad profesional del educador. Este reconocimiento no sólo valida el esfuerzo y la dedicación del docente, sino que también refuerza su sentido de pertenencia y valor dentro del sistema educativo. Un educador que se siente valorado es más propenso

a adoptar un rol proactivo en el perfeccionamiento constante de sus prácticas pedagógicas. Finalmente, sugiere que el reconocimiento y desarrollo de capacidades pedagógicas influyen positivamente en la eficacia educativa. Un educador bien capacitado y reconocido puede crear un ambiente de aprendizaje más enriquecedor, lo cual puede traducirse en mejores resultados educativos para los estudiantes. Esto es especialmente importante en contextos donde los retos educativos son mayores, como en escuelas con recursos limitados o en áreas con altas tasas de desafíos socioeconómicos.

En el segundo objetivo específico el valor de significancia ($\text{sig.} = ,027 < 0,05$) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento ha incrementado significativamente en la emocionalidad de los docentes. Para, Valdés (2004) la emocionalidad subraya la importancia que tiene la inteligencia emocional dentro del contexto educativo. Reconoce que los estados emocionales, que emergen de forma intrínseca, tienen un impacto significativo en el actuar del docente. Las emociones, como reflejo inmediato de nuestras percepciones y experiencias, juegan un papel determinante en el compromiso, motivación, y la interacción educativa. Mientras tanto para, (Jara Martínez et al. 2018) refieren que la implementación adecuada de dinámicas de reconocimiento favorece la creación de una cultura institucional positiva, en la que se valoran y celebran los esfuerzos individuales y colectivos.

Los hallazgos demuestran que los programas de reconocimiento no se limitan a recompensar logros; también son herramientas efectivas para potenciar las habilidades pedagógicas de los docentes. Estos programas pueden ayudar a

identificar áreas de fortaleza y debilidad, brindando oportunidades para el desarrollo profesional continuo. Al reconocer y premiar las mejores prácticas, se fomenta una cultura de excelencia y mejora continua en la enseñanza. La importancia de la emocionalidad en el desempeño de los docentes es crucial. Un estado emocional positivo está intrínsecamente ligado a una mayor motivación, compromiso y satisfacción en el trabajo. Los programas de reconocimiento pueden desempeñar un papel vital en mejorar la inteligencia emocional de los docentes, ayudándoles a manejar mejor el estrés y los desafíos emocionales del aula.

En el tercer objetivo específico el valor de significancia ($\text{sig.} = ,015 < 0,05$) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento ha incrementado significativamente en la responsabilidad en el desempeño de las funciones de los docentes. Concibiendo con, (Valdés, 2004) refiere que la responsabilidad en el desempeño de funciones resalta que la profesionalidad docente se mide no sólo por la calidad de la enseñanza, sino también por la adhesión a los principios éticos y normativos de la institución. Esta dimensión valora la coherencia, la diligencia y la dedicación del docente en el cumplimiento de sus funciones, desde la puntualidad hasta su proactividad en sesiones metodológicas. Asimismo, Alvarado, (2018) refiere que mediante el estímulo del reconocimiento, se fortalece la confianza del estudiante en sus capacidades y se fomenta un sentido de pertenencia en el entorno educativo, lo que contribuye a un mayor compromiso con el proceso de aprendizaje y una actitud proactiva hacia la consecución de metas educativas.

Los programas de reconocimiento han dado lugar a un aumento notable de la responsabilidad docente, lo que es indicativo de un aumento de la profesionalidad docente. Este resultado enfatiza cuán cruciales son estos programas como instrumentos para reforzar la adhesión a valores morales y normativos fundamentales en la educación, así como para servir como estrategias de incentivo. Asumir una mayor responsabilidad por su trabajo ayuda a los educadores a ser más consistentes, diligentes y dedicados en su trabajo, todo lo cual es fundamental para la efectividad y el nivel de excelencia en la enseñanza.

En el cuarto objetivo específico el valor de significancia ($\text{sig.} = ,006 < 0,05$) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento ha

incrementado significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes. Para Valdés (2004) las relaciones interpersonales, enfatiza que la dinámica del aula trasciende la relación bidireccional entre docente y estudiante. Se establece una red intrincada de interacciones entre múltiples actores, como la comunidad, la familia y otras entidades. En este sentido, se enfatiza la relevancia de esta red relacional, sugiriendo que la calidad de estas interacciones influencia directamente el clima educativo y, por ende, los resultados del aprendizaje. Asimismo, Rodríguez et al. (2015) estas dinámicas no solo influyen en el bienestar emocional y psicosocial del alumnado, sino que también inciden positivamente en la calidad de la interacción entre docentes y estudiantes. El reconocimiento apropiado de los logros individuales y colectivos promueve una relación pedagógica enriquecedora, basada en el estímulo del progreso académico y el fomento de la excelencia.

El análisis del estudio apunta hacia la necesidad de un enfoque integral en la educación, donde se valoran y mejoran las relaciones interpersonales. Este enfoque no solo aborda los aspectos académicos de la educación, sino que también considera los aspectos emocionales y sociales, que son igualmente importantes para alcanzar la excelencia educativa. Los programas de dinámica de reconocimiento, al mejorar significativamente las relaciones interpersonales de los docentes, desempeñan un papel esencial en la mejora del entorno educativo. Al fortalecer las interacciones entre docentes, estudiantes, familias y la comunidad, estos programas contribuyen a un clima educativo más saludable, efectivo y enriquecedor. La calidad del proceso educativo se ve directamente beneficiada por la mejora en las relaciones interpersonales. Esto conduce a un aprendizaje más efectivo, una mayor participación de los estudiantes y un enfoque educativo más holístico que abarca tanto el desarrollo cognitivo como emocional.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que el valor de significancia ($\text{sig.} = ,012 < 0,05$) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento si ha incrementado significativamente en el desempeño óptimo de los docentes.
2. Se estableció que el valor de significancia ($\text{sig.} = ,023 < 0,05$) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento si ha incrementado significativamente en las capacidades pedagógicas de los docentes.
3. Se determino que el valor de significancia ($\text{sig.} = ,027 < 0,05$) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento si ha incrementado significativamente en la emocionalidad de los docentes.
4. se establece que el valor de significancia ($\text{sig.} = ,015 < 0,05$) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento si ha incrementado significativamente en la responsabilidad del desempeño de funciones de los docentes.
5. Se concluyo que el valor de significancia ($\text{sig.} = ,006 < 0,05$) permite establecer que el programa de dinámica de reconocimiento si ha incrementado significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

1. Recomendar al director vincular el programa de reconocimiento con oportunidades de desarrollo profesional. Por ejemplo, los docentes reconocidos podrían recibir acceso a cursos de formación avanzada, talleres o conferencias, incentivando así un ciclo de mejora continua en habilidades pedagógicas. Asimismo, dado el impacto positivo ya observado, sería beneficioso continuar con el programa de reconocimiento actual y considerar su expansión. Esto podría incluir una mayor variedad de reconocimientos y premios, así como la inclusión de más docentes y, posiblemente, otros miembros del personal.
2. Recomendar a los docentes involucrarse activamente en el programa de reconocimiento, no solo buscando ser reconocidos, sino también reconociendo y apoyando a los colegas. Esto fortalecerá la comunidad docente y fomentará un ambiente de colaboración y apoyo mutuo. Del mismo modo, utilizar las oportunidades brindadas por el programa para compartir y adquirir conocimientos a partir de las estrategias pedagógicas exitosas de otros educadores. Esto podría incluir talleres de formación, reuniones de intercambio de experiencias o grupos de trabajo colaborativo.
3. Recomendar a los docentes incorporen ejercicios y actividades que promuevan la empatía y la comprensión entre los estudiantes. Esto puede incluir discusiones grupales, proyectos colaborativos y actividades de role-playing que permitan a los estudiantes ponerse en el lugar de los demás. Asimismo, diseñar un plan de acción para momentos emocionalmente desafiantes en el aula. Esto puede incluir técnicas de manejo del estrés, estrategias de resolución de conflictos y formas de mantener un ambiente de aula positivo.
4. Recomendar a los docentes desarrollar habilidades de gestión del tiempo y organización para manejar eficientemente sus responsabilidades aumentadas. Esto puede incluir el uso de herramientas de planificación digital, establecimiento de prioridades claras y técnicas de gestión de tareas. De la misma manera, experimentar con métodos de enseñanza innovadores que puedan facilitar la gestión del aula y mejorar el aprendizaje de los estudiantes, como la implementación de proyectos educativos o la aplicación de elementos lúdicos en la enseñanza.

5. Recomendar a los docentes capacitarse en técnicas de resolución de conflictos y compartir estas estrategias con tus estudiantes. Esto es crucial para mantener relaciones interpersonales saludables dentro del aula. Asimismo, realizar actividades de construcción de equipo tanto con colegas como con estudiantes para fortalecer las relaciones interpersonales y crear un sentido de comunidad.

REFERENCIAS

- Abreu, O., Gallegos, M. C., Jácome, J. G., & Martínez, R. J. (2017). *La Didáctica : Epistemología y Definición en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica del Norte del Ecuador* *Didactics : Epistemology and Definition in the Faculty of Management and Economics at the Technical Universit.* 10, 81–92. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000300009>
- Agualongo-Chela, Velasco-Velasco, Núñez-Michuy, & Veloz-Segura. (2023). *provincia Bolívar , Ecuador Teaching performance and educational quality within the pedagogical system in the Bolívar province , Ecuador* *Desempenho docente e qualidade educacional dentro do sistema pedagógico na.* 8(4), 1462–1482. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i4>
- Alvarado, A. R. A. (2018). Creatividad y educación: Importancia de la creatividad en los procesos de enseñanza y aprendizaje. *Revista de Investigaciones Artísticas*, 6(6), 35–44. <https://bit.ly/3GsQVZR>
- Bruns, B., & Luque, J. (2015). *Profesores excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y El Caribe.*
- Cabrera, M., & Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73), 45–61. <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/>
- Casasola, R. W. (2020). El papel de la didáctica en los procesos de enseñanza y aprendizaje universitarios. *Revista Comunicación*, 29(1–2020), 38–51. <https://doi.org/10.18845/rc.v29i1-2020.5258>
- Cavieres, E. (2014). La calidad de la educación como parte del problema. *Revista Brasileña de Educación*, 19(59), 1–20. <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/vw5szv3NbHDWQZ6KBkHKLrR/?format=pdf&lang=es>
- Ceniceros, Y., Vázquez, A., & Fernández, J. (2018). La inteligencia emocional y el aprendizaje significativo. *Revista Proscience*, 1(5), 65–92. <https://n9.cl/kwauj>
- Chavez, L. O., Paucar, Y., & Thalia, I. (2021). *Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019* [Tesis de Maestría: Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8685/4/IV_FCE_308_TI_Prado_Huaman_2020.pdf
- Compte, G. M., & Sánchez, del C. L. M. (2019). Aprendizaje colaborativo en el sistema de educación superior ecuatoriano. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(2), 131–140. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i2.27342>
- Daimy, M. L., Rodríguez, C., & Gustavo, D. (2023). *Desempeño docente : una percepción desde la teoría.* 27, 77–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.47460/uct.v27i118.689>
- Delgado, P. (2023). *170 millones de estudiantes latinos enfrentan crisis de*

- aprendizaje*. Instituto Para El Futuro de La Educación. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/170-millones-de-estudiantes-en-america-latina-y-el-caribe-enfrentan-crisis-de-aprendizaje/>
- Dolores-Atlahua, A., Luna-Cruz, W., & López-Guzmán, E. (2021). Motivación laboral, un factor influyente en la reactivación económica durante la pandemia de COVID-19. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6–1), 65–79. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.844>
- Escribano, H. E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Revista Educación*, 42(2), 1–25. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Esquerre, R. L. A., & Pérez, A. M. A. (2021). The Challenge of Teacher Performance in the XXIst Century: A Glance at Peru. *Revista Educación*, 45(2), 0–21. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Fabian, P. A. R. (2022). Compromiso docente y desarrollo profesional docente en la institución educativa N.º 6084 San Martín de Porres. VMT, 2021 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Psikologi Perkembangan* (Issue October 2013). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Fuentealba, J. R., & Imbarack, D. P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios Pedagógicos*, XI(1), 1–18. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052014000200015>
- Fumero, L. P., Martínez Martínez-Díaz, G., Antonio, J., & García, T. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Panorama Cuba y Salud*, 13(Especial), 191–195.
- Guitert, M., & Jiménez, F. (2000). *“Aprender a colaborar”: El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación*. Campiglio and R. Rizzi, Eds. Madrid:M.C.E.P.
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Javier, R. J. E. (2020). *Habilidades Sociales y Liderazgo Pedagógico desde la Perspectiva Docente de una Institución Educativa Inclusiva de Huánuco - 2020* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58018/Javier_RJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Liliana, R. S. J., Eduardo, R. S. R., & Fuerte, M. L. (2021). Soft skills and teacher performance at the higher level of education. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Martinez, S. M. M. (2019). El modelo pedagógico de clase invertida para mejorar el

- aprendizaje del idioma inglés. *Investigación Valdizana*, 13(4), 204–213. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/486/446>
- Mendoza, M. V. (2018). Bases Epistemológicas De La Gestión De La Calidad En La Universidad Pública Ecuatoriana. *Didasc@lia: Didáctica y Educación.*, IX, 31–50.
- Moreira, V. A. (2021). *Estrategias metodológicas y trabajo colaborativo en docentes de la Unidad Educativa “Eladio Roldós Barreiro”, Ecuador, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78076/Moreira_VAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz, sánche Y., Castillo-pérez, I., & Martínez-lazcano, V. (2022). *Calidad educativa Educational quality*. 9(18), 42–44.
- Musitu Ochoa, G., Suárez Relinque, C., Del Moral Arroyo, G., & Villarreal González, M. E. (2015). El consumo de alcohol en adolescentes: El rol de la comunicación, el funcionamiento familiar, la autoestima y el consumo en la familia y amigos. *Búsqueda*, 2(14), 45–61. <https://doi.org/10.21892/01239813.58>
- Naranjo, M. (2007). Autoestima: Un Factor Relevante En La Vida De La Persona Y Tema Esencial Del Proceso Educativo. *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas En Educación,”* 7, 01–32. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44770311.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [Unesco]. (2022). *La UNESCO da la voz de alarma sobre la crisis mundial de escasez de docentes | UNESCO*. Comunicado de Prensa. <https://www.unesco.org/es/articles/la-unesco-da-la-voz-de-alarma-sobre-la-tesis-crisis-mundial-de-escasez-de-docentes>
- Peñalva, V. A., & Leiva, O. J. J. (2019). Metodologías cooperativas y colaborativas en la formación del profesorado para la interculturalidad. *Tendencias Pedagógicas*, 33, 37. <https://doi.org/10.15366/tp2019.33.003>
- Pérez Ariza, K., & Hernández Sánchez, J. E. (2014). Aprendizaje y comprensión. Una mirada desde las humanidades. *Humanidad. Med*, 14(3), 699–709.
- Quispe, Á. A. F. (2023). Teaching performance and its influence on job satisfaction in times of pandemic. *Evsos*, 1(3), 36–53. <https://doi.org/10.57175/evsos.v1i3.21>
- Reaño, R. L. (2023). *2023: Tendencias educativas en el Perú*. Diario Oficial El Peruano. <https://www.elperuano.pe/noticia/204594-2023-tendencias-educativas-en-el-peru>
- Recuay, S. A. K. (2021). Engagement y la Calidad del Servicio en el Personal de la Institución Educativa La Victoria, Huancayo, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Los Andes]. In *Repositorio Universidad Peruana Los Andes*.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
Dinámica de reconocimiento	La dinámica de reconocimiento dentro del ámbito escolar actúa como un pilar fundamental que permea las experiencias de todos los individuos presentes en el entorno educativo. Para el cuerpo docente, este reconocimiento trasciende el mero aspecto ético y se convierte en un catalizador crucial para impulsar su motivación y cimentar su identidad profesional (Rivero & Ferrando, 2022).		Reconocimiento Social		Talleres	
			Reconocimiento Organizacional			
			Significatividad del Trabajo			
Desempeño óptimo	Valdés (2004) postula que un desempeño óptimo en el ámbito educativo no es meramente un resultado de la instrucción directa, sino que es una interacción compleja de múltiples factores que convergen en el aula. La excelencia docente no es simplemente el producto de la adquisición de conocimientos, sino que involucra una serie de dimensiones esenciales que determinan la eficacia pedagógica. El desempeño óptimo en el aula es un mosaico multidimensional que combina habilidades pedagógicas, gestión emocional, responsabilidad profesional y habilidades interpersonales. Es este entrelazado de dimensiones lo que, en última instancia, define la excelencia docente en el complejo escenario educativo contemporáneo.		Capacidades pedagógicas	Dominio del contenido	1,4	Ordinal
				Estrategias de enseñanza	2,5	
				Evaluación y retroalimentación	3,9	
			Emocionalidad	Gestión emocional	6,10	
				Motivación	7	
				Resiliencia	8	
			Responsabilidad en el desempeño de funciones	Planificación y organización	11,14	
				Cumplimiento de objetivos	12,15	
				Mejora continua	13	
			Relaciones interpersonales	Comunicación efectiva	16,19	
Colaboración con colegas	17,20					
			Empatía con estudiantes	18		

Anexo 2: Instrumento recolección de datos

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO OPTIMO EN DOCENTES				
Instrucciones: Por favor, indica tu nivel de acuerdo con cada afirmación marcando el número que mejor represente tu opinión.				
VARIABLE DEPENDIENTE		Escala de respuestas		
Desempeño optimo		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
DIMENSIÓN 1: Capacidades Pedagógicas				
N°				
1	Poseo un conocimiento profundo de los temas que enseño.			
2	Integro tecnologías emergentes para enriquecer mis clases.			
3	Diseño evaluaciones que reflejan fielmente el aprendizaje de mis estudiantes.			
4	Mis explicaciones son claras y comprensibles para los estudiantes.			
5	Utilizo una variedad de estrategias didácticas para adaptarme a los diferentes estilos de aprendizaje.			
DIMENSIÓN 2: Emocionalidad				
6	Mantengo la calma y la paciencia en situaciones de aula desafiantes.			
7	Siento pasión por enseñar y esto se refleja en mis clases.			
8	Me recupero rápidamente de los contratiempos en mi labor docente.			
9	Reconozco mis emociones y comprendo cómo afectan mi enseñanza.			
10	Motivo a mis estudiantes a alcanzar sus objetivos académicos.			
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad en el desempeño de funciones				
11	Planifico mis clases con anticipación y organizo los recursos necesarios.			
12	Consigo cumplir con los objetivos educativos establecidos para mi asignatura.			
13	Busco activamente maneras de mejorar mi práctica docente.			
14	Mi documentación y registros académicos están siempre actualizados y en orden.			
15	Cumplo con las fechas límites de entrega de calificaciones y reportes.			
DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales				
16	Me comunico de manera clara y efectiva con mis estudiantes.			
17	Trabajo bien en equipo con otros docentes y personal de la institución.			
18	Soy capaz de entender las preocupaciones y problemas de mis estudiantes.			
19	Fomento un ambiente de aula donde los estudiantes se sienten libres de expresar sus opiniones.			
20	Participo en proyectos colaborativos con otros docentes para mejorar la oferta educativa.			

FICHA TÉCNICA

Nombre del Cuestionario:	Cuestionario de Desempeño óptimo
Fecha de Creación:	2023
Autor(es):	Ramírez Del Rosario, Yuliana de los Milagros
Procedencia	Tumbes – Perú
Administración	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación	10 minutos
Número de Ítems/Preguntas:	20 preguntas
Ambito de aplicación:	Educación
Significación:	El instrumento está diseñado en tales dimensiones: Capacidades pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de funciones, Relaciones interpersonales.
Objetivo:	Medir el Desempeño óptimo en docentes
Edades:	25 – a más años
Escala de Respuestas:	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
Confiabilidad:	Prueba piloto - alfa de Cronbach
Validez contenida	Evaluación por juicios de cinco expertos, se utilizó la V Aiken para que sustente la validez

Estadísticas de fiabilidad

Alpha Cronbach	N de elementos
,860	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	46,60	52,489	,629	,787
P2	47,00	59,556	,159	,814
P3	46,90	55,211	,480	,797
P4	46,90	58,100	,318	,806
P5	46,50	59,167	,343	,805
P6	46,80	52,844	,639	,787
P7	47,00	59,556	,159	,814
P8	46,90	55,211	,480	,797
P9	46,90	58,100	,318	,806
P10	46,50	59,167	,343	,805
P11	46,80	52,844	,639	,787
P12	46,90	55,211	,480	,797
P13	46,50	59,167	,343	,805
P14	46,80	52,844	,639	,787
P15	47,00	59,556	,159	,814
P16	46,80	52,844	,639	,787
P17	47,00	59,556	,159	,814
P18	46,80	52,844	,639	,787
P19	46,80	52,844	,639	,787
P20	47,00	55,111	,445	,799

V de Aiken

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO OPTIMO EN DOCENTES																								
Dimensiones	N°	Claridad					Prom	V Aiken	Coherencia					Prom	V Aike	Relevancia					Prom	V Aike	Prom. Global	V Aiken
		Juez N°1	Juez N° 2	Juez N°3	Juez N°4	Juez N°5			Juez N°1	Juez N° 2	Juez N°3	Juez N°4	Juez N°5			Juez N°1	Juez N° 2	Juez N°3	Juez N°4	Juez N°5				
D1	1	4	4	4	3	4	3.8	0.9	4	4	4	3	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3.87	0.96
	2	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	3	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	4	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	5	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	6	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
D2	7	4	4	4	3	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3.93	0.98
	8	4	2	4	4	4	3.6	0.9	4	3	4	4	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3.80	0.93
	9	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	10	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
D3	11	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	12	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	13	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	14	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	15	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
D4	16	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	17	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	18	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	19	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	20	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
							3.96	0.99						3.98	0.99						4.00	1.00	3.98	0.99

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

Tomado de:
Penfield, R.D. y Giacobbi, P.R. (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 8(4), 213-225.

X : Promedio de las calificaciones de los jueces
l : Valor mínimo en la escala de calificación del instrumento
K : Rango (diferencia entre el valor máximo y mínimo de la escala de calificación)

Escala de calificación
1 : No cumple con criterio
2 : Bajo nivel
3 : Moderado nivel
4 : Alto nivel

$$\text{Rango (K)} = (4 - 1) = 3$$

El instrumento validado tiene una validez (V = 0,99) "muy buena" deido a que existe concordancia entre las validaciones realizada por los jueces.

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Desempeño **optimo**". 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:	Dr. Higinio Wong Aitken
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Estadística, Educativa, Organizacional
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo, Univ Privada del Norte, Univ católica de Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si, tengo experiencia

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:	Cuestionario de Desempeño optimo
Autora:	Ramírez Del Rosario, Yuliana de los Milagros
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Tumbes
Significación:	El cuestionario tiene 20 ítems divididos en cuatro dimensiones: Capacidades pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de funciones, Relaciones interpersonales. Las respuestas (Siempre, A veces, Nunca).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño óptimo	Capacidades pedagógicas	Esta dimensión hace referencia a la adaptación del currículo para que refleje las características específicas y las necesidades del entorno educativo en el que se implementará
	Emocionalidad	La teorización en la planificación curricular involucra la integración y aplicación de teorías educativas y pedagógicas para fundamentar las estrategias de enseñanza y aprendizaje
	Responsabilidad en el desempeño de funciones	Esta dimensión se centra en la elaboración concreta de los componentes curriculares, incluyendo la formulación de objetivos, de evaluación y aprendizaje y la selección de contenidos
	Relaciones interpersonales	En esta faceta de la planificación curricular, los docentes son impulsados a fomentar en los estudiantes el pensamiento crítico y analítico mediante la incorporación de problemas complejos y casos de estudio relevantes

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "desempeño óptimo", elaborado por **Ramírez Del Rosario, Yuliana de los Milagros**, en el año 2023. 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 sintáctica 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño óptimo en docentes.

- Primera dimensión: Capacidades pedagógicas
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión capacidades pedagógicas en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio del contenido	Poseo un conocimiento profundo de los temas que enseño	4	4	4	Ninguno
	Mis explicaciones son claras y comprensibles para los estudiantes.	4	4	4	Ninguno
Estrategias de enseñanza	Integro tecnologías emergentes para enriquecer mis clases.	4	4	4	Ninguno
	Utilizo una variedad de estrategias didácticas para adaptarme a los diferentes estilos de aprendizaje.	4	4	4	Ninguno
Evaluación y retroalimentación	Diseño evaluaciones que reflejan fielmente el aprendizaje de mis estudiantes.	4	4	4	Ninguno
	Reconozco mis emociones y comprendo cómo afectan mi enseñanza.	4	4	4	Ninguno

- Segunda dimensión: Emocionalidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión emocionalidad en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión emocional	Mantengo la calma y la paciencia en situaciones de aula desafiantes.	4	4	4	Ninguno
	Motivo a mis estudiantes a alcanzar sus objetivos académicos.	4	4	4	Ninguno
Motivación	Siento pasión por enseñar y esto se refleja en mis clases.	4	4	4	Ninguno
Resiliencia	Me recupero rápidamente de los contratiempos en mi labor docente.	4	4	4	Ninguno

- Tercera dimensión: Responsabilidad en el desempeño de funciones
- Objetivos de la Dimensión: Medir la responsabilidad en el desempeño de funciones en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y organización	Planifico mis clases con anticipación y organizo los recursos necesarios.	4	4	4	Ninguno
	Mi documentación y registros académicos están siempre actualizados y en orden.	4	4	4	Ninguno
Cumplimiento de objetivos	Consigo cumplir con los objetivos educativos establecidos para mi asignatura.	4	4	4	Ninguno
	Cumplo con las fechas límites de entrega de calificaciones y reportes.	4	4	4	Ninguno
Mejora continua	Busco activamente maneras de mejorar mi práctica docente.	4	4	4	Ninguno



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Cuarta dimensión: Relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la relaciones interpersonales en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva	Me comunico de manera clara y efectiva con mis estudiantes	4	4	4	Ninguno
	Fomento un ambiente de aula donde los estudiantes se sienten libres de expresar sus opiniones	4	4	4	Ninguno
Colaboración con colegas	Trabajo bien en equipo con otros docentes y personal de la Institución.	4	4	4	Ninguno
	Participo en proyectos colaborativos con otros docentes para mejorar la oferta educativa	4	4	4	Ninguno
Empatía con estudiantes	Soy capaz de entender las preocupaciones y problemas de mis estudiantes.	4	4	4	Ninguno

Higinio Wong A.
Dr. Higinio Wong A. Wong
DNE 3476323

Firmado digitalmente por Firma HWA
Motivo: He revisado este documento
Fecha: 2023-11-14 17:04:05:00

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño óptimo	Capacidades pedagógicas	Esta dimensión hace referencia a la adaptación del currículo para que refleje las características específicas y las necesidades del entorno educativo en el que se implementará
	Emocionalidad	La teorización en la planificación curricular involucra la integración y aplicación de teorías educativas y pedagógicas para fundamentar las estrategias de enseñanza y aprendizaje
	Responsabilidad en el desempeño de funciones	Esta dimensión se centra en la elaboración concreta de los componentes curriculares, incluyendo la formulación de objetivos, de evaluación y aprendizaje y la selección de contenidos
	Relaciones interpersonales	En esta faceta de la planificación curricular, los docentes son impulsados a fomentar en los estudiantes el pensamiento crítico y analítico mediante la incorporación de problemas complejos y casos de estudio relevantes

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "desempeño óptimo", elaborado por **Ramírez Del Rosario, Yuliana de los Milagros**, en el año 2023. 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 sintáctica 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño óptimo en docentes.

- Primera dimensión: Capacidades pedagógicas
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión capacidades pedagógicas en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio del contenido	Poseo un conocimiento profundo de los temas que enseño	4	4	4	
	Mis explicaciones son claras y comprensibles para los estudiantes.	4	4	4	
Estrategias de enseñanza	Integro tecnologías emergentes para enriquecer mis clases.	4	4	4	
	Utilizo una variedad de estrategias didácticas para adaptarme a los diferentes estilos de aprendizaje.	4	4	4	
Evaluación y retroalimentación	Diseño evaluaciones que reflejan fielmente el aprendizaje de mis estudiantes.	4	4	4	
	Reconozco mis emociones y comprendo cómo afectan mi enseñanza.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Emocionalidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión emocionalidad en docentes.

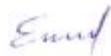
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión emocional	Mantengo la calma y la paciencia en situaciones de aula desafiantes.	4	4	4	
	Motivo a mis estudiantes a alcanzar sus objetivos académicos.	2	3	4	No es pertinente con el indicador
Motivación	Siento pasión por enseñar y esto se refleja en mis clases.	4	4	4	
Resiliencia	Me recupero rápidamente de los contratiempos en mi labor docente.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidad en el desempeño de funciones
- Objetivos de la Dimensión: Medir la responsabilidad en el desempeño de funciones en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y organización	Planifico mis clases con anticipación y organizo los recursos necesarios.	4	4	4	
	Mi documentación y registros académicos están siempre actualizados y en orden.	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	Consigo cumplir con los objetivos educativos establecidos para mi asignatura.	4	4	4	
	Cumplo con las fechas límites de entrega de calificaciones y reportes.	4	4	4	
Mejora continua	Busco activamente maneras de mejorar mi práctica docente.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la relaciones interpersonales en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva	Me comunico de manera clara y efectiva con mis estudiantes	4	4	4	
	Fomento un ambiente de aula donde los estudiantes se sienten libres de expresar sus opiniones	4	4	4	
Colaboración con colegas	Trabajo bien en equipo con otros docentes y personal de la institución.	4	4	4	
	Participo en proyectos colaborativos con otros docentes para mejorar la oferta educativa	4	4	4	
Empatía con estudiantes	Soy capaz de entender las preocupaciones y problemas de mis estudiantes.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI
40981411

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Desempeño **optimo**". 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:	Julio Antonio Rodríguez Azabache		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	(<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>)	Social	(<input checked="" type="checkbox"/>)
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional	(<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Estadística		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(<input type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si		

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:	Cuestionario de Desempeño optimo
Autora:	Ramírez Del Rosario, Yuliana de los Milagros
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Tumbes
Significación:	El cuestionario tiene 20 ítems divididos en cuatro dimensiones: Capacidades pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de funciones, Relaciones interpersonales. Las respuestas (Siempre, A veces, Nunca).



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño óptimo	Capacidades pedagógicas	Esta dimensión hace referencia a la adaptación del currículo para que refleje las características específicas y las necesidades del entorno educativo en el que se implementará
	Emocionalidad	La teorización en la planificación curricular involucra la integración y aplicación de teorías educativas y pedagógicas para fundamentar las estrategias de enseñanza y aprendizaje
	Responsabilidad en el desempeño de funciones	Esta dimensión se centra en la elaboración concreta de los componentes curriculares, incluyendo la formulación de objetivos, de evaluación y aprendizaje y la selección de contenidos
	Relaciones interpersonales	En esta faceta de la planificación curricular, los docentes son impulsados a fomentar en los estudiantes el pensamiento crítico y analítico mediante la incorporación de problemas complejos y casos de estudio relevantes

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "desempeño óptimo", elaborado por **Ramírez Del Rosario, Yuliana de los Milagros**, en el año 2023. 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 sintáctica 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño óptimo en docentes.

- Primera dimensión: Capacidades pedagógicas
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión capacidades pedagógicas en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio del contenido	Poseo un conocimiento profundo de los temas que enseño	4	4	4	
	Mis explicaciones son claras y comprensibles para los estudiantes.	4	4	4	
Estrategias de enseñanza	Integro tecnologías emergentes para enriquecer mis clases.	4	4	4	
	Utilizo una variedad de estrategias didácticas para adaptarme a los diferentes estilos de aprendizaje.	4	4	4	
Evaluación y retroalimentación	Diseño evaluaciones que reflejan fielmente el aprendizaje de mis estudiantes.	4	4	4	
	Reconozco mis emociones y comprendo cómo afectan mi enseñanza.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Emocionalidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión emocionalidad en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión emocional	Mantengo la calma y la paciencia en situaciones de aula desafiantes.	4	4	4	
	Motivo a mis estudiantes a alcanzar sus objetivos académicos.	4	4	4	
Motivación	Siento pasión por enseñar y esto se refleja en mis clases.	4	4	4	
Resiliencia	Me recupero rápidamente de los contratiempos en mi labor docente.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidad en el desempeño de funciones
- Objetivos de la Dimensión: Medir la responsabilidad en el desempeño de funciones en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y organización	Planifico mis clases con anticipación y organizo los recursos necesarios.	4	4	4	
	Mi documentación y registros académicos están siempre actualizados y en orden.	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	Consigo cumplir con los objetivos educativos establecidos para mi asignatura.	4	4	4	
	Cumplo con las fechas límites de entrega de calificaciones y reportes.	4	4	4	
Mejora continua	Busco activamente maneras de mejorar mi práctica docente.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la relaciones interpersonales en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva	Me comunico de manera clara y efectiva con mis estudiantes	4	4	4	
	Fomento un ambiente de aula donde los estudiantes se sienten libres de expresar sus opiniones	4	4	4	
Colaboración con colegas	Trabajo bien en equipo con otros docentes y personal de la institución.	4	4	4	
	Participo en proyectos colaborativos con otros docentes para mejorar la oferta educativa	4	4	4	
Empatía con estudiantes	Soy capaz de entender las preocupaciones y problemas de mis estudiantes.	4	4	4	



Juan Antonio Rodríguez Amboache
 INGENIERO EN ESTADÍSTICA
 COEPE Nº 547
 Firma del evaluador
 DNI: 18093328

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Desempeño óptimo". 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:	MIRTHA MERCEDES FERNÁNDEZ MANTILLA		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social	(X)
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	INVESTIGACIÓN FORMATIVA		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	MÁS DE 6 AÑOS		

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:	Cuestionario de Desempeño óptimo
Autora:	Ramírez Del Rosario, Yuliana de los Milagros
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Tumbes
Significación:	El cuestionario tiene 20 ítems divididos en cuatro dimensiones: Capacidades pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de funciones, Relaciones interpersonales. Las respuestas (Siempre, A veces, Nunca).



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño óptimo	Capacidades pedagógicas	Esta dimensión hace referencia a la adaptación del currículo para que refleje las características específicas y las necesidades del entorno educativo en el que se implementará
	Emocionalidad	La teorización en la planificación curricular involucra la integración y aplicación de teorías educativas y pedagógicas para fundamentar las estrategias de enseñanza y aprendizaje
	Responsabilidad en el desempeño de funciones	Esta dimensión se centra en la elaboración concreta de los componentes curriculares, incluyendo la formulación de objetivos, de evaluación y aprendizaje y la selección de contenidos
	Relaciones interpersonales	En esta faceta de la planificación curricular, los docentes son impulsados a fomentar en los estudiantes el pensamiento crítico y analítico mediante la incorporación de problemas complejos y casos de estudio relevantes

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "desempeño óptimo", elaborado por **Ramírez Del Rosario, Yuliana de los Milagros**, en el año 2023. 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 sintáctica 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño óptimo en docentes.

- Primera dimensión: Capacidades pedagógicas
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión capacidades pedagógicas en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio del contenido	Poseo un conocimiento profundo de los temas que enseño	3	3	4	COMO VALORA LO PROFUNDO DEBERIA SER Poseo conocimientos de los temas que enseño
	Mis explicaciones son claras y comprensibles para los estudiantes.	4	4	4	
Estrategias de enseñanza	Integro tecnologías emergentes para enriquecer mis clases.	4	4	4	
	Utilizo una variedad de estrategias didácticas para adaptarme a los diferentes estilos de aprendizaje.	4	4	4	
Evaluación y retroalimentación	Diseño evaluaciones que reflejan fielmente el aprendizaje de mis estudiantes.	4	4	4	
	Reconozco mis emociones y comprendo cómo afectan mi enseñanza.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Emocionalidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión emocionalidad en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión emocional	Mantengo la calma y la paciencia en situaciones de aula desafiantes.	4	4	4	
	Motivo a mis estudiantes a alcanzar sus objetivos académicos.	3	4	4	
Motivación	Siento pasión por enseñar y esto se refleja en mis clases.	4	4	4	
Resiliencia	Me recupero rápidamente de los contratiempos en mi labor docente.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidad en el desempeño de funciones
- Objetivos de la Dimensión: Medir la responsabilidad en el desempeño de funciones en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y organización	Planifico mis clases con anticipación y organizo los recursos necesarios.	4	4	4	
	Mi documentación y registros académicos están siempre actualizados y en orden.	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	Consigo cumplir con los objetivos educativos establecidos para mi asignatura.	4	4	4	
	Cumplo con las fechas límites de entrega de calificaciones y reportes.	4	4	4	
Mejora continua	Busco activamente maneras de mejorar mi práctica docente.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la relaciones interpersonales en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva	Me comunico de manera clara y efectiva con mis estudiantes	4	4	4	
	Fomento un ambiente de aula donde los estudiantes se sienten libres de expresar sus opiniones	4	4	4	
Colaboración con colegas	Trabajo bien en equipo con otros docentes y personal de la institución.	4	4	4	
	Participo en proyectos colaborativos con otros docentes para mejorar la oferta educativa	4	4	4	
Empatía con estudiantes	Soy capaz de entender las preocupaciones y problemas de mis estudiantes.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 17927740

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Desempeño optimo". 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:	Sandra Sofia Izquierdo Marin	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Area de formación académica:	Clinica (x)	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Consultoría Privada en el Campo Clínico y Educativo. Docente Universitaria	
Institución donde labora:	Universidad Privada Antenor Orrego	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si, como docente investigadora del Programa de Estudio de Psicología – UPAO, estoy a cargo de las adaptaciones de instrumentos psicológicos para la evaluación de la Plana Docente de forma anual.	

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:	Cuestionario de Desempeño <u>optimo</u>
Autora:	Ramírez Del Rosario, Yuliana de los Milagros
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Tumbes
Significación:	El cuestionario tiene 20 ítems divididos en cuatro dimensiones: Capacidades pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de funciones, Relaciones interpersonales. Las respuestas (Siempre, A veces, Nunca).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño óptimo	Capacidades pedagógicas	Esta dimensión hace referencia a la adaptación del currículo para que refleje las características específicas y las necesidades del entorno educativo en el que se implementará
	Emocionalidad	La teorización en la planificación curricular involucra la integración y aplicación de teorías educativas y pedagógicas para fundamentar las estrategias de enseñanza y aprendizaje
	Responsabilidad en el desempeño de funciones	Esta dimensión se centra en la elaboración concreta de los componentes curriculares, incluyendo la formulación de objetivos, de evaluación y aprendizaje y la selección de contenidos
	Relaciones interpersonales	En esta faceta de la planificación curricular, los docentes son impulsados a fomentar en los estudiantes el pensamiento crítico y analítico mediante la incorporación de problemas complejos y casos de estudio relevantes

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "desempeño óptimo", elaborado por **Ramírez Del Rosario, Yuliana de los Milagros**, en el año 2023. 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 sintáctica 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño óptimo en docentes.

- Primera dimensión: Capacidades pedagógicas
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión capacidades pedagógicas en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio del contenido	Poseo un conocimiento profundo de los temas que enseño	4	4	4	
	Mis explicaciones son claras y comprensibles para los estudiantes.	4	4	4	
Estrategias de enseñanza	Integro tecnologías emergentes para enriquecer mis clases.	4	4	4	
	Utilizo una variedad de estrategias didácticas para adaptarme a los diferentes estilos de aprendizaje.	4	4	4	
Evaluación y retroalimentación	Diseño evaluaciones que reflejan fielmente el aprendizaje de mis estudiantes.	4	4	4	
	Reconozco mis emociones y comprendo cómo afectan mi enseñanza.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Emocionalidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión emocionalidad en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión emocional	Mantengo la calma y la paciencia en situaciones de aula desafiantes.	4	4	4	
	Motivo a mis estudiantes a alcanzar sus objetivos académicos.	4	4	4	
Motivación	Siento pasión por enseñar y esto se refleja en mis clases.	4	4	4	
Resiliencia	Me recupero rápidamente de los contratiempos en mi labor docente.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidad en el desempeño de funciones
- Objetivos de la Dimensión: Medir la responsabilidad en el desempeño de funciones en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y organización	Planifico mis clases con anticipación y organizo los recursos necesarios.	4	4	4	
	Mi documentación y registros académicos están siempre actualizados y en orden.	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	Consigo cumplir con los objetivos educativos establecidos para mi asignatura.	4	4	4	
	Cumplo con las fechas límites de entrega de calificaciones y reportes.	4	4	4	
Mejora continua	Busco activamente maneras de mejorar mi práctica docente.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la relaciones interpersonales en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva	Me comunico de manera clara y efectiva con mis estudiantes	4	4	4	
	Fomento un ambiente de aula donde los estudiantes se sienten libres de expresar sus opiniones	4	4	4	
Colaboración con colegas	Trabajo bien en equipo con otros docentes y personal de la institución.	4	4	4	
	Participo en proyectos colaborativos con otros docentes para mejorar la oferta educativa	4	4	4	
Empatía con estudiantes	Soy capaz de entender las preocupaciones y problemas de mis estudiantes.	4	4	4	



Dra. Susana S. Lozano Martín
PSICÓLOGA
C.P.S. 14219

Firma del evaluador
DNI: 42796297

Anexo 4: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV



Anexo 4

Consentimiento Informado de la docente

Título de la investigación: Dinámicas de reconocimiento para incrementar el desempeño óptimo en docentes de una Institución Educativa Tumbes, 2023

Investigadora: Yuliana de los Milagros Ramírez Del Rosario

Propósito del estudio Estamos invitando a la docente de una Institución educativa de Tumbes a participar en la investigación titulada, "Dinámicas de reconocimiento para incrementar el desempeño óptimo en docentes de una Institución Educativa Tumbes, 2023" cuyo objetivo es determinar si las dinámicas de reconocimiento incrementan el desempeño óptimo en los docentes de una Institución Educativa Tumbes.

Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado, de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa de Tumbes 2023.

Describir el impacto del problema de la investigación. ¿De qué manera las dinámicas de reconocimiento incrementan el desempeño óptimo en los docentes de una Institución Educativa Tumbes?

Procedimiento Si el docente acepta participar en esta investigación:

1. se va a realizar un Pre y Post test (cuestionario), donde se va a levantar información sobre el desempeño óptimo docentes de una institución educativa Tumbes, 2023 y algunas preguntas sobre la investigación: "Dinámicas de reconocimiento para incrementar el desempeño óptimo en docentes de una Institución Educativa" Tumbes, 2023.
2. Este cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente del patio de una institución educativa Tumbes, 2023. Las respuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
3. Se va aplicar un programa con 8 sesiones.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

El docente puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que la docente haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación del docente en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a la docente tiene la libertad de responderlas o no.



Beneficios (principio de beneficencia):

Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta a la docente es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactarse con el Yuliana de los Milagros Ramirez Del Rosario a su email: ldelros@ucvvirtual.edu.pe y los docentes asesores Mg. Merino Flores, Irene, y su email: imerinof@ucvvirtual.edu.pe y el Mg. Vélez Sancarranco, Miguel Alberto, y su email: mvelezs@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que la docente participe en la investigación.

Nombre y apellidos: Georgina García Carrasco

Fecha y hora: 06-11-2023 - 9:30 am

Firma


Georgina García C.

Anexo 5: Resultado de reporte de similitud de Turnitin

TURNITIN

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	12%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to Universidad Autonoma de Chile Trabajo del estudiante	<1%
5	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to De Montfort University Trabajo del estudiante	<1%
9	Clausen, Robin. "Education for All priorities in the education policies of Bolivia and Mexico",	<1%

Anexo 6: Autorización de aplicación de instrumentos

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la paz y el Desarrollo"

Piura, 22 De Octubre del 2023

SEÑOR
JOSÉ GONZALO CIEZA CARRANZA
DIRECTOR DE LA I.E N°110 "CELSA FLORES GONZALES"

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 22 de Octubre del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: RAMIREZ DEL ROSARIO YULIANA DE LOS MILAGROS
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : "DINÁMICAS DE RECONOCIMIENTO PARA INCREMENTAR EL DESEMPEÑO ÓPTIMO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TUMBES, 2023"

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura

Prof. José G. Cieza Carranza
DIRECTOR



PERÚ

Ministerio
de Educación



"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

Papayal, 13 de octubre del 2023

OFICIO N° :....- 2023-GRT-DRET-UGEL TUMBES-IEI 066-D

SEÑOR : Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe Unidad de Posgrado – Piura

DE : José Gonzalo Cieza Carranza .
Director de la Institución Educativa 110 "Celsa Flores Gonzales"

ASUNTO : DAR RESPUESTA A LO SOLICITADO

REFERENCIA: Solicitud del interesado de fecha: 13, de octubre de 2023

Es grato dirigirme a usted para saludarlo en nombre de la familia de la Institución Educativa, **110 "Celsa Flores Gonzales"** del nivel primaria del distrito de Papayal, de la provincia de Zarumilla y región de Tumbes y al mismo tiempo darle a conocer lo siguiente:

Que con fecha 31 de octubre del presente año, se apersono el estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la universidad César Vallejo filial Piura, Yuliana de los Milagros Ramirez Del Rosario, para alcanzar la carta de presentación en la cual solicitó realizar su investigación en nuestra institución educativa con el título "Dinámicas de reconocimiento para incrementar el desempeño óptimo en docentes de una Institución Educativa Tumbes, 2023"

Por tal motivo de acuerdo a lo solicitado por el maestrante, el director y los docentes aceptamos participar de dicha investigación brindándole todas las facilidades en la recopilación de información sobre el problema acerca del óptimo desempeño docente, sabiendo que será de mucha importancia para nosotros y para nuestros estudiantes.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de aprecio y estima personal.

Atentamente,



GRT-DRET-UGEL ZARUMILLA
IEI 110 CELSA FLORES GONZALES
LA PAPAVAL
Prof. José G. Cieza Carranza
DIRECTOR

"ValorAula: Impulso al Mérito Docente"



Introducción

"ValorAula: Impulso al Mérito Docente" es un programa distintivo compuesto de 12 sesiones interactivas, meticulosamente diseñadas para realzar y revitalizar el desempeño de los educadores a través del poder del reconocimiento. Este viaje transformador está orientado a redefinir y enaltecer la percepción que los docentes tienen de su contribución al ámbito educativo, reconociendo la trascendencia de su labor diaria y su impacto en el tejido social que constituye la comunidad escolar.

Objetivos

Los propósitos de "ValorAula" se despliegan en tres frentes principales:

1. **Validación Profesional:** Equipar a los docentes con las herramientas y estrategias necesarias para identificar y celebrar sus logros, así como los de sus colegas, fortaleciendo su sentido de valía y eficacia profesional.
2. **Empoderamiento del Rol Educativo:** Inspirar una apreciación más profunda del rol que desempeñan dentro del sistema educativo, impulsando una reevaluación del significado y propósito de su trabajo.
3. **Cultura de Mérito Sostenible:** Fomentar el desarrollo de una cultura organizacional en la que el mérito y el reconocimiento se entrelazan con el crecimiento personal y colectivo, contribuyendo a la excelencia educativa.

Metodología

El programa "ValorAula: Impulso al Mérito Docente" adopta una metodología interactiva y basada en la experiencia. Para profundizar el aprendizaje vivencial, se alienta a los docentes a sumergirse en debates enriquecedores y actividades prácticas durante cada encuentro. A través de proyectos aplicados, se promueve la implementación de dinámicas de reconocimiento dentro de los ámbitos educativos, brindando una plataforma para que los participantes experimenten y observen los efectos positivos del reconocimiento. La retroalimentación bidireccional y sostenida es un pilar del programa, estableciendo la base para relaciones de apoyo recíproco dentro del ecosistema educativo. Se diseñan estrategias para la integración a largo

plazo de estas prácticas de reconocimiento, asegurando que el impacto del programa perdure. "ValorAula" no se limita a ser un programa formativo; es una expedición hacia el autoconocimiento y la confirmación de la propia capacidad, inspirando a los educadores a regresar transformados y energizados, listos para enfrentar los retos educativos con una perspectiva renovada.

Sesión 1: La Importancia del Reconocimiento Social

Inicio:

- Saludo y presentación de los objetivos de la sesión.
- Actividad introductoria: "Lluvia de Aplausos", donde cada docente recibe un aplauso por una pequeña victoria reciente.
- Reflexión grupal sobre cómo se sintieron con el reconocimiento recibido.

Proceso:

- Exposición sobre la teoría del reconocimiento social y su impacto en la motivación y el desempeño.
- Discusión en pequeños grupos sobre experiencias personales de reconocimiento y su impacto.
- Ejercicio individual de auto-reflexión para identificar logros personales dignos de reconocimiento.

Cierre:

- Compartir reflexiones grupales y personales.
- Tarea: Registrar tres acciones diarias en la siguiente semana que consideren dignas de reconocimiento.

Materiales:

- Diapositivas o folletos sobre reconocimiento social.
- Diarios de logros personales.
- Insignias o pequeños trofeos para la actividad de reconocimiento.

Sesión 2: Construyendo una Cultura de Apreciación

Inicio:

- Revisión de la tarea: discusión sobre los logros registrados y cómo se sintieron al reconocer sus propios logros.
- Dinámica grupal: "La Rueda de la Apreciación", donde cada docente expresa gratitud por algo que otro colega haya hecho.

Proceso:

- Actividad interactiva sobre métodos para fomentar el reconocimiento en el lugar de trabajo.
- Creación de un "Muro de Aplausos" en el aula donde los docentes pueden publicar reconocimientos a sus colegas.
- Simulación de situaciones escolares donde el reconocimiento social puede ser aplicado.

Cierre:

- Reflexión sobre la importancia de la apreciación en la dinámica de trabajo.
- Compromiso personal de implementar prácticas de reconocimiento en su entorno laboral.

Materiales:

- Material para el "Muro de Aplausos" (papel, marcadores, cinta adhesiva).
- Escenarios simulados y guiones.
- Guía de estrategias para el reconocimiento en el aula.

Sesión 3: Reconocimiento y Comunicación Efectiva

Inicio:

- Calentamiento con un juego de comunicación que implique dar y recibir cumplidos.
- Reflexión sobre cómo los cumplidos afectan la comunicación y las relaciones.

Proceso:

- Taller sobre técnicas de comunicación efectiva para el reconocimiento positivo.
- Role-playing: práctica de dar y recibir retroalimentación positiva.
- Desarrollo de un plan de comunicaciones para integrar el reconocimiento en las interacciones diarias.

Cierre:

- Discusión sobre los desafíos de dar y recibir reconocimiento.
- Asignación de tarea: Practicar el dar reconocimiento específico y sincero a los colegas durante la próxima semana.

Materiales:

- Guías de comunicación efectiva.
- Escenarios para role-playing.
- Plantillas para el plan de comunicaciones.

Sesión 4: Sostenibilidad del Reconocimiento Social

Inicio:

- Compartir experiencias de la tarea de dar reconocimiento a los colegas.
- Actividad de grupo: "Círculo de Fortalezas", donde cada docente identifica y reconoce las fortalezas de sus compañeros.

Proceso:

- Sesión interactiva sobre cómo mantener y hacer sostenible una cultura de reconocimiento.
- Creación de un "Compromiso de Reconocimiento" para el departamento o equipo docente.
- Planificación de eventos o rituales regulares para celebrar logros y reconocimientos.

Cierre:

- Compromiso de acción para llevar a cabo el "Compromiso de Reconocimiento".
- Ceremonia de reconocimiento para concluir la sesión y el programa, celebrando los logros alcanzados.

Materiales:

- Certificados o insignias para el reconocimiento.
- Material para crear el "Compromiso de Reconocimiento".
- Planificador de eventos o calendario de actividades.

Sesión 5: Fundamentos del Reconocimiento Organizacional

Inicio:

- Saludo y explicación de los objetivos de la sesión.
- Dinámica de entrada: "La Red de Logros", donde cada docente comparte un logro reciente y cómo contribuye al objetivo organizacional.

- Discusión breve sobre la importancia del reconocimiento organizacional.

Proceso:

- Presentación sobre los principios del reconocimiento organizacional y su impacto en el desempeño.
- Ejercicio en pequeños grupos: identificar logros personales y su contribución a la misión de la institución.
- Creación de un "Árbol de Logros" en clase, donde se visualicen las contribuciones individuales en un contexto más amplio.

Cierre:

- Reflexión grupal sobre cómo el reconocimiento se relaciona con los valores organizacionales.
- Tarea: Observar y anotar logros de colegas que alineen con objetivos organizacionales durante la semana.

Materiales:

- Diapositivas o folletos sobre reconocimiento organizacional.
- Materiales para el "Árbol de Logros" (papel, marcadores, notas adhesivas).

Sesión 6: Estrategias de Reconocimiento en Acción

Inicio:

- Revisión de la tarea: compartir observaciones de logros de colegas.
- Actividad de grupo: "Lluvia de Reconocimientos", expresando reconocimiento por las contribuciones de los compañeros observadas.

Proceso:

- Taller sobre estrategias efectivas de reconocimiento en un contexto organizacional.
- Desarrollo de un sistema de reconocimiento entre pares basado en valores organizacionales.
- Simulaciones de reconocimiento en diferentes escenarios de la vida escolar.

Cierre:

- Planificación de cómo implementar un sistema de reconocimiento entre pares en la práctica diaria.
- Compromiso de acción para iniciar el sistema de reconocimiento en el aula o departamento.

Materiales:

- Guía de estrategias de reconocimiento.
- Plantillas para sistema de reconocimiento entre pares.
- Escenarios para simulaciones.

Sesión 7: Comunicación y Reconocimiento

Inicio:

- Calentamiento: actividad de "Cumplidos al Vuelo" para practicar la expresión de reconocimiento.
- Discusión sobre la importancia de la comunicación efectiva en el proceso de reconocimiento.

Proceso:

- Taller sobre habilidades de comunicación para el reconocimiento efectivo.
- Ejercicios de role-playing para practicar el dar y recibir reconocimiento en contextos organizacionales.
- Elaboración de mensajes de reconocimiento para diferentes medios: boletines, correos electrónicos, reuniones.

Cierre:

- Reflexión sobre el impacto de la comunicación en la percepción del reconocimiento.
- Tarea: Redactar y enviar un mensaje de reconocimiento a un colega o equipo.

Materiales:

- Material de referencia sobre comunicación efectiva.
- Guiones para role-playing.
- Acceso a medios de comunicación institucionales (correo electrónico, boletín interno).

Sesión 8: Cultivando una Cultura de Reconocimiento**Inicio:**

- Compartir experiencias de enviar mensajes de reconocimiento.
- Ejercicio de grupo: "El Mural de la Fama", donde se destacan historias de reconocimiento significativo.

Proceso:

- Discusión sobre cómo cultivar una cultura de reconocimiento a largo plazo en la institución.
- Creación colaborativa de un plan de acción para integrar prácticas de reconocimiento en la cultura organizacional.
- Planificación de eventos o rituales de reconocimiento para celebrar los logros colectivos e individuales.

Cierre:

- Presentación de los planes de acción y feedback del grupo.
- Ceremonia simbólica de reconocimiento para concluir la sesión y el programa.

Materiales:

- Materiales para crear el "Mural de la Fama".
- Plantillas para planes de acción.
- Materiales para la ceremonia de reconocimiento (certificados, insignias, etc.).

Sesión 9: Descubriendo el Propósito**Inicio:**

- Saludo y establecimiento de las expectativas para la sesión.
- Dinámica inicial: "Mi Razón de Ser", donde los docentes comparten historias personales sobre por qué eligieron la enseñanza.

Proceso:

- Presentación interactiva sobre cómo encontrar significado en el trabajo diario.
- Ejercicios reflexivos individuales para identificar los aspectos del trabajo docente que encuentran más significativos.
- Discusiones en grupos pequeños para compartir descubrimientos y experiencias personales.

Cierre:

- Creación de una "Declaración de Propósito" personal.
- Tarea: Observar y anotar momentos durante la semana en los que su trabajo impacta positivamente a los demás.

Materiales:

- Diapositivas sobre la significatividad del trabajo.

- Cuadernos o diarios para anotaciones personales.
- Ejemplos de declaraciones de propósito.

Sesión 10: Vinculación del Trabajo con el Impacto Educativo

Inicio:

- Revisión de las tareas: compartir experiencias de impacto positivo registradas.
- Actividad grupal: "Historias de Impacto", intercambio de relatos sobre cómo su trabajo ha influenciado a los estudiantes.

Proceso:

- Taller sobre la alineación de prácticas pedagógicas con los resultados de aprendizaje de los estudiantes.
- Actividades de mapeo para conectar objetivos educativos con actividades docentes cotidianas.
- Desarrollo de mini proyectos o actividades que refuercen la contribución directa del docente al aprendizaje de los estudiantes.

Cierre:

- Reflexión grupal sobre la importancia de la conexión entre actividades docentes y resultados educativos.
- Compromiso de implementar una actividad diseñada en el aula.

Materiales:

- Mapas de objetivos educativos y actividades docentes.
- Material para creación de proyectos (cartulina, marcadores, post-its).
- Plantillas para diseño de actividades educativas.

Sesión 11: Reconocimiento y Celebración de Logros

Inicio:

- Reflexión inicial sobre los logros personales y profesionales recientes.
- Dinámica de grupo: "La Galería de Logros", donde cada docente expone un logro y cómo este ha contribuido al aprendizaje de sus estudiantes.

Proceso:

- Taller sobre técnicas para el reconocimiento personal y entre colegas de los logros en el aula.
- Creación de un "Muro de la Fama" en la sala de maestros para reconocer y celebrar logros regularmente.
- Simulaciones de ceremonias de reconocimiento para diferentes logros y contribuciones.

Cierre:

- Planificación de cómo y cuándo se llevarán a cabo ceremonias de reconocimiento en la institución.
- Tarea: Realizar una ceremonia de reconocimiento en el aula o en el equipo docente.

Materiales:

- Materiales para el "Muro de la Fama" (papel, marcadores, notas adhesivas).
- Guiones y escenarios para simulaciones de ceremonias.
- Guía de reconocimiento de logros.

Sesión 12: Fomentando la Significatividad a Largo Plazo

Inicio:

- Compartir experiencias sobre la realización de ceremonias de reconocimiento.

- Discusión grupal: "El Legado del Docente", explorando la idea de legado y su impacto a largo plazo.

Proceso:

- Actividades de planificación para desarrollar estrategias que mantengan la significatividad del trabajo docente a largo plazo.
- Sesión de brainstorming para crear iniciativas que promuevan la significatividad dentro de la comunidad educativa.
- Desarrollo de un plan de acción para la integración continua de prácticas que aumenten la significatividad del trabajo.

Cierre:

- Presentación de planes de acción y retroalimentación constructiva.
- Compromiso de seguir fomentando la significatividad del trabajo a través de las iniciativas planificadas.

Materiales:

- Plantillas para la planificación estratégica.
- Materiales para brainstorming (pizarras, papelógrafos, marcadores).
- Formatos de plan de acción.

PRETEST CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO OPTIMO DOCENTE																							
N°	CAPACIDADES PEDAGOGICAS					EMOCIONAL					SABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE FUN					RELACIONES INTERPERSONALES							
	P1	P2	P3	P4	P5	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20				
1	2	2	2	2	3	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10
2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	2	11	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	10
3	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	3	11	2	2	2	3	11
4	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	11
5	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10
6	2	2	2	3	2	11	2	2	2	3	2	11	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	10
7	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	10
8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10
9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10
10	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	11
11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10
12	2	2	2	3	2	11	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10
13	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	3	11	2	2	3	3	12
14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	11
15	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	14
16	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	10
17	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	10
18	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	2	13
19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	2	1	3	2	10
20	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	3	2	2	2	2	11	2	3	2	3	12

POSTEST CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO OPTIMO DOCENTE																							
N°	CAPACIDADES PEDAGOGICAS					EMOCIONAL					SABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE FUN					RELACIONES INTERPERSONALES							
	P1	P2	P3	P4	P5	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20				
1	2	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15
3	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15
5	2	3	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	15
6	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	2	3	2	2	12	3	3	3	3	15
7	3	3	2	2	3	13	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	14
8	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15
9	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	15
10	2	3	3	3	2	13	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	15
11	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	3	14	2	3	2	2	3	12	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	2	14	3	3	2	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	15
13	3	3	3	2	2	13	3	3	3	2	3	14	2	2	3	2	3	12	3	3	3	3	14
14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	15
15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	14
16	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	15
17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	15
18	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	15
19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	15
20	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	2	3	2	3	13