



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Programa de Motivación para el desempeño laboral de los  
docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de  
Lince 2017.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Educación**

**AUTOR:**

Br. Janet Fortunata Jiménez Mejía

**ASESOR:**

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2017**



### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **JIMENEZ MEJIA JANET FORTUNATA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación* ha sustentado la tesis titulada:

**PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MELITON CARVABAL DE LINCE 2017**

Fecha: 14 de febrero de 2018

Hora: 9:30 a.m

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dr. Arturo Melgar Begazo

Firma: .....

**SECRETARIO:** Mg. Pedro Novoa Castillo

Firma: .....

**VOCAL:** Mg. César Garay Ghilardi

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobado por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Ajustar conclusiones y recomendaciones*  
*Ajustes APA.*

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mi hijo, Johann a mis hermanos Oscar Cesar, Edgar y a mi extrañada madre que ya no está presente quienes me impulsaron a seguir esta maestría.

## **Agradecimiento**

A Dios por fortalecerme en la vida y a muchas personas que han estado ahí durante este largo proceso de tesis.

A mis profesores, quienes me asesoraron desde el inicio con la tesis y el término de ella.

A Lita, Yolanda, quienes siempre, me preguntaban y alentaban por los avances, reuniones y trabajo de tesis.

A Leonardo y Nilda, quienes estaban ahí para acogirme en los momentos difíciles e incentivarme para seguir adelante.

A mi colega, Rosa, quien me ayudó a conseguir a los profesores encuestados.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Janet Fortunata Jiménez Mejía, estudiante del Programa de Maestría en Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 07521299, con la tesis titulada “Programa de Motivación para el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017. ”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, xx junio del 2017

.....

Janet Fortunata Jiménez Mejía  
DNI: 07521299

## Presentación

La presente tesis titulada “Programa de Motivación para el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017” es un trabajo de investigación realizado en la institución mencionada, y pretende determinar la relación de incidencia del programa motivación en el desempeño laboral de los docentes ello permitirá evaluar cómo la variable independiente se intenciona; lo cual permitirá realizar recomendaciones.

Este trabajo consta de ocho capítulos dispuestos de acuerdo al esquema de elaboración de tesis de la Unidad de Post Grado de la Universidad César Vallejo. El primer capítulo denominado Introducción comprende: Los antecedentes internacionales y nacionales, fundamentación científica y técnica, justificación teórica, práctica y metodológica, el problema general y los problemas específicos, realidad problemática, formulación del problema, la hipótesis general y las hipótesis específicas y por último el objetivo general y los objetivos específicos.

El capítulo de Introducción es el más extenso por consiguiente es el que enriqueció la investigación en un gran porcentaje pues solo mediante esta etapa se profundizan los conceptos y definiciones de las variables convirtiéndolos en fuente necesaria que acumule conocimiento del tema a investigar; aquí tenemos investigaciones nacionales e internacionales que sirven como modelo para realizar mi investigación, así como, estudios de teóricos especialistas en el tema.

El segundo capítulo titulado Marco metodológico, comprende la definición conceptual y operacional de las variables, operacionalización de las variables, tipo de paradigma, enfoque, tipo de estudio, diseño, método, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos (también lo conforma la ficha técnica), métodos de análisis de datos, y aspectos éticos.

El tercer capítulo denominado Resultados muestra todo lo observado y hallado en el trabajo de campo, resultados descriptivos como tabla de frecuencias, porcentajes y niveles establecidos, en los resultados inferenciales

encontramos la prueba de hipótesis a través de el modelo de regresión logística ordinal.

El cuarto capítulo, de discusión, manifiesta un análisis cuantitativo de los resultados e indico porqué se obtuvieron, esto mediante un análisis, de esta manera se puede argumentar los resultados de tal forma que se infiera el rechazo o no de las hipótesis enunciadas.

El quinto capítulo, de conclusiones, aquí se expone datos confirmatorios o limitaciones finales de la investigación. También podemos decir que las conclusiones pueden ser generales y específicas para lo cual se tiene que tomar en cuenta los objetivos e hipótesis planteadas.

El sexto capítulo, de recomendaciones, se ofrece sugerencias en base a las conclusiones obtenidas, a fin de colaborar temáticamente y proponer mejoras para hacer frente a la percepción no satisfactoria de los docentes encontradas en la institución educativa

En el sétimo capítulo, de referencias bibliográficas, se registra alfabéticamente todas las obras consultadas y autores citados para la elaboración de esta tesis, se ha tratado de emplear la bibliografía más actual posible, en el caso de la bibliografía empleada para la parte metodológica, esta no excede de cinco años de antigüedad. La bibliografía empleada comprende obras de origen nacional e internacional, en idioma español e inglés.

En el octavo capítulo, de anexos, encontramos materiales empleados a su debido momento para la elaboración del trabajo de tesis tales como la matriz de consistencia, el instrumento utilizado, la carta de consentimiento informado, los formatos de validación del instrumento debidamente firmados por un metodólogo, un matemático - estadístico y una docente temática.

## Índice

	<b>Paginas</b>
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Lista de tabla	xi
Lista de Figuras	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
<b>I. Introducción</b>	<b>xvi</b>
1.1 Antecedentes	17
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.2.1. Fundamentos teóricos del Desempeño	21
1.2.2. Fundamentos teóricos de la motivación	32
1.3 Justificación de la Investigación	41
1.3.1 Justificación Teórica	41
1.3.2 Justificación metodológica	41
1.3.3 Justificación practica	41
1.3.4 Justificación epistemológica	42
1.4. Realidad Problemática	42
1.4.1 Formulación del problema	44
1.4.2 Problema general	44
1.4.3 Problemas específicos	45
1.5 Hipótesis	45
1.5.1. Hipótesis general	45
1.5.2. Hipótesis específicas	45
1.6 Objetivos	46
1.6.1 General	46
1.6.2 Específicos	46

<b>II. Metodología</b>	47
2.1 Variables	48
2.1.1 Variable independiente: Programa de motivación	48
2.1.2 Variable dependiente: Desempeño laboral	48
2.2 Operacionalización de variables	51
2.3 Metodología	53
2.4 Tipo de estudio	53
2.5 Diseño de investigación	53
2.6 Población, muestra y muestreo	54
2.6.1 Población	54
2.6.2 Muestra	55
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.7.1 Técnicas	55
2.7.2 Instrumentos	57
2.7.3 Validez de los instrumentos	57
2.7.4 confiabilidad del instrumento	58
2.8 Método de análisis de datos	59
2.9 Aspectos éticos	59
<b>III. Resultados</b>	60
3.1 Resultados generales	61
3.1.1 Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral	61
3.2. Resultados inferenciales	65
3.3 Prueba de hipótesis	67
3.3.1 Hipótesis general	67
3.3.2 Análisis inferencial de la Hipótesis especifica 1	68
3.3.3 Análisis inferencial de la Hipótesis especifica 2	69
3.3.4 Análisis inferencial de la Hipótesis especifica 3	71
<b>IV. Discusión de resultados</b>	73
<b>V. Conclusiones</b>	79
<b>VI. Recomendaciones</b>	82
<b>Referencias bibliográficas</b>	84

<b>Anexos</b>	92
Anexo A. Matriz de consistencia	93
Anexo B. Matriz de operacionalizacion de las variable	95
Anexo C. Tabla de especificaciones	97
Anexo D. Base de datos	99
Anexo. E. Cuestionario Escala de Likert	100
Anexo F. Programa de Motivación	103
Anexo G. Sesiones de aprendizaje	107
Anexo H. Certificado de validez	129
Anexo I. ficha de monitoreo del desempeño docente	137
Anexo J. Criterios de evaluación de los proyectos de tesis	139

**Índice de tabla**

	<b>Paginas</b>
Tabla 1. Operacionalización de la Variable dependiente: Desempeño laboral	51
Tabla 2. Tabla de especificaciones	52
Tabla 3. Distribución de la población de Docentes.	54
Tabla 4. Distribución de la muestra de Docentes.	55
Tabla 5. Instrumentos de recolección de datos	57
Tabla 6. Validez de contenido por juicio de expertos.	58
Tabla 7. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.	58
Tabla 8. Niveles de comparación entre los resultados del pre test y pos test del desempeño docente de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017.	61
Tabla 9. Niveles de comparación entre los resultados del pre test y pos test de la dimensión pedagógica de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017.	62
Tabla 10. Niveles de comparación entre los resultados del pre test y pos test de la dimensión cultura de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017.	63
Tabla 11. Niveles de comparación entre los resultados del pre test y pos test de la dimensión política de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017.	64
Tabla 12. Prueba de normalidad para el desempeño docente y sus dimensiones del pre test.	66

Tabla 13. Prueba de normalidad para el desempeño docente y sus dimensiones del post test.	66
Tabla 14. Prueba de Wilcoxon para probar la hipótesis general según rangos y estadísticos de contraste.	67
Tabla 15. Estadístico y p-valor de la prueba de rangos con signo de wilcoxon.	67
Tabla 16. Prueba de Wilcoxon para probar la hipótesis específica según rangos y estadísticos de contraste.	68
Tabla 17. Estadístico y p-valor de la prueba de rangos con signo de wilcoxon	69
Tabla 18. Prueba de Wilcoxon para probar la hipótesis específica según rangos y estadísticos de contraste.	70
Tabla 19. Estadístico y p-valor de la prueba de rangos con signo de Wilcoxon	70
Tabla 20. Prueba de Wilcoxon para probar la hipótesis específica según rangos y estadísticos de contraste.	71
Tabla 21. Estadístico y p-valor de la prueba de rangos con signo de Wilcoxon.	71

## Índice de figuras

	Paginas
Figura 1. Dimensión pedagógica de la docencia (Minedu, 2012)	27
Figura 2. Pirámide de Maslow (Agut y Carrero, 2007)	34
Figura 3. Ciclo para la acción motivación – desempeño (Chiavenato, 2000)	40
Figura 4. Diagrama del diseño pre experimental	54
Figura 5. Niveles de comparación entre los resultados del pre test y pos test del desempeño docente de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017.	61
Figura 6. Niveles de comparación entre los resultados del pre test y pos test de la dimensión pedagógica de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017.	62
Figura 7. Niveles de comparación entre los resultados del pre test y pos test de la dimensión cultura de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017.	63
Figura 8. Niveles de comparación entre los resultados del pre test y pos test de la dimensión política de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017.	64

## Resumen

La investigación denominada “Programa de Motivación para el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017” se originó por la preocupación al percibir a los docentes con un entorno no favorable; la investigación tiene como propósito determinar la influencia del Programa de Motivación para el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa en mención.

La investigación fue desarrollada dentro del enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, diseño pre experimental, se trabajó con una muestra intencionada cuyo método es hipotético deductivo y se recogió la información con un instrumento (cuestionario) escalamiento tipo likert, se realizó la confiabilidad de los instrumentos a través del alfa de Cronbach cuyos valores afirman que los instrumentos son confiables.

Como resultado se observó que el programa de motivación es predictor del nivel de desempeño de los docentes. Luego de aplicar el programa, en la evaluación del post test, se observó que el desempeño docente logró una mejoría, ya que un 56,7% de docentes alcanzaron un nivel bueno y un 43,3% un nivel regular.

*Palabras Clave:* Desempeño laboral, Motivación laboral

## **Abstract**

The research denominated "Motivation Program for the work performance of the teachers of the Educational Institution Melitón Carvajal de Lince 2017" originated by the concern to perceive the teachers with an unfavorable environment; The research aims to determine the influence of the Motivation Program for the work performance of the teachers of the Educational Institution which have been mentioned.

The research was developed within the quantitative approach, type of applied research, pre-experimental design, we worked with an intentional sample, whose method is hypothetical deductive and collected the information with an instrument (questionnaire) likert type scale, the reliability of the Instruments through Cronbach's alpha whose values affirm that the instruments are reliable.

As a result it was observed that the motivation program is a predictor of the level of performance of teachers. After applying the program, in the evaluation of the post test, it was observed that the educational performance achieved an improvement, since 56.7% of teachers reached a good level and 43.3% as a regular level.

**Key words:** Work Performance, Work motivation

## **I. Introducción**

## 1.1 Antecedentes

### Antecedentes Internacionales

Amador (2013), en su tesis. *La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados*, en su trabajo llevó a cabo el diseño metodológico no experimental transeccional y el tipo de estudio aplicado de carácter descriptivo con una muestra de 36 docentes de la población del circuito 01 de la DRED, cantidad de población elegida de manera proporcional aplicando una encuesta a 7 centros educativos pertenecientes al circuito 01 de la DRED. El trabajo aborda la siguiente conclusión la mayoría de los docentes tienen un sentido de pertenencia con la Institución Educativa ya que en parte les generan las condiciones de educabilidad para facilitarles la práctica pedagógica sin embargo los docentes sienten una insatisfacción laboral por lo económico, que es insuficiente para cubrir sus necesidades básicas.

Enríquez (2014), en su tesis *Motivación y Desempeño Laboral de los Empleados del Instituto de la Visión en México*, en su trabajo llevó a cabo la investigación cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal, con una población de 164 empleados; existiendo el interés de incluir a todos ellos utilizando encuestas a través de cuestionarios para cada tipo de variable.

Esta investigación pretendió dar respuesta a la pregunta: El grado de motivación ¿es predictor del nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México? Un ambiente de aprendizaje con uso de tecnología podría favorecer la adquisición y el incremento de aprendizajes.

Al realizar el análisis de regresión se encontró que la variable grado de motivación explicó el 41.4% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño. El valor de  $R^2$  corregida fue igual a .414 De igual manera se obtuvo el valor  $F$  igual a 116.2 y el valor de  $p$  igual .00 permitieron determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa.

Jiménez (2014), la presente investigación tuvo como propósito identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual está conformada por siete programas académicos. La motivación hacia el trabajo se midió con el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, los instrumentos se aplicaron por medios electrónicos. Los resultados de la presente investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis y mostraron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional.

Rivera (2014), hablar de motivación, también es hablar de desempeño laboral, pues este último es el resultado del esfuerzo, compromiso, y empeño con que un trabajador realiza una determinada tarea.

Bajo éste planteamiento se presenta éste proyecto titulado *Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa J.E Construcciones Generales S.A*, en esta realidad problemática el presente trabajo tiene como significación práctica el realizar por primera vez, en la empresa J.E Construcciones Generales S.A , un diagnóstico situacional inicial sobre los factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores, apoyado en concepciones actuales sobre esta temática abriendo la posibilidad de que los gerentes de cada área y jefes inmediatos de la constructora puedan enriquecer sus políticas

laborales a partir de las recomendaciones que sugiere la presente investigación. La metodología utilizada para llevar a cabo el proyecto se basa en una investigación de campo en la empresa J.E Construcciones Generales S.A, aplicando un cuestionario a los trabajadores (operarios) de dos áreas específicas, que permita definir las expectativas que tienen con respecto los factores motivacionales o intrínsecos y los factores insaciables o extrínsecos.

Donayre (2016), en su tesis *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe*; el estudio estuvo enmarcado dentro de un enfoque cualitativo, inductivo y descriptivo dentro del cual se realizó un estudio de tipo fenomenológico; de la información obtenida se concluyó que existen factores desencadenantes de estrés laboral. La información fue organizada en categorías y subcategorías, identificándose seis diferentes tipos de situaciones problemáticas. Se empleó la técnica de incidentes críticos aplicando una entrevista semiestructurada que permitió sistematizar la información considerando las subcategorías observadas y las emergentes. Se halló como resultado que los docentes que hacen uso de los programas internacionales perciben estrés laboral pues la estructura y ambiente organizacional existente es ambiguo e influye directamente en el buen desempeño laboral, trayendo como consecuencia el sentimiento de poca valoración ante la percepción de indiferencia y despreocupación de las autoridades de la IEPB. Específicamente se ve reflejado en la salud física y emocional de los mismos lo cual repercute en su motivación laboral y personal ocasionando problemas que se extienden hacia el hogar.

### **Antecedentes Nacionales**

Quispe (2015), en su tesis *Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Cañete, año 2012*, se desarrolló tomando una muestra de 29 docentes y directivos y 227 estudiantes que pertenecen a la Instituciones Educativas de la Provincia de Cañete. La validez de los instrumentos se trabajó

con el Coeficiente alfa de Cronbach, se obtuvo el valor de alfa de 0.882 para el instrumento “Nivel de motivación laboral” y 0.898 para el instrumento “Calidad del desempeño docente”. La investigación concluye que, el nivel de motivación laboral influye en la calidad del desempeño que muestran los docentes en las Instituciones Educativas de la Provincia de Cañete, se comprueba que la parte actitudinal de los docentes, se encuentra influenciado por el aspecto salarial y de reconocimiento de los docentes por su labor educativa con los estudiantes, entre otros factores. Reflejando el 21% de los docentes se ubican en un nivel “Deficiente” de motivación laboral; el 55 % en un nivel “regular” y el 24 % presentan un buen nivel de motivación laboral. En relación a la percepción que tienen los estudiantes sobre la “calidad del desempeño docente”, se determinó que el 18% percibe como “deficiente”, el 78% la calificaron como “regular” y el 4% califican como “bueno”.

Ayay (2016), el objeto de estudio de la presente investigación fue determinar la *Relación que existe entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*; para tal propósito se realizó aplicando una encuesta y como instrumento un cuestionario validado estadísticamente con un Alfa de Crombach de confiabilidad aceptable ( $\alpha=85\%$ ). Se obtuvo una muestra probabilística con afijación proporcional en forma aleatoria de 90 de 118 docentes. Los resultados obtenidos demuestran una clara relación significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral ( $p<0.05$ ,  $X^2=51.83$ ,  $r=0.59$ ), es decir existe una relación moderada entre las variables de estudio; así mismo se obtuvo del total de la muestra un 64% con nivel regular de formación profesional y un 53% con nivel regular de desempeño laboral. En conclusión, el estudio determinó que existe una relación significativa positiva estadísticamente entre la formación profesional y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, en consecuencia, sirva estos resultados para tenerlo en cuenta y su aportación a estudios futuros en esta universidad y a otras universidades del Perú en beneficio de la sociedad actual y futuro que vivimos.

## **Antecedentes Locales.**

Ponce de León (2014), en su tesis *Influencia del programa "sistema de motivación e incentivos" en la percepción del clima laboral del personal perteneciente al vicerectorado académico y administrativo de la universidad César Vallejo. Sede Lima Este, distrito de San Juan de Lurigancho. Provincia de Lima. Año 2014*, en su trabajo llevó a cabo el diseño metodológico a través de una investigación descriptiva. Como fuente principal de información se utilizó como instrumento el cuestionario que se aplicó al personal para medir el clima Laboral, la misma que cuenta con 73 indicadores que se encuentran divididos en 5 categorías las cuales determinan los aspectos que forman parte del clima laboral: credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería. Este cuestionario se aplicó a una muestra de 180 trabajadores que incluye entre personal administrativo y docentes de tiempo completo.

Bisetti (2015), el presente estudio tuvo como objetivo: *Establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal subalterno de una Institución Armada del Perú-Lima 2015* Se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, cuyo diseño es transversal. La muestra estuvo conformada por 151 efectivos entre hombres y mujeres. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación Laboral y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Los resultados encontrados mostraron que existe una relación baja entre la motivación laboral y el desempeño laboral ( $r=0,025$ ), cuyo nivel de significancia fue ( $\text{sig} = 0.761$ ).

## **1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **1.2.1. Fundamentos teóricos del Desempeño**

La globalización en el mundo actual, asociado al espacio de las sociedades del conocimiento, y la intención de lograr una mejora de la calidad del sistema educativo ha generado distintas investigaciones sobre el tema de calidad educativa y desempeño docente.

Investigando sobre el desempeño sobre el cual se va a enfocar la investigación se descubre que son varios las personas que refieren; y se establece que el más conveniente para la investigación es saber el concepto de Desempeño, el mismo que se intentara explicar en seguida a través de diferentes definiciones de algunos autores.

### **Desempeño laboral**

Según Stoner (1994), el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes.

Por otro lado, Chiavenato (1998) expone que el desempeño laboral es una sistemática apreciación del desempeño, del potencial de desarrollo del individuo en el cargo.

En este caso, (Quintero, Africano y Faría, 2008), hacen referencia que el desempeño laboral según (Chavenato 2000, p.359), "es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos" luego (Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, Conde & Mayrene, 2010) manifiestan desde su percepción que el desempeño laboral es "el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo; estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional" al tiempo de un criterio reflexivo "es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo. Ahora también percibiendo, aptitudes y percepciones de los roles del individuo. Una persona que realiza un gran esfuerzo en su trabajo, posee una aptitud profesional que es necesario, para tener éxito en la institución educativa. Asimismo, se puede decir, el desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto lo motive para alcanzarla"

Varios autores coinciden en la definición de desempeño laboral por ejemplo, (Delgado y Di Antonio, 2010), mencionan que “Bittel, (2000), refiere que el desempeño es influenciado por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía entonces por ende el desempeño se relaciona con las habilidades y conocimientos que son de soporte a las acciones del colaborador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa cabe mencionar que no solo se ve la producciones tangibles sino también lo no tangible como lo que se espera que sean creativos, críticos y reflexivos.

El desempeño, según Robbins y Judge, (2009), refiere de que en gran parte de las organizaciones solo evaluaban por la observación la forma en que los colaboradores realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo; hoy por hoy las compañías, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. Se reconocen tres tipos de conductas que describen el desempeño laboral.

- Desempeño de la tarea: cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio.
- Civismo: acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, el respeto a los compañeros, proponer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.
- Falta de responsabilidad: acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas no profesionales, daños a la propiedad de la institución, agresividad a los compañeros, ausentarse con frecuencia.

Chiavenato (2011), refiere que el desempeño en un puesto, tiene que ver con el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional, varía de una persona a otra y depende de innumerables factores

condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstos dependen del afán personal, determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo práctica.

Así, un primer aspecto relevante tiene que ver con la relación entre el desempeño laboral y la organización del trabajo. En general, el desempeño que los colaboradores tienen está determinado por la forma de organización y por las condiciones bajo las cuales se estructura este trabajo. Tal como menciona la OIT, la emergencia del concepto de desempeño laboral *“surge en un marco de transformación de la producción y del trabajo, y de nuevas exigencias respecto a la forma de desempeño del individuo en el sitio de trabajo”* (OIT, 1997, p.10). En consecuencia, la forma en cómo se evalúa el actuar del colaborador no puede estar desconectada de la forma de organización ni de las condiciones de su trabajo, lo que nos da un primer indicio en la manera de entender los procesos de desempeño laboral.

Según Chiavenato (2011), define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

En la carrera docente se comprueba que el impulso, la capacidad de aprendizaje y adaptabilidad, no permite realizar una línea de carrera. Ya que existen muchos momentos en donde nos reformulamos las preguntas de: ¿estoy haciendo bien dando todo empeño en la labor pedagógica? ¿Me gusta mi trabajo? Si tenemos la suerte de trabajar en ese momento, tenemos la costumbre de asentir positivamente y valorar razonablemente bien nuestra carrera. Sin embargo, es difícil vivir en escenarios que implican vivir en un contexto de una parodia de sociedad donde el mercado es totalmente asimétrico para los docentes. Es en este escenario, cuando se reflexiona sobre la vocación profesional y la mente comienza a proyectar deseos profesionales reales.

Ahora bien, en el caso de los docentes, el desarrollo de competencias docentes es un aspecto central, pues el levantamiento, gestión y análisis de las

competencias de los docentes es un aspecto crítico para el mejoramiento del sistema escolar. Así, *“el conocimiento de las competencias y la forma de trabajar de los profesores (desempeño observado) con aquellos aspectos más significativos del currículum que tienen impacto en los aprendizajes, es una clave al momento de abordar el tema de la calidad de la educación”* (Uribe y Celis, 2007, p.3) Esto implica que el desempeño laboral de los docentes tiene una importante especificidad desde el punto de vista de sus consecuencias, ya que tiene un impacto directo en terceros (estudiantes), configurando un cuadro en el que el desempeño laboral docente puede ser visto como una necesidad social más que una necesidad individual.

Esto se torna fundamental cuando las transformaciones diagnosticadas en el ámbito de las competencias también son evidenciadas en el espacio docente. Tal como menciona Villa, todo indica que el desempeño docente ha sufrido un cambio radical: Si *“hasta hace muy poco se valoraba como el aspecto más importante el conocimiento y dominio de la información al punto que representó el 75% de la valoración profesional de los docentes, hoy sólo representa el 20 o 25%”* (Villa y Poblete, 2007, p.34). De esta forma, se valoran aspectos tan variados como la destreza en la búsqueda de información, el trabajo en equipo, el liderazgo propio y el auto aprendizaje, entre otros factores.

Chiavenato (2000), se refiere al desempeño laboral como el desarrollo máximo del potencial del trabajador para alcanzar mayor productividad y eficiencia.

Por otro lado según el (Minedu, 20012) refiere que desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas.

D`Vicente (1997, citado en Bohórquez, 2004), define el desempeño laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador, el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este

desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir.

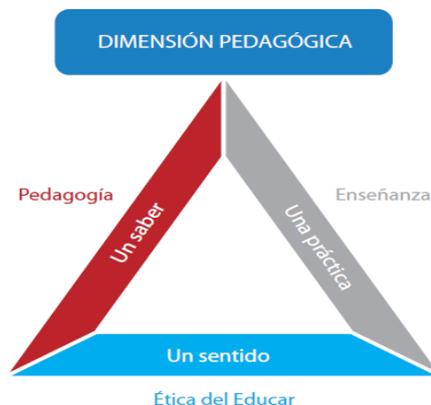
Schermerhorn (2006), dice que el desempeño laboral es la cantidad y calidad de los trabajos realizados por un individuo, o un grupo de ellos en el trabajo. El desempeño, como comúnmente se dice es el balance de las personas en el trabajo. Es una piedra angular de la productividad y debe contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

González (2006), menciona que el desempeño también está referido a la manera de cómo un empleado realiza sus tareas y cómo ante los demás empleados superan los resultados de producción en la organización, básicamente su aporte y cumplimiento en los requisitos que su puesto le exige.

### **Dimensiones de la variable:**

#### **Dimensión pedagógica**

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. En esta dimensión pueden distinguirse cuando menos tres aspectos fundamentales (gráfico 2): (Minedu, 2012).



*Figura 1.* Dimensión pedagógica de la docencia (Minedu, 2012)

El juicio pedagógico, que supone tener criterios —variados, multidisciplinarios e interculturales— para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para discernir la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.

El liderazgo motivacional, que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.

La vinculación, que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, “vínculo” significa “atadura” y “compromiso”, y supone entonces intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno. (Minedu, 2012).

### **Dimensión cultural**

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen.

Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes. (Minedu, 2012).

### **Dimensión política**

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos (Minedu, 2012).

Luego de la revisión teórica, la propuesta que he considerado para la variable dependiente; de más coherencia con el contexto es la de Chiavenato (2002).

### **Factores que influyen en el desempeño**

Chiavenato (2007), comenta que el desempeño de una persona se ve influido por diversos factores que lo rodean; ese desempeño depende de las habilidades y las capacidades con las que cuenta el empleado.

Robbins (2004), dice que existen variables que repercuten en la productividad de los empleados. Aunque la lista es larga y contiene conceptos complicados, existen factores que se definen fácilmente, como las características biográficas de género, edad, estado civil y antigüedad en la organización, las cuales afectan el desempeño de los trabajadores.

### **Edad**

En *Focusing Age Strategies in Policy Making* (2008), se comenta que el interés sobre el tema del desempeño laboral con relación a la edad ha aumentado ya que se ha observado que la población laboral está compuesta en su mayoría, por adultos mayores. Afirma que, en cuanto a funciones sensoriales y motrices, los

colaboradores se encuentran limitados en el desempeño del entorno a su trabajo y al mismo tiempo existen algunas limitaciones en cuanto a funciones cognitivas. Declaran que una persona mayor tiene conocimientos y experiencias útiles para la empresa. Concluyen que la edad afecta ciertas actividades, para algunas es una ventaja, para otras una desventaja, mientras que en otras es algo neutral.

### **Antigüedad**

Harvard Business Essentials (2005), explica que las empresas de éxito que existen en la actualidad tienen preferencia por las ideas innovadoras, los productos y servicios de primera calidad que surgen del conocimiento y destrezas de los empleados. Cuando los empleados cuentan con más años de servicio en la empresa, aumenta su conocimiento y su experiencia por lo que afirma un buen desempeño en sus labores.

### **Nivel de escolaridad**

Chiavenato (2007), menciona que la educación profesional es muy importante para el desarrollo de las labores. Se identifican tres grandes áreas que la componen: la primera se ubica en la formación profesional, lo cual lo interpreta como aquella que se hace durante los primeros 20 años de la vida de una persona dentro de una escuela; dicha preparación es visionarlo a largo plazo. La segunda se ubica en el desarrollo profesional, el cual refiere al perfeccionamiento de las personas en ciertas áreas específicas permitiendo prepararse para funciones más complejas, esto también con visión a mediano plazo; y la tercera la capacitación, esta responsabilidad recae, por lo general, en el jefe adjunto al trabajador; su principal objetivo es preparar a una persona para una actividad específica, la capacitación es visionarlo a corto plazo. Si una llegara a faltar, el desempeño se vería afectado. La formación profesional, el desarrollo profesional y la capacitación son necesarios para todo trabajador.

### **Aptitudes**

Fernández (2005), señala que las aptitudes que manifiestan los empleados en las organizaciones se clasifican en tres categorías: (a) conceptuales, para conocer

bien su entorno; (b) humanas, para relacionarse en su trabajo y (c) técnicas, para la realización de las tareas asignadas.

### **Entrenamiento**

Alles (2005), menciona que es un proceso de aprendizaje en el que se adquieren habilidades y conocimientos que se necesitan en la consecución de los objetivos definidos previamente. Este entrenamiento implica el uso de información, el desarrollo de habilidades y la capacidad de modificar actitudes y desarrollo de conceptos. La capacitación y el entrenamiento son factores que determinan y participan en el desarrollo personal de los empleados en la organización, y constituyen una herramienta indispensable para el logro de ese desarrollo y/o los objetivos.

Miralles y Romero (2006), manifiestan que las capacidades laborales y ocupacionales de los trabajadores deben ser entrenadas constantemente incluyendo tres áreas: (a) el individuo, tratando sus expectativas y motivaciones para cubrir sus roles y hábitos de trabajo; (b) el entorno, donde lo que rodea a la persona debe ser dirigido en base a las características laborales y (c) el análisis de la tarea y cómo se relaciona con cada empleado.

### **Ambiente físico**

Gan y Berbel (2007), señalan que el espacio físico es determinante sobre todo en la iluminación, el ruido, la temperatura, la higiene y todo lo que involucra el factor físico, para la gestión laboral, pues de ello dependerá el estado de ánimo de los empleados en relación a sus funciones, ya que si no se atienden estos aspectos, se crearán condiciones negativas en las funciones y el desempeño laboral.

Romero y Muñoz (2006) detallan que es uno de los aspectos más influyentes en la seguridad y la eficiencia. Con el fin de hacer más eficientes los sistemas de producción, en las últimas décadas, se han hecho cambios de vital importancia en los equipos y sistemas de manufactura.

### **Motivación**

Jiménez y Bueno (2003), dicen que para que una persona sea comprometida en su trabajo y se facilite la realización del mismo, no necesariamente ésta debe

estar satisfecha con su trabajo, sino que se encuentre comprometida con su labor. Muchos empleados ni siquiera reciben una gratificación por realizar su trabajo, pero se sienten motivados a hacerlo. Pueden existir cientos de condiciones que motiven a que el desempeño en el trabajo sea muy elevado, más elevado que el de cualquier persona que tenga el 'trabajo de su vida'.

### **Proceso de evaluación del desempeño**

McDaniel y Gitman (2007), argumentan que los empleados deben recibir la orientación y la capacitación; luego reconocer lo que la institución espera de ello en función de desarrollo y productividad a través de un plan de evaluación de desempeño. Es necesario para ello que los administradores les informen lo que esperan de ellos, haciéndoles de su conocimiento programas laborales, objetivos laborales y los requisitos de la calidad del producto o el servicio. El evaluador debe realizar tareas de evaluación y supervisión periódicamente, mientras el empleado realiza sus labores.

Mondy y Noe (2005), ellos refieren que la evaluación de desempeño lleva consigo un proceso para su realización y se da de la siguiente manera: (a) elaborar el plan de desempeño, (b) asignar al responsable de la evaluación, (c) examinar el trabajo desempeñado evaluando los resultados y analizándolos; (d) establecer metas de evaluación en conjunto con las expectativas de los empleados y (e) comparar el desempeño con los estándares definidos.

### **Propósitos:**

Según Robbins y Judge (2013), investigó que para la evaluación de desempeño se tienen varios objetivos, y los principales son:

Consiste en ayudar a la dirección a que tome decisiones de recursos humanos sobre ascensos, transferencias y despidos.

Las evaluaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo, ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para las cuales se pueden desplegar programas correctivos.

Brindan retroalimentación a los colaboradores sobre la forma en que la institución percibe su desempeño.

Con frecuencia son base para asignar recompensas, como aumentos de sueldos por méritos.

### **1.2.2. Fundamentos teóricos de la motivación**

#### **Motivación**

Existen distintas definiciones de la motivación, pero todas ellas convergen en que es un proceso que tiene cierta fuerza y dirección, las cuales impulsan para que las personas puedan realizar sus actividades y alcanzar sus metas

Chiavenato (2006), menciona que la motivación busca explicar el comportamiento de las personas. La administración científica se basa en la concepción del homo economicus, según el cual el comportamiento del hombre es motivado exclusivamente por la búsqueda de dinero y por las recompensas salariales y materiales del trabajo; por tanto, el enfoque clásico de la administración se fundamentaba en esa teoría de la motivación.

Steers, Porter, y Bigley (2004), han conceptualizado la motivación como la fuerza que energiza, dirige y canaliza la conducta humana. Sin embargo, la motivación laboral no solo induce a los empleados a tomar acción, sino que además influye la forma, dirección, intensidad y duración del comportamiento o conducta.

La aproximación teórica al constructo de motivación, la persona se motiva ante una deficiencia fisiológica o psicológica que impulsa el comportamiento con destino a la consecución de objetivos o incentivos (Musriha, 2011), en si es un conjunto de impulsos que hace que una persona realice algo y como consecuencia la persona actúa para poder lograrlo, estos pueden ser positivos (recompensas, regalos) o negativos (castigos, llamados de atención, amenazas) (Koenes, 1996).

Entonces la motivación es el proceso a través del ímpetu, la conducta y la tenacidad del esfuerzo hacia el objetivo de una meta, fijando la orientación de los esfuerzos y el tiempo en mantenerlos (Ilies, Judge y Wagner, 2006),

Los impulsos en la motivación son las que energizan, dirigen y canalizan la conducta humana (Steers, Mowday y Shapiro, 2004), ellas no solo inducen a los colaboradores a las acciones, sino influyen en la forma, la intensidad y la duración del comportamiento o conducta de las personas (Ancona, Camacho & García-Muñoz, 2012); en ella interactúan la intensidad, la cual representa la energía con que se realizan las actividades, la dirección que orienta hacia el objetivo que se necesita y la persistencia, como el tiempo durante el cual el trabajador mantiene el esfuerzo (Robbins y Judge, 2009).

La motivación intrínseca hacia el trabajo es una fuerza psicológica que se inicia dentro de las personas determinando la dirección de las conductas a realizar, los niveles de esfuerzo y de persistencia cuando no está sujeta a fuertes presiones y limitaciones situacionales (Kanfer, 1987; Arrieta y Navarro, 2008).

La motivación extrínseca es un fenómeno multicausal, originado por incentivos, reconocimientos, promociones, salarios, condiciones laborales, el trabajo por sí mismo, entre otros (Cortés, 2004) y que están orientados hacia el logro de objetivos o metas, a suplir las necesidades de las personas, profesional y laboralmente (Usher, 2008), y se ve afectada por la cultura organizacional influyendo las actitudes y los valores propios hacia las actividades laborales y, por ende, a su desempeño general (Carmona, 2004).

### **Teorías de la Motivación**

Entre las teorías sobre la motivación hacia el trabajo, algunas se nombran según el enfoque de la investigación mostrando la clasificación de Porter, Bigley y Steers (2003), la cual se basa entre grandes pilares, en la persona o el colaborador, en su contexto conductual y en la relación de las dos.

Las primeras que se abordarán son las que están basadas en la persona o el colaborador:

- **Teoría de las necesidades de Maslow**

Se centra en satisfacer las necesidades básicas y las que permiten crecer y desarrollarse en sus competencias. Esta teoría se explica a partir de la Pirámide de Maslow.



*Figura 2.* Pirámide de Maslow (Agut y Carrero, 2007)

En la base de la pirámide están las necesidades fisiológicas que son todas aquellas que permiten la supervivencia como respirar, comer, descansar; luego están las necesidades de seguridad, en las que se incluye la protección, la atención, la estabilidad asociada a la familiaridad; las necesidades de afiliación son todas aquellas que van hacia la satisfacción de las necesidades de afecto, relaciones familiares y de amistad, las necesidades de reconocimiento, estas identifican las capacidades y las fortalezas que tienen las personas y la importancia de su labor, y las necesidades de autorrealización, las cuales van orientadas a lograr todo lo que uno es capaz de llegar a ser. En el último peldaño de la pirámide se deben satisfacer todas las necesidades desde las más básicas hasta llegar al nivel superior (Agut y Carrero, 2007).

- **Teoría X Y de McGregor**

La base de esta teoría es el logro de las metas personales y, a la vez, el logro de los objetivos de la organización; esta fue la premisa final a la que llegó Mc Gregor luego de analizar las teorías por separado, la teoría X se basa en que las

personas necesitan que se les fuerce, controlen, dirijan y amenacen con castigos para conseguir los objetivos de la empresa, mientras que en la teoría Y el empleo es fuente de satisfacción y el trabajador persevera para lograr los mejores resultados y se compromete en la medida que se premian sus logros (Agut y Carrero, 2007).

- **Teoría de las necesidades de McClelland**

La finalidad es suplir las necesidades basándose en tres enfoques hacia el logro, hacia el poder y a la afiliación (Agut y Carrero, 2007). De esta manera, los empleados de una organización se pueden clasificar en tres grupos motivacionales, los afiliativos aquellos que tienen mayor necesidad de estima y reconocimiento, sus decisiones se basan más en aumentar su popularidad que en promover las metas de la organización; los motivados por la necesidad de logro, son indiferentes por lo que los demás piensen, se concentran en establecer metas y cumplirlas, pero ponen en primer lugar su propio logro y reconocimiento; y aquellos que están interesados en un lugar de jerarquía, ellos son más efectivos, y sus colaboradores directos tienen un mayor sentido de responsabilidad, ven las metas organizacionales con claridad y manifiestan espíritu de equipo (McClelland, 2003).

El segundo grupo de teorías se abordan desde el contexto conductual

- **Teoría del refuerzo de Skinner**

El comportamiento del trabajador tiene que ver de cierta forma para obtener refuerzos positivos. Esta teoría sostiene que para motivar a la persona no se necesita llegar a entender sus necesidades ni las razones por las cuales quieren satisfacerlas, solamente se debe entender la relación entre la conducta y su respectiva consecuencia positiva o negativa. Entre el reforzamiento positivo se tiene los elogios y en los negativos reglas de restricción, castigos, acción disciplinaria, advertencia formal al empleado, multa o despido como lo enuncia (Porter et al, 2003).

El tercer grupo de teorías se aborda desde la combinación del colaborador y el contexto conductual, entre ellas se encuentra:

- Teoría de la expectativa de Vroom afirma que la fuerza a actuar en determinada forma depende de la expectativa y lo llamativo del resultado para la persona (Ramírez, Abreu y Badii, 2008).
- Teoría de la equidad de Adams, en ella el trabajador recibe de acuerdo con lo que aporta y lo compara con lo que reciben los demás (Agut y Carrero, 2007).
- Teoría social cognitiva de Bandura plantea que las personas, además de ser conocedoras y ejecutoras, son autorreactivas y con capacidad de autodirección, ya que la regulación de la motivación y de la acción actúan, en parte, a través de criterios internos y de respuestas evaluativas de las propias ejecuciones. La autorregulación está dirigida a metas y resultados proyectados en el futuro, los cuales son representados cognitivamente en el presente, de esta manera se puede generar un efecto causal sobre el comportamiento humano, así al interpretar nuestra conducta necesariamente hay que inferir que está mediada por los procesos de pensamiento, por la motivación, la afectividad y los procesos influyentes en la ejecución de las actividades humanas (Bandura, 1987; Vielma y Salas, 2000).

La motivación es autodeterminación, es la experiencia de hacer lo que se quiere sin restricciones; hay dos clases de orientación: hacia el aprendizaje y hacia el desempeño, mostrando de lo que son capaces y las competencias que posee. En la autoeficacia se mueven las siguiente funciones: elección de la tarea, la cual es la capacidad generada a partir de las habilidades cognitivas, sociales, emocionales y conductuales aplicadas a un propósito deseado; el esfuerzo es la capacidad que tiene la persona de sentirse capaz de hacer determinadas tareas generando la energía suficiente para llevarlas a cabo; y la perseverancia es una

reacción que tiene la persona hasta poder completar la tarea asignada (Bandura, 1995; García, García y Ramos, 2007).

- Teoría de establecimiento de objetivos de Latham y Pinder (2005), se ha centrado no solamente en la relación de la persona con su trabajo, sino con otros factores que interactúan en la motivación, como el contenido del trabajo, la personalidad, los factores afectivos y los cambios asociados al medio ambiente en que se desarrolla (Klonoski y Baldwin, 2011). Existen sistemas de motivación y recompensa que dependen de la cultura del país, vista desde la relación entre el individualismo y el colectivismo, los valores culturales y las prácticas de gestión en relación con la recompensa (Erez, 2000; Latham y Pinder, 2005).

La motivación está relacionada con autoeficacia y necesidad del logro. La autoeficacia son las afirmaciones en las propias capacidades para organizar y ejecutar acciones requeridas para resolver situaciones futuras, las cuales se van incrementando por: las experiencias vividas, éxitos y fracasos, la persuasión social y las creencias de eficacia, para lograr alcanzar una meta determinada (Arrieta y Navarro, 2008). Lo importante es motivar a las personas para mantener y reforzar la dirección, persistencia e intensidad de los esfuerzos realizados. Ellos llevaron a cabo un estudio cuyo resultado muestra que la motivación no se comporta de forma lineal, sino que está en constante cambio, es decir, que no espera algún estímulo para activar determinado comportamiento.

- Teoría de la identidad social se basa en el conocimiento que posee la persona sobre la pertenencia a un grupo social determinado por la parte emocional, este puede estar demarcado por dos extremos: el intergrupar, en el cual la conducta se determina por la pertenencia un grupo y el interpersonal, en el que la conducta se determina por las relaciones personales con otros individuos. Es decir, el trabajo debe tener actividades que impliquen realización propia, identidad social y construcción de relaciones humanas que conlleven a un

desarrollo humano integral, relacionándolo directamente con el liderazgo el cual debe tener características que aporten una visión amplia del desarrollo humano, de tal manera que se logre un avance social, integral y sostenible (Cortés, 2004).

Paniagua (2005), menciona que Elton Mayo, en su experimento de Hawthorne, demuestra que la recompensa salarial (aun cuando se efectúe sobre bases justas o generosas) no es el único factor decisivo para la satisfacción del trabajador en la situación laboral. Se propuso una nueva teoría de la motivación, opuesta a la del homo economicus; el ser humano es motivado no solo por estímulos económicos y salariales, sino también por recompensas sociales y simbólicas.

Blumen (2008), detalla que las personas necesitan tener interés en el entorno y estar motivados a interactuar con él. Es decir, el desarrollo es el resultado de interacciones recíprocas entre los organismos y el entorno, que a su vez actualizan el potencial genético del organismo. Por lo tanto, a mayor interacción entre el organismo y el entorno, mayor realización del potencial genético.

Kelly (2008), refiere que la motivación es una fuerza motriz. Si desea motivar a la gente debe conocer sus motivos y satisfacer sus necesidades.

### **Importancia de la motivación laboral**

Kelly (2008), comenta que la capacidad para motivar a un equipo y trabajar con él tiene tanta importancia como el conocimiento técnico y una mentalidad analítica. El estilo de liderazgo que adopte el jefe determina la cantidad de esfuerzo que realiza el personal. Un gerente que desea lograr excelentes resultados no debe ignorar la salud psicológica de su personal. Esto es particularmente importante en la actualidad cuando el equilibrio de poder dentro de las compañías está cambiando a favor de los empleados más calificados. Para motivar al personal es necesario prestar atención a las relaciones humanas. Varias investigaciones psicológicas revelan que el 95% de las decisiones, se toman en el nivel emocional

sin importar si podemos respaldar nuestros motivos con argumentos aparentemente razonables. La motivación es un producto de la participación, pero trabajar en conjunto no es fácil. Sin embargo, es posible aprender las reglas de las relaciones interpersonales. Por esta razón, no es suficiente dedicarse solamente al desarrollo profesional; la estimulación de las capacidades sociales tiene la misma importancia. Una atmósfera placentera y relajada conduce con mayor rapidez al logro de los objetivos

### **Relación entre motivación y desempeño**

Rodríguez y Acosta (2009), destacan que en un ambiente empresarial donde haya una correcta motivación, una comunicación directa y explícita sobre lo que se espera de cada uno de los colaboradores, trae como resultado colaborador orientado al logro de objetivos, el mejoramiento continuo y un desempeño sobresaliente. Cuanto se motive a la persona hacia algo, mayores esfuerzos hará para conseguirlo; mientras más motivos se encuentren para desempeñar mejor un trabajo, se harán mayores esfuerzos para hacerlo. Además de la satisfacción de las necesidades básicas, las metas, el deseo de logro y superación, así como la necesidad de autorrealización pueden constituirse en motivos poderosos para buscar un óptimo desempeño. Esto les permite crecer desarrollarse, las metas se constituyen en hitos para el desarrollo de las personas; solo alguien que no tenga metas no llegará a ninguna parte. Las metas, la satisfacción de necesidades y una percepción positiva hacia la actividad laboral, se convierten en el combustible que activa la motivación y ésta proporciona la disposición necesaria para un mejor avance de las actividades laborales.

(Bruce y Pepitone, 2002), mencionan que, para mejorar el desempeño y la motivación de los empleados, se tendrá que demostrar que se está comprometido con los colaboradores siguiendo los tres pasos que a continuación se mencionan:

Crear un ambiente de alto desempeño. Para provocar y desarrollar la motivación en los empleados, se deberá crear deliberadamente un ambiente que conduzca a niveles superiores de desempeño. En este ambiente los empleados se concentrarán y tendrán bien claro cuáles son sus objetivos, el trabajo será

estimulante y desafiante, la gente se sentirá apreciada y respetada. Antes de crear un ambiente de alto desempeño, se tendrá que estudiar el ambiente actual. Sólo entonces se podrá determinar qué se va a necesitar para llegar a donde se quiere llegar. Es recomendable que los empleados participen en el estudio, solicitando sus ideas y opiniones.

Compartir las recompensas del desempeño exitoso. Un objetivo importante en cualquier programa de motivación es ayudar a que los empleados sientan que el trabajo es en sí mismo una recompensa. Si se quiere que los empleados mantengan un alto nivel de motivación en el trabajo, se pueden compartir las recompensas con aquellos que han contribuido al éxito de la organización. Para ello se puede tomar lo que a continuación se menciona: (a) recompensas especiales, (b) reconocimiento y alabanza, (c) formación, seminarios y talleres de trabajo y (d) estimulantes para la moral.

Incentivar a los demás para que rindan más. Los grandes líderes suelen ser inspiradores, fomentan el optimismo, como directivo puede crear un ambiente que ayude a la gente a subir al siguiente nivel de consecución, satisfacción y excelencia; crear un ambiente de trabajo en el que la gente realmente le guste lo que hace y se sienta motivada a hacer un buen trabajo requiere determinadas habilidades. Si se consiguen desarrollarlas, se estará desarrollando un equipo creativo y sinérgico.



Figura 3. *Ciclo para la acción motivación – desempeño (Chiavenato, 2000)*

### **1.3 Justificación de la Investigación**

La educación del futuro se perfila con un alto nivel de requerimientos para los, las estudiantes en su conjunto, considerándose el desempeño como un factor de desarrollo para la calidad de servicio educativo. También se piensa en él como un elemento sustancial, garante del ejercicio de la enseñanza aprendizaje, que planteará el complejo orden educativo.

Compartimos la preocupación por mejorar la calidad de la educación con equidad para responder oportunamente a las exigencias de nuestra sociedad en el umbral del Siglo XXI.

Solidaridad con los docentes que trabajan en situaciones difíciles.

#### **1.3.1 Justificación Teórica**

La investigación fortalecerá a través de argumentos científicos y sistemáticos, los conocimientos e información que hasta hoy se han formulado respecto a las variables desempeño laboral y la motivación. El estudio certificará asimismo mejorar las bases teóricas de estos constructos en función de los últimos enfoques del Buen desempeño docente.

#### **1.3.2 Justificación metodológica**

Esta investigación hará posible la aplicación y consolidación de la validez y confiabilidad de instrumentos para valorar el desempeño laboral de los docentes y de la motivación en un contexto profesional docente. Asimismo, la tesis permitirá preparar esbozar actividades para fortalecer el desarrollo del desempeño laboral de los docentes.

#### **1.3.3 Justificación practica**

Los resultados de esta investigación beneficiarán definitivamente a los docentes y a los directivos de la IE Melitón Carvajal, quiénes al tomar conocimiento de los aportes y la dependencia que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes podrán desarrollar mejorar el desempeño laboral de la praxis

educativa; ya que influirá para propiciar un análisis crítico reflexivo de las variables en mención, permitiendo tomarlo como referencia para la realización de un desarrollo humano que por derecho le corresponde y así desprender un desarrollo un crecimiento profesional por ende revalorar la carrera docente. En nuestro contexto, algunas cosas como las condiciones laborales, las responsabilidades, los sueldos y los beneficios están fuera del control de los directivos, pero es importante que se recuerde que la motivación está estrechamente ligada al desempeño que tiene que ver mucho con un buen criterio de parte de ellos.

#### **1.3.4 Justificación epistemológica**

Va generar un ambiente en el que el docente experimente ayuda para mejorar su desempeño al realizar las actividades del programa de motivación y obtener un mejor resultado, en este orden de ideas se necesita de un buen equipo de trabajo que esté en condiciones de proyectar acciones cualitativas para lograr los objetivos de la Institución Educativa.

Los docentes siguen desempeñándose en tareas que son altamente calificadas y algunos mantienen elementos de control sobre sus procesos de trabajo, convirtiéndose en una ambivalencia en el desarrollo mismo del proceso de trabajo.

#### **1.4. Realidad Problemática**

La educación no ha sido una tarea fácil. Hoy no basta con “saber” o “saber hacer”, sino que la enseñanza se entrelaza con la dignidad humana que nos orienta hacia el bien hacer.

Aunque la buena práctica o ejercicio de la profesión hace que el profesional aporte un servicio a la sociedad, a la vez, hace además que adquiera un carácter o personalidad ética (Marchesi, 2007). Con el desarrollo de sus actividades los profesionales pretenden ganarse no solamente económicamente la vida, sino también la importancia social y moral del ejercicio de una profesión en el bien específico que aporta a la sociedad (Jiménez y Wamba, 2004; Domingo, 2008).

En Perú hay fuertes cuestionamientos al sistema educativo durante décadas en el tratamiento de la enseñanza aprendizaje conflicto entre el SUTEP y el MINEDU; y recomendaciones del CEN sobre el desempeño profesional de los docentes.

En la Institución Educativa Melitón Carvajal se observa que el 90% de la plana docente labora en un horario peculiar de 8.00 a.m. a 16.00 p.m. en un contexto donde los docentes están supervisados diariamente a través de la elaboración y ejecución de sesiones de aprendizaje que les toma tiempo análisis y planteamiento, es decir una secuencia lógica exigente en la elaboración de la sesión de aprendizaje hoy por hoy para brindarle los conocimientos y la praxis pedagógica a los, las estudiantes de la Institución Educativa; tal exigencia a los profesores del nivel de secundaria resulta una apatía a su desempeño laboral; pero la muestra de ello se percibe en la actitud en la apariencia del profesor cansado, preocupado que no solo es eso, desatendido profesionalmente ya que con ese horario no le permite actualizarse sosegadamente llevando un ritmo de vida agitada para la salud mental de cada uno de ellos; los comentarios que se dan en la Institución de no poder trabajar en otro lado, las consideraciones a su profesión por los directivos, la atención que reciben de parte de los administrativos, los auxiliares ante la vista de todo integrante trabajador de la I.E. Melitón Carvajal por lo que le ocasiona una carga de estrés adicionándole un sueldo indecente para el tiempo de trabajo diario que realizan, además de la brecha que ha originado la aplicación de las escalas a través de un instrumento que solo evalúa conocimientos y no el desempeño en el aula.

Aquí se puede observar que los docentes están desmotivados frente a esta realidad actual donde la reestructuración del sistema educativo no le brinda las condiciones que necesita un profesional en la docencia; obviamente le resta energía a su desempeño laboral. A todo esto se suma el descontento de los docentes frente a su labor pedagógica que es tan desconsiderada, a mediano plazo el desempeño no será como debería ser eficiente porque la mayoría trabaja en 2 colegios entonces hay un desgaste de energías, quedando un menor grupo de docentes que trabajan en 1 solo colegio; y se dan por su convicción misma por lo tanto su desempeño será mejor porque la mística en algunos profesionales

no se pierde, ya que se sacrifican; lo preocupante es que son seres humanos que responden a estímulos sin embargo terminan con una carga de estrés fuerte y se percibe llegando tarde al colegio no desarrollando completamente algunas de las sesiones de aprendizaje. Se corre el riesgo de que los profesores no transmitan un bienestar emocional adecuado frente a los estudiantes es decir se produciría una atmosfera de apatía que a la larga vaya en contra de la salud mental de ambos protagonistas de la enseñanza aprendizaje y por ende puede llegar a que los docentes sean sancionados injustamente en el trabajo y el sistema educativo declive, como también los padres de familia trasladarían a sus hijos a otros colegios.

Si la finalidad principal de la educación es que cada sujeto pueda alcanzar un grado óptimo de bienestar social y emocional. No existe justificación más sólida que esta para terminar de dar a la educación emocional la importancia que debe tener en el proceso educativo de los jóvenes. Entonces se debe generar programas que ayuden al desenvolvimiento del docente; como poner en práctica el proceso de reestructuración corporal (relajamiento), que se den escenarios de camaradería; entre otros para que el maestro pueda rendir eficientemente.

La encuesta nacional de docentes. (ENDO, 2014), reúne la opinión de alrededor de 10000 profesores participantes de colegios públicos y privados de todas las regiones del país a la pregunta ¿En qué nivel socioeconómico están? 31% pobre, 60% medio y 9% alto (Consejo Nacional de educación: 2014)

#### **1.4.1 Formulación del problema**

#### **1.4.2 Problema general**

¿Cuál es el efecto del Programa de Motivación para el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017?

### **1.4.3 Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cuál es el efecto del Programa de Motivación en la dimensión Pedagógica en los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017?

#### **Problema específico 2**

¿Cuál es el efecto del Programa de Motivación en la dimensión cultura para los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017?

#### **Problema específico 3**

¿Cuál es el efecto del Programa de Motivación en la dimensión política para los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017?

### **1.5 Hipótesis**

#### **1.5.1. Hipótesis general**

El Programa de Motivación mejora significativamente para el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2016.

#### **1.5.2. Hipótesis específicas**

##### **Hipótesis específicas 1**

El Programa de Motivación mejora significativamente en la dimensión Pedagógica para el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017

##### **Hipótesis específicas 2**

El Programa de Motivación mejora significativamente en la dimensión cultura para el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017

### **Hipótesis específicas 3**

El Programa de Motivación mejora significativamente en la dimensión política para el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017.

#### **1.6 Objetivos**

##### **1.6.1 General**

Determinar el efecto del Programa de Motivación en el desempeño laboral para los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017.

##### **1.6.2 Específicos**

###### **Objetivo específico 1**

Determinar el efecto del Programa de Motivación en la dimensión Pedagógica para los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017?

###### **Objetivo específico 2**

Determinar el efecto del Programa de Motivación en la dimensión cultura en los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017?

###### **Objetivo específico 3**

Determinar el efecto del Programa de Motivación en la dimensión política para los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017?

## **II. Metodología**

## **Paradigma de la investigación**

El paradigma es positivista, por su objetividad en el método cuantitativo durante el proceso de la investigación, aplicando datos numéricos. Según Sánchez S. (2011), el paradigma positivista, a principios del siglo XIX la ciencia positiva era la única vía para lograr un conocimiento objetivo y universal sobre el mundo. Y en su acontecer, los hechos y fenómenos sociales empiezan a ser de interés en la reflexión científica. Así es como los pensadores de esa época, Comte, Mill y Durkheim definieron los principios de una ciencia social. (Durkheim, 1984, citado por Sánchez, 2011). Su dimensión epistemológica consiste en una causa en la que se puede acceder al conocimiento de la verdad a través de los sentidos y de la razón.

### **2.1 Variables**

#### **2.1.1 Variable independiente: Programa de motivación**

Para Ilies, Judge y Wagner (2006), la motivación es: “el proceso a través del ímpetu, la conducta y la tenacidad del esfuerzo hacia el logro de una meta u objetivo, determinando la orientación de los esfuerzos y el tiempo en mantenerlos”.

#### **2.1.2 Variable dependiente: Desempeño laboral**

El desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (Chiavenato 2002, p.236).

### **Definición operacional**

Es el nivel de desarrollo óptimo de la praxis educativa articulando en la realidad lo pedagógico con lo cultural y la política.

La variable desempeño consta de tres dimensiones en primer orden la pedagógica cuyos indicadores son el porcentaje de elaboración de sesiones de aprendizajes que consta de cuatro ítems, nivel de actitud pedagógica que consta

de tres ítems, liderazgo motivacional con dos ítems y nivel de empatía con dos ítems; la segunda dimensión denominada cultural con tres indicadores que consta de ocho ítems, la tercera dimensión se denomina política con dos indicadores que consta de 10 ítems, jornadas laborales que consta de 2 ítems y nivel de consideración y seguridad profesional que consta de 8 ítems; con índice rango deficiente (11-25), Regular ( 26-40), Bueno (41-55) que pertenecen a la escala de intervalo.

### **Dimensión pedagógica**

Minedu (2012), sostiene que:

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. (p.20).

### **Dimensión cultural**

Según el Minedu (2012) es:

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes. (p.20).

## **Dimensión política**

Para el Minedu (2012):

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos. (p.20).

## 2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.

*Operacionalización de la Variable dependiente: Desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala y valores	Niveles y rangos
Dimensión pedagógica	Porcentaje de elaboración de sesiones de aprendizaje contextualizadas.		Siempre =5 Casi siempre=4 A veces =3	Deficiente (11-25) Regular (26-40)
	Nivel de actitud pedagógica.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11.	Casi nunca=2 Nunca = 1	Bueno (41 - 55)
	Liderazgo motivacional.			
	Nivel de empatía respeto a los docentes eficiencia educación emocional.			
Dimensión cultural	Aprendizajes contextualizados. Actualización oportuna.		Siempre =5 Casi siempre=4 A veces =3	Deficiente (8 - 18) Regular (19 - 29)
	Nivel de estrés ocupacional	12,13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19.	Casi nunca=2 Nunca = 1	Bueno (30 - 40)
Dimensión política	Jornadas laborales	20, 21, 22, 23, 24, 25,	Siempre =5 Casi siempre=4 A veces =3	Deficiente (10 - 23) Regular (24 - 37)
	Nivel de consideración y seguridad profesional.	26, 27, 28, 29.	Casi nunca=2 Nunca = 1	Bueno (38 - 50)

Tabla 2.

## Tabla de especificaciones

Módulo	Competencia	Capacidad	Indicadores	Contenidos	Actividades /Estrategias	CATEGORIAS							
						Estructura del test por contenido	Conocimiento	Comprensión	Aplicación	Análisis	Síntesis	Evaluación	Número de ítems
Programa de motivación	Identifica, describe y demuestra un desempeño laboral óptimo con la práctica de un conjunto de actividades durante el desarrollo del presente módulo promoviendo el manejo de las estrategias de motivación	Aplica los procesos pedagógicos en la sesión de aprendizaje con acompañamiento para inducir positivamente con respecto al desempeño laboral.	Elabora sesiones de aprendizaje con acompañamiento	Organización de la sesión de aprendizaje	Acompañamiento amable. Crecimiento	Dimensión pedagógica	1 (0.5)	2(0.5)	4(1)	1(2)			
			Nivel de Actitud pedagógica	Actitud Pedagógica	Buen trato								
					Reconocimiento			3(0.5)					
			Nivel de Capacitación docente	Capacitación Docente de Calidad	Capacitaciones de nivel certificadas			2(0.5)	2(1)	2(2)			
		Identifica un conjunto de acciones de ejercicios de relajación para inducir positivamente con respecto al desempeño laboral	Estrés	Relajamiento Funcional	Taller de reestructuración corporal	Dimensión cultural		2(0.5)	2(1)				
			Actualización oportuna										
		Jornadas Laborales		Relaciones interpersonales									
	Sentimiento de pertenencia en su quehacer pedagógico	Aprendizajes contextualizados	Fortalecimiento de la Práctica Pedagógica a través de una buena Gestión y evaluación	Consideración y seguridad profesional	Dimensión política		1(0.5)	1(0.5)					
		Empatía	Interés por el otro involucramiento	Reuniones de camaradería			2(1)	1(2)				<b>29</b>	

### **2.3 Metodología**

En el presente desarrollo se utilizó el método científico porque se seleccionó una pequeña parte de la realidad; que según Vara Horna(2011) el método científico se caracteriza por ser un procedimiento estándar un procedimiento abierto un procedimiento riguroso cuya razón de este método es público lo cual ha permitido tener éxito porque es documentado; y como método secundario se aplicó el método hipotético deductivo (es la vía de inferencias lógicas deductivas para arribar a conclusiones particulares a partir de la Hipótesis, que después se pueden comprobar experimentalmente).

### **2.4 Tipo de estudio**

El tipo de investigación de la presente investigación es aplicada, al respecto Ñaupás, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) sostiene :

Se llaman aplicadas por que solucionan problemas prácticos, se formulan hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida productiva de la sociedad. Este tipo de investigación surge de la necesidad de mejorar, perfeccionar y optimizar el funcionamiento de los sistemas, procedimientos y normas a la luz de los avances de la ciencia y tecnología. (p. 71).

### **2.5 Diseño de investigación**

La presente investigación es de diseño pre-experimental. Para Salking (1999), los diseños pre-experimentales: “no se caracterizan por la selección aleatoria de participantes de una población, ni incluyen un grupo control”. (p.235)

Al respecto Sánchez y Reyes (2006), menciona que: “son aquellos que no reúnen los requisitos de los experimentales puros, y por lo tanto no tienen validez interna, pero realizan un control mínimo”. (p.72)

El esquema del diseño pre-experimental es:

$$\text{GE: } O_1 \dots X \dots O_2$$

*Figura 4. Diagrama del diseño pre experimental*

Dónde:

G = Muestra.

O1= Datos de la variable: Desempeño laboral docente pre test

O2= Datos de la variable: Desempeño laboral docente post test

### **Método.**

En el presente desarrollo se utilizó el método científico y como método secundario se aplicó el método hipotético deductivo este es parte del método experimental, va de lo general a lo particular

## **2.6 Población, muestra y muestreo**

### **2.6.1 Población**

La población está conformada por 90 todos docentes de la institución educativa Melitón Carvajal de Lince 2016. La población constituye el conjunto grande de individuos que deseamos estudiar y generalmente suele ser inaccesible para su investigación.

Tabla 3.

*Distribución de la población de Docentes.*

<b>Docentes</b>	<b>F<sub>i</sub></b>	<b>F<sub>i</sub> %</b>
Femenino	46	51.1 %
Masculino	44	48.8 %
Total	90	100 %

Fuente: Nomina de Docentes de la IE

## 2.6.2 Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), el objetivo es: “generalizar los datos de una muestra a una población, de un grupo pequeño a uno mayor. Se involucra a muchos sujetos en la investigación porque se pretende generalizar los resultados del estudio”. (p.13)

El muestreo fue no probabilístico. Según refiere Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.176) es un: “Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación”.

Se seleccionó una muestra de 30 docentes de la población docente de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince, esta cantidad de población es elegida de manera proporcional por conveniencia y por el tiempo establecido para realizar la muestra.

Tabla 4.

*Distribución de la muestra de Docentes.*

<b>Docentes</b>	<b>F<sub>i</sub></b>	<b>F<sub>i</sub> %</b>
Femenino	20	66,6 %
Masculino	10	33.3%
Total	30	100 %

Fuente: Elaboración Propia

## 2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 2.7.1 Técnicas

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), indican que: “Las técnicas e instrumentos para la investigación se refieren a los procedimientos y herramientas mediante los cuales vamos a recoger los datos e informaciones necesarias para contrastar nuestras hipótesis de investigación”. (p.125).

La técnica para el presente estudio será la encuesta y su instrumento será el cuestionario, para medir el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017.

El instrumento fue el cuestionario, el cual consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cedula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables de investigación.

### **Ficha técnica de Desempeño Laboral**

Nombre del Instrumento: Cuestionario

Objetivo: Medir el desempeño laboral en los docentes

Autor/es: Janet F. Jiménez Mejía

Adaptación: Janet F. Jiménez Mejía

Administración: individual

Duración: Por docente 10 minutos

Sujetos de aplicación: docentes

Técnica: Encuesta

**Puntuación y escala de calificación:** 5 –Siempre; 4 – Casi Siempre 3 – A veces; 2 – Casi Nunca; 1 – Nunca

### **Dimensiones e ítems:**

Pedagógica 11 ítems

Cultural 8 ítems

Política 10 ítems

Presentación previa del instrumento: (anexo )

**Niveles y rango:** deficiente (11-25), Regular (26-40), Bueno (41-55) que pertenecen a la escala de intervalo.

### 2.7.2 Instrumentos

El instrumento a utilizar consta de tres partes, en una primera parte se desarrolla preguntas que corresponden a la dimensión pedagógica de la variable dependiente, la segunda dimensión cultural y la tercera la dimensión política con el objetivo de conocer al personal docente de esta institución educativa desde su perspectiva; es un cuestionario que abarcan las dimensiones de la variable Desempeño laboral en una escala de Likert la mayoría de los ítems capta lo que se quiere medir.

El instrumento utilizado para la siguiente investigación se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 5.

#### *Instrumentos de recolección de datos*

<b>Variable</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Escala</b>
Desempeño laboral	Cuestionario	Likert

### 2.7.3 Validez de los instrumentos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), indican que: “la validez se refiere al grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (p. 201)

La validez de los instrumentos se realizó mediante la validación de contenido.

Al respecto Osuna (1996), sostiene que: “la validez de contenido se determina antes de la aplicación del instrumento, sometiendo el mismo al juicio de expertos que son profesionales relacionados a la temática que se investiga, se requiere como mínimo tres expertos”. (p.51).

Tabla 6.

*Validez de contenido por juicio de expertos.*

<b>Dimensiones / ítems</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Claridad</b>
	Si	Si	Si
Salvatierra Melgar Ángel	✓	✓	✓
Mg. Liza Dubois Paula	✓	✓	✓
Sánchez Huapaya Gladys	✓	✓	✓

De la tabla 5 se observa que, los expertos consideran que cada uno de los ítems busca la concordancia y coherencia con los objetivos del tema de investigación y en función a sus variables e indicadores. Por lo cual nuestro instrumento para medir el desempeño laboral es válido.

#### **2.7.4 confiabilidad del instrumento**

De acuerdo con Osuna (1996) sostiene que: La confiabilidad del instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. (p. 50).

#### **Desempeño laboral**

El instrumento para medir el desempeño laboral fue sometió a la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, llegándose a determinar su confiabilidad con el programa SPSS, los resultados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 7.

*Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.*

<b>N</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Confiabilidad</b>
29	Desempeño laboral	0,937

Fuente: Elaboración propia.

Lo cual se llegó a la conclusión de que el instrumento sobre el desempeño laboral tiene una alta confiabilidad, de acuerdo a la siguiente escala:

-1 a 0 No es confiable.

0.01 a 0.49 baja confiabilidad

0.50 a 0.75 Moderada confiabilidad.

0.76 a 0.89 Fuerte confiabilidad

0.90 a 1 Alta confiabilidad

## **2.8 Método de análisis de datos**

Para el análisis de los datos se empleó el software estadístico SPSS versión 20, con el cual se obtendrán: cuadros estadísticos, figuras y tablas, de las variables de estudios y sus respectivas dimensiones.

Asimismo, para determinar la influencia del programa de motivación sobre el desempeño laboral docente, se utilizó la prueba de rangos con signo de wilconxon, porque el diseño es pre-experimental se puede utilizar una prueba paramétrica o no paramétrica.

## **2.9 Aspectos éticos**

De acuerdo a la reglamentación planteada para esta investigación, se tomó en cuenta los aspectos éticos, con respecto a los docentes para lo cual no se contó con la autorización de las autoridades en su totalidad de la institución educativa Melitón Carvajal de Lince; sin embargo los docentes muy interesados por el contexto de la investigación se aplicó el instrumento con consentimiento informado teniendo la apertura de realizar el presente trabajo de investigación, asimismo se mantiene la reserva y el anonimato, así como el respeto al evaluado en todo momento y siendo muy celosos con los resultados para evitar susceptibilidades.

### **III. Resultados**

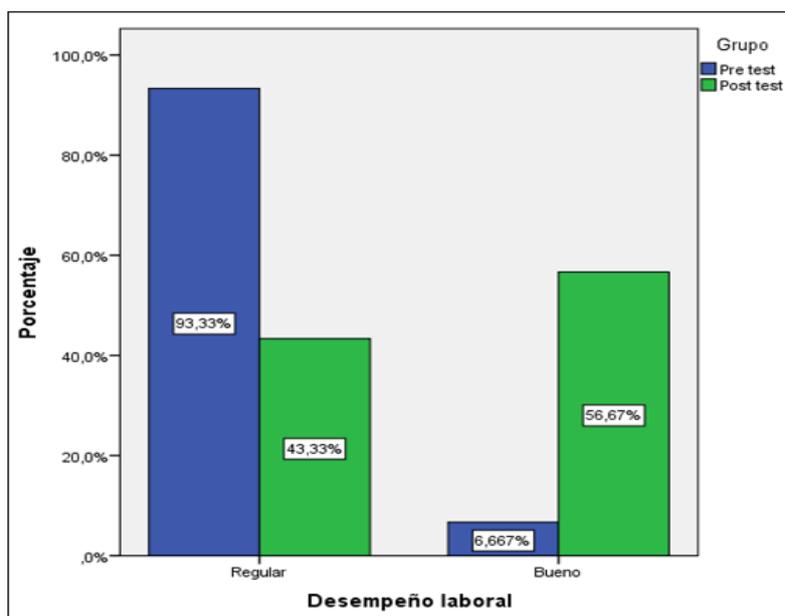
### 3.1 Resultados generales

#### 3.1.1 Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

Tabla 8.

*Niveles de comparación entre los resultados del pre test y pos test del desempeño docente de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017.*

	Desempeño laboral Pre test		Desempeño laboral Post test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>Deficiente</b>	0	0,0	0	0,0
<b>Regular</b>	28	93,3	13	43,3
<b>Bueno</b>	2	6,7	17	56,7
<b>Total</b>	30	100,0	30	100,0



*Figura 5. Niveles de comparación entre los resultados del pre test y pos test del desempeño docente de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017.*

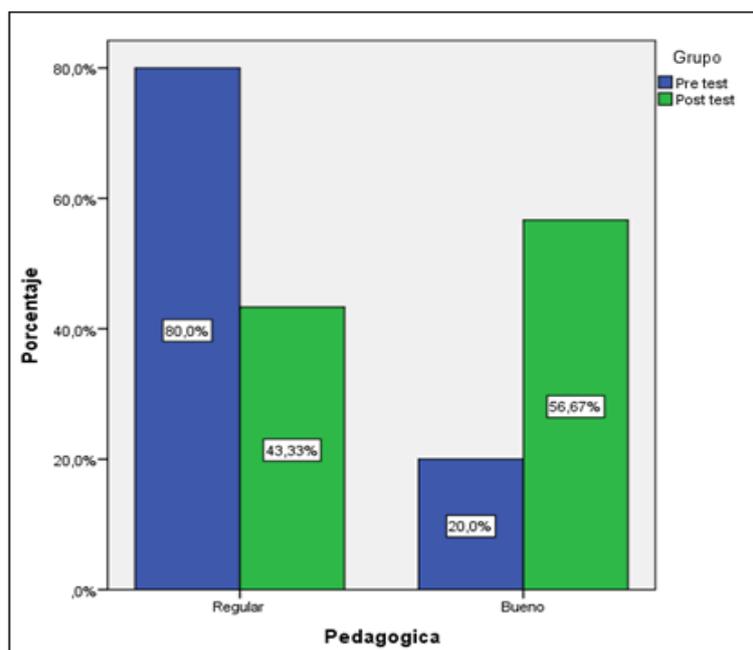
En la tabla 8, se observa que los resultados iniciales de la variable desempeño docente de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017, muestra los siguientes niveles: en los resultados del pre test se obtuvo que el 93,3% de los docentes se

encontraban en un nivel regular, seguido de un 6,7% en un nivel bueno. Luego de aplicar el programa, en la evaluación del post test, se observa que el desempeño docente logró una mejoría, ya que un 56,7% de docentes alcanzaron un nivel bueno y un 43,3% un nivel regular.

Tabla 9.

*Niveles de comparación entre los resultados del pre test y pos test de la dimensión pedagógica de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017.*

	Dimensión Pedagógica Pre test		Dimensión Pedagógica Post test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>Deficiente</b>	0	0,0	0	0,0
<b>Regular</b>	24	80,0	13	43,3
<b>Bueno</b>	6	20,0	17	56,7
<b>Total</b>	30	100,0	30	100,0



*Figura 6. Niveles de comparación entre los resultados del pre test y pos test de la dimensión pedagógica de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017.*

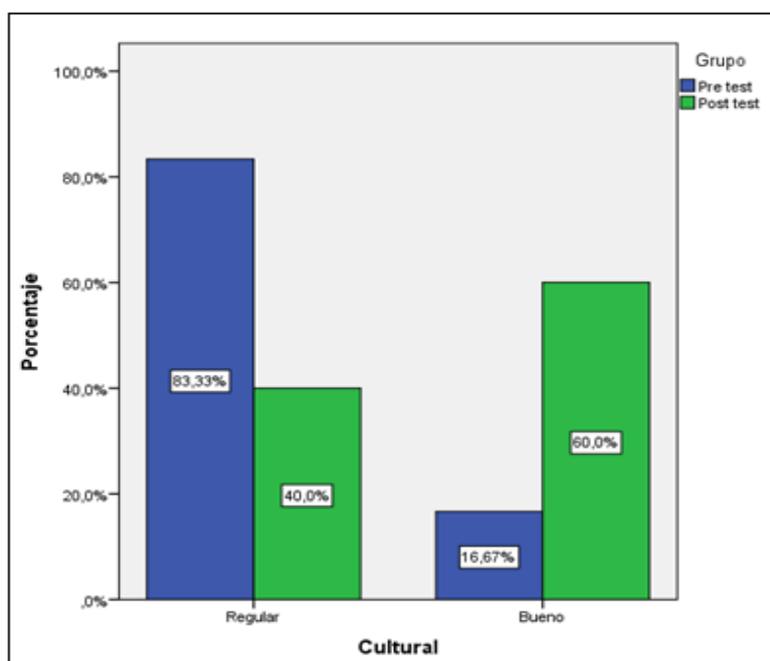
En la tabla 9, se observa que los resultados iniciales de la dimensión pedagógica de los docentes de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017, muestra los siguientes

niveles: en los resultados del pre test se obtuvo que el 80,0% de los docentes se encontraban en un nivel regular, seguido de un 20,0% en un nivel bueno. Luego de aplicar el programa, en la evaluación del post test, se observa que la dimensión pedagógica docente logró una mejoría, ya que un 56,7% de docentes alcanzaron un nivel bueno y un 43,3% un nivel regular.

Tabla 10.

*Niveles de comparación entre los resultados del pre test y pos test de la dimensión cultura de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017.*

	Dimensión Cultura Pre test		Dimensión Cultura Post test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>Deficiente</b>	0	0,0	0	0,0
<b>Regular</b>	25	83,3	12	40,0
<b>Bueno</b>	5	16,7	18	60,0
<b>Total</b>	30	100,0	30	100,0



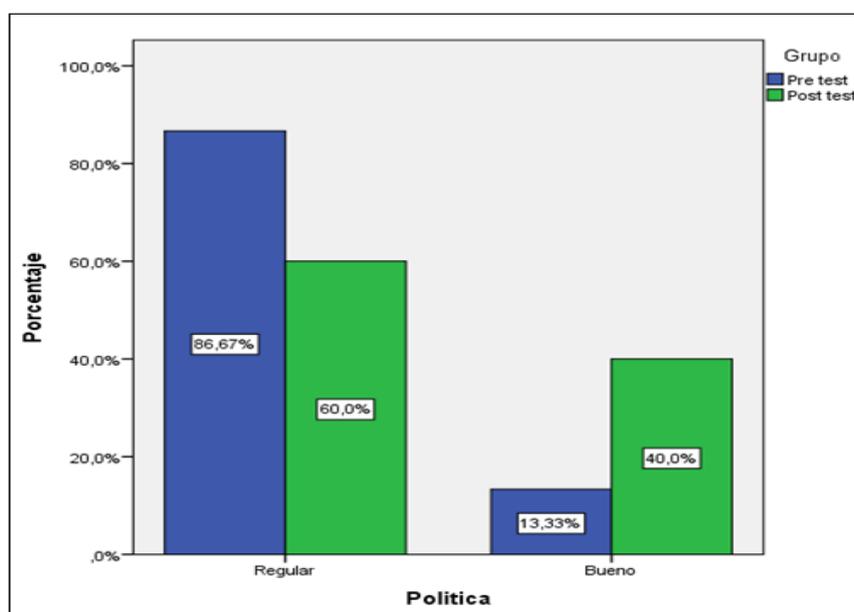
*Figura 7. Niveles de comparación entre los resultados del pre test y pos test de la dimensión cultura de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017.*

En la tabla 10, se observa que los resultados iniciales de la dimensión cultura de los docentes de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017, muestra los siguientes niveles: en los resultados del pre test se obtuvo que el 83,3% de los docentes se encontraban en un nivel regular, seguido de un 16,7% en un nivel bueno. Luego de aplicar el programa, en la evaluación del post test, se observa que la dimensión cultura de los docentes logró una mejoría, ya que un 60,0% de docentes alcanzaron un nivel bueno y un 40,0% un nivel regular.

Tabla 11.

*Niveles de comparación entre los resultados del pre test y pos test de la dimensión política de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017.*

	Dimensión política pre test		Dimensión política post test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>Deficiente</b>	0	0,0	0	0,0
<b>Regular</b>	26	86,7	18	60,0
<b>Bueno</b>	4	13,3	12	40,0
<b>Total</b>	30	100,0	30	100,0



*Figura 8. Niveles de comparación entre los resultados del pre test y pos test de la dimensión política de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017.*

En la tabla 11, se observa los resultados iniciales de la dimensión política de los docentes de la I.E Melitón Carvajal de Lince 2017, muestra los siguientes niveles: en los resultados del pre test se obtuvo que el 86,7% de los docentes se encontraban en un nivel regular, seguido de un 13,3% en un nivel bueno. Luego de aplicar el programa, en la evaluación del post test, se observa que la dimensión política de los docentes logró una mejoría, ya que un 60,0% de docentes alcanzaron un nivel regular y un 40,0% un nivel bueno.

### **3.2. Resultados inferenciales**

#### **Resultados de la prueba de normalidad**

Para determinar si las variables de estudios provienen de una distribución normal, se aplicará el test de Shapiro – Wilk.

El test de Shapiro-Wilk, es un test conveniente cuando el tamaño de la muestra es pequeño, es una prueba de bondad de ajuste, para tamaño de muestra menor a 50. (Ashish y Muni, 1990)

Para la variable desempeño docente y sus dimensiones en el pre test, se plantearon las siguientes hipótesis para demostrar su normalidad:

**H<sub>0</sub>:** La variable tiene distribución normal.

**H<sub>1</sub>:** La variable no tiene distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

Si  $p\text{-valor} < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .

Si  $p\text{-valor} > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

Se procedió con el tratamiento en el software SPSS, el cual nos indicó los siguientes valores.

Tabla 12.

*Prueba de normalidad para el desempeño docente y sus dimensiones del pre test.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral pre test	0,820	30	0,000
Pedagógica pre test	0,959	30	0,298
Cultural pre test	0,771	30	0,000
Política pre test	0,663	30	0,000

De la tabla 12, se observa en el pre test que la dimensión pedagógica en el pre test, tiene un p-valor=0,298 mayor al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ); por lo cual no se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se concluye que la dimensión pedagógica tiene distribución normal, en el caso de la variable desempeño laboral, dimensión cultural y dimensión política, tienen un p-valor=0,000 por lo cual se rechaza hipótesis nula( $H_0$ ) y se concluye que la variable desempeño laboral, dimensión cultural y dimensión política no tienen distribución normal.

Tabla 13.

*Prueba de normalidad para el desempeño docente y sus dimensiones del post test.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral Post test	0,914	30	0,018
Pedagógica Post test	0,875	30	0,002
Cultural Post test	0,888	30	0,004
Política Post test	0,733	30	0,000

De la tabla 13, se observa que, en el post test, la variable desempeño laboral, la dimensión pedagógica, la dimensión cultural, y dimensión política tienen un p-valor menor al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ), por lo cual se rechaza hipótesis nula ( $H_0$ ) y se concluye que la variable desempeño laboral, dimensión cultural y dimensión política no tienen distribución normal.

Por todo lo mencionado anteriormente la prueba estadística a aplicar será una prueba no paramétrica. En este caso se aplicará la prueba de rangos con signos de wilcoxon para datos relacionados.

### 3.3 Prueba de hipótesis

#### 3.3.1 Hipótesis general

**Ho:** El programa de Motivación no mejora significativamente para el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017

**H1:** El programa de Motivación mejora significativamente para el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017.

Tabla 14.

*Prueba de Wilcoxon para probar la hipótesis general según rangos y estadísticos de contraste.*

			N	Rango promedio	Suma de rangos
Desempeño laboral		Rangos negativos	3 <sup>a</sup>	5,33	16,00
Post test	-	Rangos positivos	25 <sup>b</sup>	15,60	390,00
Desempeño laboral		Empates	2 <sup>c</sup>		
Pre test		Total	30		

a. Desempeño laboral Post test < Desempeño laboral Pre test

b. Desempeño laboral Post test > Desempeño laboral Pre test

c. Desempeño laboral Post test = Desempeño laboral Pre test

Tabla 15.

*Estadístico y p-valor de la prueba de rangos con signo de wilcoxon.*

	Desempeño laboral Post test - Desempeño laboral Pre test
Z	-4,264 <sup>b</sup>
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

De la tabla 14; se observa en el cuadro de rangos que existe predominio de rangos positivos lo que indica que las puntuaciones del post test son superiores que las puntuaciones del, pre test y que después de la aplicación del programa en las sesiones para el desarrollo del desempeño laboral en 3 docentes no muestran diferencia en cuanto a la puntuación del pretest y del posttest y dos docentes presentan puntuaciones iguales en el pre y post test.

Con respecto al contraste de la prueba de hipótesis, los estadísticos de la tabla 15, muestran que  $-4,264$  es menor que  $-1.96$ , así mismo el grado de significación estadística p-valor es  $0,000$  menor que  $0,05$  por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, es decir, la aplicación del programa de motivación mejora significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017.

### 3.3.2 Análisis inferencial de la Hipótesis específica 1

**Ho:** El programa de Motivación no mejora significativamente para la dimensión Pedagógica en los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017.

**H1:** El programa de Motivación mejora significativamente para la dimensión Pedagógica en los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017.

Tabla 16.

*Prueba de Wilcoxon para probar la hipótesis específica según rangos y estadísticos de contraste.*

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Pedagógica Post test - Rangos negativos		6 <sup>a</sup>	7,42	44,50
Pedagógica Pre test Rangos positivos		19 <sup>b</sup>	14,76	280,50
	Empates	5 <sup>c</sup>		
	Total	30		

- 
- a. Pedagógica Post test < Pedagógica Pre test
  - b. Pedagógica Post test > Pedagógica Pre test
  - c. Pedagógica Post test = Pedagógica Pre test

De la tabla 16 se observa en el cuadro de rangos que existe predominio de rangos positivos lo que indica que, las puntuaciones del postest son superiores que las puntuaciones del pretest y cinco docentes presentan puntuaciones iguales en el pre y post test y seis presentaron rangos negativos.

Tabla 17.

*Estadístico y p-valor de la prueba de rangos con signo de Wilcoxon*

	Pedagógica Post test - Pedagógica Pre test
Z	-3,183 <sup>b</sup>
Sig. asintót. (bilateral)	,001

- a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon
- b. Basado en los rangos negativos.

Con respecto al contraste de la prueba de hipótesis, los estadísticos de la tabla 17 muestran que -3,183 es menor que -1,96 así mismo el grado de significación estadística p-valor es 0,001 menor que 0.05 por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que, la aplicación del programa de motivación mejora significativamente en la dimensión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017.

### **3.3.3 Análisis inferencial de la Hipótesis específica 2**

**H<sub>0</sub>:** El programa de Motivación no mejora significativamente para la dimensión cultura en los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017

**H<sub>1</sub>:** El programa de Motivación mejora significativamente para la dimensión cultura en los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017

Tabla 18.

*Prueba de Wilcoxon para probar la hipótesis específica según rangos y estadísticos de contraste.*

	N	Rango promedio	Suma de rangos
Cultural Post test - Rangos negativos	7 <sup>a</sup>	9,36	65,50
Cultural Pre test Rangos positivos	21 <sup>b</sup>	16,21	340,50
Empates	2 <sup>c</sup>		
Total	30		

a. Cultural Post test < Cultural Pre test

b. Cultural Post test > Cultural Pre test

c. Cultural Post test = Cultural Pre test

De la tabla 18, se observa en el cuadro de rangos que existe predominio de rangos positivos lo que indica que, las puntuaciones del post test son superiores que las puntuaciones del pre test y dos docentes presentan puntuaciones iguales en el pre y post test y siete presentaron rangos negativos.

Tabla 19.

*Estadístico y p-valor de la prueba de rangos con signo de Wilcoxon*

	Cultural Post test - Cultural Pre test
Z	-3,163 <sup>b</sup>
Sig. asintót. (bilateral)	,002

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

Con respecto al contraste de la prueba de hipótesis, los estadísticos de la tabla 19 muestran que, -3,163 es menor que - 1,96 así mismo el grado de significación estadística p-valor es 0,002 menor que 0,05 por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que, la aplicación del programa de motivación mejora significativamente en la dimensión cultural de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017

### 3.3.4 Análisis inferencial de la Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** El programa de Motivación no mejora significativamente para la dimensión política en los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017.

**H<sub>1</sub>:** El programa de Motivación mejora significativamente para la dimensión política en los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017.

Tabla 20.

*Prueba de Wilcoxon para probar la hipótesis específica según rangos y estadísticos de contraste.*

		N	Rango promedio	Suma de rangos
	Rangos negativos	3 <sup>a</sup>	17,33	52,00
Politica Post test -	Rangos positivos	26 <sup>b</sup>	14,73	383,00
Politica Pre test	Empates	1 <sup>c</sup>		
	Total	30		

a. Politica Post test < Politica Pre test

b. Politica Post test > Politica Pre test

c. Politica Post test = Politica Pre test

Tabla 21.

*Estadístico y p-valor de la prueba de rangos con signo de Wilcoxon.*

	Politica Post test - Politica Pre test
Z	-3,586 <sup>b</sup>
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

De la tabla 20, se observa en el cuadro de rangos que existe predominio de rangos positivos lo que indica que, las puntuaciones del post test son superiores

que las puntuaciones del pre test y un docente presentan puntuaciones iguales en el pre y post test y tres presentan rangos negativos.

Con respecto al contraste de la prueba de hipótesis, los estadísticos de la tabla 21 muestran que,  $-3,586$  es menor que  $-1,96$  así mismo el grado de significación estadística p-valor es  $0,000$  menor que  $0,05$  por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que, la aplicación del programa de motivación mejora significativamente en la dimensión política de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017.

## **IV. Discusión de resultados**

La sociedad del futuro se perfila con un alto nivel de requerimientos para la población docente en su conjunto, considerándose el desempeño laboral como el principal factor de desarrollo en la praxis educativa. También se piensa en él como un elemento sustancial, garante del ejercicio del sistema educativo, que planteará el complejo quehacer educativo.

Compartimos la preocupación por mejorar la calidad de la educación con equidad para responder oportunamente a las exigencias del sistema educativo. Desde esta perspectiva, hay que reconocer que la comunidad docente también efectúa demandas de consideraciones, respeto y el de rescatar su imagen profesional para que le permita desarrollarse, crecer profesionalmente en el ambiente educativo.

Hay que tomar en cuenta que la muestra no es suficiente en cuanto instrumentos se ha debido adicionar otros que aseguren esa realidad que está obstaculizando el desempeño laboral de los docentes en la tarea educativa.

A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que El Programa de Motivación mejora significativamente en el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017 ya que en los resultados alcanzados en la presente investigación se observa que el 56,7% de los docentes de la Institución Educativa describen un nivel Bueno en el desempeño laboral del postest. según la tabla N°8.

Este resultado guarda relación con lo que sostiene Rivera (2014) que refiere que en todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas, es ahí donde radica la importancia de su aplicación en cualquier área; si se emplea en el ámbito laboral se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Ello es acorde con lo que este estudio se halla. Para la contrastación de la hipótesis se asumió el estadístico de Wilcoxon, frente al resultado de tiene  $Z_c <$  que la  $Z_t$  ( $-4.264 < -1.96$ ) con tendencia de cola izquierda, lo que significa rechazar la hipótesis nula,

así mismo  $p < \alpha$  (.00 < .05) confirmando la regla de decisión. El programa de motivación tiene un nivel de significancia.

En lo que respecta a la relación Programa de Motivación mejora significativamente en la dimensión Pedagógica en los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017, en el estudio de la medición previa (pretest) de la hipótesis específica refiere que solo el 20% se encontraba en un nivel bueno; esto implica que el resto de los docentes no responden a un saber pedagógico construido en la reflexión teórico práctica, mientras que Ayay (2016), en su investigación fue determinar la *Relación que existe entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*, concluye que existe una relación significativa positiva estadísticamente entre la formación profesional y el desempeño laboral de los docentes lo cual es necesario para ayudarles a construir un saber pedagógico.

En relación al postest es decir la nueva medición en los sujetos, reflejan que el 56,7% se encuentran en un nivel Bueno en la dimensión Pedagógica según la tabla N°9; esto implica que va tener un soporte en su trabajo pedagógico mediante el programa; este resultado no está respaldado con las afirmaciones de Jiménez (2014), que refiere que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo en los docentes de una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá, pero se evidencia la correlación entre la motivación interna y el desempeño y esto se debe que hay un estímulo externo que lo influye. Tal es así que en la contrastación de la hipótesis se asumió el estadístico de Wilcoxon, frente al resultado de tiene  $Z_c <$  que la  $Z_t$  ( $-3,183 < -1.96$ ) con tendencia de cola izquierda, lo que significa rechazar la hipótesis nula, así mismo  $p < \alpha$  (.00 < .05) confirmando la regla de decisión. El programa de motivación tiene un nivel de significancia en la dimensión Pedagógica.

En relación al pre test del programa de Motivación mejora significativamente en la dimensión cultura para el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017, los

resultados según la tabla N°10 refiere que el 83,3% de los docentes se encontraban en un nivel regular, seguido de un 16,7% en un nivel bueno. Esto implica la necesidad de conocimientos de su entorno para enfrentar los desafíos económicos, políticos sociales, culturales. Estos datos no se ven respaldados con las afirmaciones de Amador (2013), en su tesis *“La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados”*, refiere que la mayoría de los docentes tienen un sentido de pertenencia con la Institución Educativa ya que en parte les generan las condiciones de educabilidad para facilitarles la práctica pedagógica sin embargo los docentes sienten una insatisfacción laboral por lo económico, que es insuficiente para cubrir sus necesidades básicas.

En relación al post test los resultados muestran que en la dimensión cultural del desempeño laboral de los docentes se logra una mejoría, ya que un 60,0% de docentes alcanzaron un nivel bueno y un 40,0% un nivel regular.

Estos datos nos reflejan que cuando se realiza las actividades del Programa de motivación carga su profesionalidad para trabajar, es decir su imagen profesional, tiene que ver con las maneras de hacer, de pensar; del mismo modo nuestros hallazgos se ven confirmados con los de Donayre (2016), en su tesis *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe*, concluye que los docentes que hacen uso de los programas internacionales perciben estrés laboral pues la estructura y ambiente organizacional existente es ambiguo e influye directamente en el buen desempeño laboral, trayendo como consecuencia el sentimiento de poca valoración ante la percepción de indiferencia y despreocupación de las autoridades. En la contrastación de la hipótesis se asumió el estadístico de Wilcoxon, frente al resultado de tiene  $Z_c <$  que la  $Z_t$  ( $-3,163 < -1.96$ ) con tendencia de cola izquierda, lo que significa rechazar la hipótesis nula, así mismo  $p < \alpha$  ( $.00 < .05$ ) confirmando la regla de decisión. El programa de motivación tiene un nivel de significancia en la dimensión cultura.

En relación al pre test; los resultados de la dimensión política según la tabla N°11 refiere que el 86,7% de los docentes se encontraban en un nivel regular, seguido de un 13,3% en un nivel bueno. Un escenario que, a pesar de no tener consideraciones y seguridad profesional en su entorno, el acecho de la gestión en cuanto tramites documentarios por entregar, asimismo no se preocupa por su crecimiento profesional; las relaciones interpersonales, la percepción es, la mística de su vocación profesional que está tratando de sobrevivir por ellos mismos.

Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de Ponce de León (2014), en su tesis *Influencia del programa "sistema de motivación e incentivos"* en la percepción del clima laboral del personal perteneciente al vice rectorado académico y administrativo de la universidad Cesar Vallejo. Sede Lima Este. distrito de San Juan de Lurigancho. Provincia de Lima. Año 2014, concluye la importancia para desarrollarse de aspectos que forman parte del clima laboral: credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería.

En relación al post test los resultados de la dimensión política según la tabla N°11 refiere que los docentes logran una mejoría, ya que un 40,0% de docentes alcanzaron un nivel bueno y un 60,0% un nivel regular, estos datos nos reflejan que la aplicación del programa es positiva. En la contratación de la hipótesis se asumió el estadístico de Wilcoxon, frente al resultado se tiene  $Z_c < Z_t$  ( $-3,586 < -1.96$ ) con tendencia de cola izquierda, lo que significa rechazar la hipótesis nula, asimismo  $p < \alpha$  ( $.00 < .05$ ) confirmando la regla de decisión. El programa de motivación tiene un nivel de significancia en la dimensión política.

Del mismo modo, nuestros hallazgos se ven confirmados con los de Enríquez (2014) donde se refleja que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño.

Cabe señalar que a pesar que las condiciones laborales no se dan de acorde a criterios de desarrollo laboral y sentimiento de bienestar en la institución educativa JEC Melitón Carvajal, los datos indican que el programa ayuda para

hacerles ver que, a través de actividades, estrategias, ellos se han sentido mejor, mejorando las relaciones interpersonales, mejorando la comunicación entre sus pares.

Finalmente se considera que esta investigación en cuanto al Programa de Motivación una mixtura de actividades que nacen de la preocupación de los actores en la tarea educativa de los maestros; en si es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y nuevas estrategias de abordaje para la ejecución en aras de coadyuvar a la mejora del desempeño laboral de los docentes.

## **V. Conclusiones**

- Primero.** En relación al objetivo general se ha comprobado; frente al resultado que tiene  $Z_c < Z_t$  ( $-4.264 < -1.96$ ) en el que  $p < \alpha$  ( $.00 < .05$ ) confirma, la aplicación del programa de motivación para el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017; mejora significativamente para el desempeño laboral, es decir los docentes tendrán un soporte en el nivel emocional para seguir trabajando a presión como lo menciona Kelly.
- Segundo.** En relación al objetivo específico 1 se ha comprobado frente al resultado que tiene  $Z_c < Z_t$  ( $-3,183 < -1.96$ ) en el que  $p < \alpha$  ( $.001 < .05$ ) confirma, la aplicación del programa de motivación para el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017; mejora significativamente en la dimensión pedagógica del desempeño de los docentes esto quiere decir que mejorará su saber pedagógico como lo afirma Ayay.
- Tercero.** En relación al objetivo específico 2 se ha comprobado frente al resultado que tiene  $Z_c < Z_t$  ( $-3,163 < -1.96$ ) en el que  $p < \alpha$  ( $.002 < .05$ ); confirma la aplicación del programa de motivación para el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017; mejora significativamente en la dimensión cultura del desempeño de los docentes quiere decir que los docentes serán capaces de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales como sostiene Minedu.
- Cuarto.** En relación al objetivo específico 2 se ha comprobado frente al resultado que tiene  $Z_c < Z_t$  ( $-3,586 < -1.96$ ) en el que  $p < \alpha$  ( $.00 < .05$ ); confirma la aplicación del programa de motivación para el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017; mejora significativamente en la dimensión política del desempeño de los docentes es decir que los docentes ayudarán en la construcción de sociedades menos desiguales, más justas y libres como afirma Minedu.

**Quinto.** La responsabilidad ciudadana y el compromiso social como valores asociados al desempeño profesional y, por tanto, vinculados a la competencia del profesional constituyen el centro de atención en el proceso de gestión que tiene lugar en las Instituciones educativas en la actualidad, que se expresa en la necesidad de transitar de una atención tecnocrática a una atención humanista y de respeto a los docentes.

## **VI. Recomendaciones**

**Primero:**

Se recomienda a las autoridades de la I.E. "Meliton Carvajal, Lince", la concertación de acciones y afirmen recursos para implementar el programa de motivación para el desempeño laboral de los docentes, con la finalidad de desarrollar mejoras, y de esta manera fortalecer su desempeño de los docentes en la tarea educativa; lo cual coadyuvará a desarrollar una percepción individual objetiva sobre su relación con la institución.

**Segundo:**

Se recomienda a los docentes de la I.E. "Meliton Carvajal, Lince", el ejercicio del programa de motivación como parte de su jornada pedagógica, que la practiquen, para reafirmar la dimensión pedagógica en cuanto respeto a la profesión, que ve el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, y desenvolverse en un escenario de exigencia para cumplir su rol.

**Tercero:**

Se recomienda a los docentes el ejercicio del programa de motivación con la implementación de capacitaciones de reestructuración corporal dirigidos por personas expertas en el tema que ayudarán a la dimensión cultura para su desempeño laboral y se dé como un soporte en este escenario para manejar óptimamente sus emociones y obtener una percepción de la institución en correspondencia con los estándares requeridos de desempeño.

**Cuarto:**

Se recomienda establecer mecanismos dirigidos a promover el desarrollo del crecimiento profesional por parte de los directivos en todos los miembros de las Instituciones de Educación, instaurar la coherencia del contenido existente dentro de la dimensión política en el marco de Buen Desempeño Docente, asegurando así la práctica pedagógica a través de una gestión con los lineamientos de este; que requiere de una escuela que tiene que ver con la responsabilidad social, de encaminar a la construcción de un país con identidad común.

## **Referencias bibliográficas**

- Alles, M. A. (2005). *5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos*. México: Granica
- Amador, M. (2013). *La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados*.
- Arrieta, C. & Navarro, J. (2008). *Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes*. Actualidades en Psicología. 22,109. 67- 89.
- Ayay, G. (2016). *Relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*.
- Agut, S. y Carrero, V. (2007). *Contribuciones al estudio de la motivación laboral: Enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano*. Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: theory, research, and application*. New York: Plenum Press.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción: fundamentos sociales*. Barcelona: Martínez Roca.
- Bisetti, T. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú*.
- Blumen, Chaleff y Riggio . (2008). *The art of followerhip*. San Fran-cisco, CA: Warren Bennis Book.
- Bohorquez, H. (2004). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Obtenido de <http://www.urbe.edu/publicaciones/cicag/histórico/>.
- Bruce, A. y Pepitone, J. (2002). *Tenga a su equipo motivado*. Madrid, España: McGrawHill.

- Carmona, F. (2004). *Gestión del recurso humano en la empresa*. Bogotá: Tecno Press Ediciones Ltda.
- Chiavenato, I. (1998). *Administración de Recursos Humanos*. Segunda Edición. Editorial Mc Graw Hill Interamericana, S.A. Colombia.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (3ª ed.). México: McGraw Hill
- Chiavenato I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones* (8ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Editorial Mc Graw Hill Interamericana, S.A.
- Cortés, A. (2004). *Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo*. Revista de Ciencias Sociales. 4.106. 203 -214.
- Delgado, M. & Di Antonio, A. (2010). *La motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional*. Caracas, Venezuela.
- Donayre, C. E. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe*.
- Enriquez. P (2014). *Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. Universidad de Montemorelos.
- Erez, M. (2000). *Make management practice fit the National Culture*. Basic principles of organizational behavior: A Handbook. New York: Blackwell. 418 – 434.

- Fernández, M. (2005). *Introducción a la gestión (management)*. Valencia, España: UPV.
- Gan, F. y Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Barcelona: UOC
- García, A., García, M. & Ramos, P. (2007). Aportaciones de la inteligencia emocional y la autoeficacia: aplicaciones para la selección de personal. *Anales de psicología*. 23. 2, 231 – 239.
- González A. L. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*. Barranquilla, Colombia: UNINORTE.
- Harvard Business Essentials. (2005). *Las herramientas del directivo*. Barcelona: Deusto.
- Hernández, S.; Fernández, C.; y Baptista, I. (2006). *Metodología de investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Ilies, R.; Judge, T. y Wagner, D. (2006). *Making sense of motivational leadership: The trail from transformational leaders to motivated followers*. . *Journal of leadership y organizational studies*.13, 1. 1 – 22.
- Jiménez, A. y Bueno, J. L. (2003). *¿Qué motiva a sus colaboradores? No hay recetas, descúbralo y mejore el rendimiento*. Madrid: FC.
- Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada.
- Kanfer, R. (1987). Task – specific motivation: an integrative approach to issues of measurement, mechanisms, processes, and determinants. *Journal of social and clinical psychology*. 5. 2, 237 – 264.
- Kelly, M. (2008). *El gerente de los sueños*. México: Empresa Activa.

- Klonoski, R & Baldwin, M. (2011). Work motivation, culture, and economic development: is work motivation shaped by its socio – economic context? *International Journal of management & information systems*. 15, 4. 91 – 100
- Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación del personal*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Latham, G. & Pinder, C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty – first century. *Review Psychologic*. 56. 485 – 516.
- McDaniel, C. D. y Gitman, L. J. (2007). *El futuro de los negocios*. México: Cengage Learning
- McClelland, D. (2003). *El poder es el gran motivador*. Harvard Business Review América Latina.1. 1 – 46.
- Mondy, R. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Murisha, G. (2011). *Influences of work behavior, work environment and motivation in clove cigarette factories in Kudus, Indonesia*. Academic Research International.1. 3, 303 – 314.
- Ñaupas, H.; Mejía, M.; Novoa, R. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima: San Marcos.
- Organización Internacional del Trabajo (1997). *Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas*.
- Osuna, E. (1996). *Normas para la elaboración presentación y evaluación de los trabajos especiales de grado*. Caracas: Universidad Santa María.
- Paniagua, C. G. (2005). *Principales escuelas del pensamiento administrativo* (8ª ed.). San José, Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia.

- Pedraza, E., Amaya, G., Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Ponce De León, R.(2015). *Influencia del programa "sistema de motivación e incentivos"* en la percepción del clima laboral del personal perteneciente al vice rectorado académico y de asuntos estudiantiles de la universidad Cesar Vallejo. sede lima este. distrito de san juan de lurigancho. provincia de lima. año 2015. Universidad Nacional de Trujillo.
- Porter, L., Bigley, G. & Steers, R. (2003). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw Hill, 7 ed.
- Quintero, N. Africano, N & Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral. *Negotium, Ciencias Gerenciales*.
- Quispe, M. (2015). *Relación entrre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las instituciones educativa de la provincia de Cañete, año 2012*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Ramírez, R., Abreu, J. & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 3. 1, 143 – 185.
- Rivera, P. (2014). *Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A.*
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación
- Robbins, S; y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15<sup>a</sup> Ed.) Pearson, México.

- Rodríguez, M y Acosta, J. (2009). *Orientaciones hacia el aprendizaje y el desempeño; con el trabajo duro e inteligente de la fuerza de ventas en las empresas del país. Tesis de Grado Previa la obtención del Título de Economía con mención en Gestión Empresarial.* Guayaquil-Ecuador. Escuela superior politécnica del litoral, facultad de economía y negocios.
- Romero, O. y Muñoz, D. (2006). *Introducción a la ingeniería: un enfoque industrial.* México: Cengage Learning
- Salking, N. (1999). *Métodos de investigación (1era. Ed.).* México: Prentice Hall.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica.* Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Schermerhorn J. R. (2006). *Administración.* México: Limusa-Wiley.
- Steers, R.; Mowday, R.& Shapiro, D. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of management Review.* 29, 3. 379 – 387.
- Stoner, A. (1994). *Administración.* 5ta. Edición. Editorial Prentice – Hall  
Hispanoamericana S.A.
- Uribe, M. Celis, M. (2007). *Evaluación del desempeño: Una propuesta para el desarrollo de las competencias profesionales docentes.* Fundación Chile, Santiago de Chile.
- Usher, E. (2008). Sources of self-efficacy in school: critical review of the literature and future directions. *Review of educational research.* 48.
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. (3.a ed.).*
- Vielma, M. & Salas, M. (2000). Paralelismo en sus posiciones en relación con el desarrollo. *Educere.* 3,9

Villa, A y Poblete, M. (2007) *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*, Ed. Mensajero. Bilbao, España.

## **Anexos**

### Anexo A. Matriz de consistencia

TÍTULO: PROGRAMA DE MOTIVACION PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MELITON CARVAJAL DE LINCE 2017

AUTOR: .

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema principal:</b></p> <p>¿Cuál es el efecto del Programa de Motivación para el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017?</p> <p><b>Problemas secundarios:</b></p> <p>P1. ¿Cuál es el efecto del Programa de Motivación en la dimensión Pedagógica para el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017?</p> <p>P2. ¿Cuál es el efecto del Programa de Motivación en la dimensión cultural para el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017?</p> <p>P3. ¿Cuál es el efecto del Programa de Motivación en la dimensión Política para el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar el efecto del Programa de Motivación para el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017?</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>O1. Determinar el efecto del Programa de Motivación en la dimensión Pedagógica para el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017?</p> <p>O2. Determinar el efecto del Programa de Motivación en la dimensión Cultural para el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017?</p> <p>O3. Determinar el efecto del Programa de Motivación en la dimensión Política para el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017?</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>El Programa de Motivación mejora significativamente para el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>H1. El Programa de Motivación mejora significativamente en la dimensión Pedagógica para el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017</p> <p>H2. Programa de Motivación mejora significativamente en la dimensión Cultural para el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017</p> <p>H3. El Programa de Motivación mejora significativamente en la dimensión Política para el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017</p>	<p><b>Variable 1: El desempeño</b></p>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Pedagógica	<p>Porcentaje de elaboración de sesiones de aprendizaje contextualizadas.</p> <p>Nivel de actitud pedagógica.</p> <p>Liderazgo motivacional.</p> <p>Nivel de empatía respeto a los docentes eficiencia educación emocional.</p>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11.	<p>Deficiente (11-25)</p> <p>Regular (26-40)</p> <p>Bueno (41 - 55)</p>
			Cultural	<p>Aprendizajes contextualizados.</p> <p>Actualización oportuna.</p> <p>Nivel de estrés ocupacional</p>	12,13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19.	<p>Deficiente (8 - 18)</p> <p>Regular (19 - 29)</p> <p>Bueno (30 - 40)</p>
			Política	<p>Jornadas laborales</p> <p>Nivel de consideración y seguridad profesional.</p>	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29.	<p>Deficiente (10 - 23)</p> <p>Regular (24 - 37)</p> <p>Bueno (38 - 50)</p>

Tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> Pre- experimental</p> <p><b>Método:</b> Deductivo</p>	<p><b>Población:</b> La población está conformada por 90 todos docentes de la institución educativa Melitón Carvajal de Lince 2017.</p> <p><b>Tipo de muestra:</b> No probabilística</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 30 docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince.</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> Programa de motivación</p> <p><b>Se aplicó sesiones</b></p> <hr/> <p><b>Variable dependiente:</b> Desempeño laboral</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Diagrama de cajas Tablas comparativas  Diagrama de barras</p> <p><b>Inferencial:</b> Prueba de wilcoxon con rango</p>

### Anexo B. Matriz de operacionalización de las variable

Variable: El desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” Chiavenato (2002) (p.236).					
Definición Operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	ESCALAS	Niveles o rangos
Es el nivel de desarrollo óptimo de la praxis educativa articulando en la realidad lo pedagógico con lo cultural y la política	1. Dimensión pedagógica - profesionalidad docente	1.1 Porcentaje de elaboración de sesiones de aprendizaje contextualizadas	1.1.1 ¿Realiza la construcción de las sesiones de aprendizaje, con dificultad ?	1 – NUNCA 2 – CASI NUNCA; 3 – A VECES; 4 – CASI SIEMPRE 5 –SIEMPRE	
			1.1.2 ¿Se siente satisfecho con el acompañamiento pedagógico?		
			1.1.3 ¿ La elaboración de las sesiones de aprendizaje le toma mucho tiempo ?		
			1.1.4 ¿ Realiza mas de 3 sesiones en la semana ?		
		1.2 Nivel de actitud pedagógica	1.2.1 La cantidad de trabajo sobrepasa el tiempo en realizar una praxis pedagógica		
			1.2.2 El colegio le permite reafirmar la identidad profesional		
			1.2.3 ¿Te reconocen con estímulos cuando concretas las sesiones de aprendizaje?		
		1.3 Liderazgo Motivacional	1.3.1 ¿Mis estrategias suscitan disposición e interés en los estudiantes durante la enseñanza aprendizaje?		
			1.3.2 El horario de la Jornada Escolar Completa le crea malestar en su quehacer pedagógico?		
		1.4 Nivel de empatía Respeto a los docentes Eficiencia Educacion emocional	1.4.1 ¿Se practica el respeto a las distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidad y posibilidad de aprendizaje?		

2. Dimensión cultural - conocimientos amplios de su entorno	2.1 Aprendizajes contextualizados	2.1.1 ¿Se contextualizan las sesiones de aprendizaje?	1 – NUNCA 2 – CASI NUNCA 3 – A VECES; 4 – CASI SIEMPRE 5 – SIEMPRE	
		2.1.2 ¿Analizas el contexto local de nuestra sociedad para comprenderlo?		
2.2 Actualización oportuna	2.3 Nivel de estrés ocupacional	2.2.1 ¿Hay dificultad para comprender y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sesión de aprendizaje propone a sus estudiantes?		
		2.3.1 ¿Tienes recursos suficientes, para afrontar las demandas personales y laborales?		
		2.3.2 ¿Las estrategias aplicadas para enfrentar la indisciplina de los alumnos, el desinterés, la falta de motivación y más las actitudes negativas de los padres hacia el aprendizaje de sus hijos, te genera un desgaste psicológico, para afrontarlas?		
		2.3.3 El trato de los directivos tiene criterios de equidad y justicia para con los docentes		

3. Dimensión Política: enfoque de justicia social y equidad	3.1 Jornadas Laborales	3.1.1¿ la jornada laboral en la I.E. facilita el proceso de aprendizaje de los estudiantes?	1 – NUNCA 2 – CASI NUNCA; 3 – A VECES; 4 – CASI SIEMPRE 5 –SIEMPRE	
		3.1.2¿la jornada laboral demanda a los docentes una sobre carga mental y sobre carga emocional ?		
	3.2 Nivel de Consideración y seguridad profesional -Prestigio academico reconocimiento social Identidad Social	3.2.1 Las relaciones sociales en la IE se dan horizontalmente.		
		3.2.2 Es considerada la labor pedagógica en la IIEE.		
		3.2.3 Las condiciones laborales se dan de acorde a criterios de desarrollo laboral y sentimiento de bienestar.		
		3.2.4. El personal docente trabaja mucho más por logros tangibles que por dinero.		
		3.2.5 El ambiente laboral, permite credibilidad y confianza en los docentes a través de canales de comunicación de los directivos.		
		3.2.6 La Gestión permite cubrir las necesidades de interacción social a través de compañeros amigables, motivo para propiciar comportamientos constructivos entre los trabajadores.		

### Anexo C. Tabla de especificaciones

MÓDULO	COMPETENCIA	CAPACIDAD	INDICADORES	CONTENIDOS	ACTIVIDADES /ESTRATEGIAS	CATEGORIAS							
						Estructura del test por contenido	CONOCIMIENTO	COMPRESION	APLICACIÓN	ANALISIS	SINTESIS	EVALUACION	Número de items
PROGRAMA DE MOTIVACION	Identifica, describe y demuestra un desempeño laboral óptimo con la práctica de un conjunto de actividades durante el desarrollo del presente módulo promoviendo el manejo de las estrategias de motivación	Aplica los procesos pedagógicos en la sesión de aprendizaje con acompañamiento para inducir positivamente en el desempeño laboral.	Elabora sesiones de aprendizaje con acompañamiento	Organización de la sesión de aprendizaje	Acompañamiento amable. Crecimiento	Dimensión pedagógica	1 (0.5)	2(0.5)	2(1)	1(2)			
			Nivel de Actitud pedagógica	Actitud Pedagógica	Buen trato				2(0.5)				
					Reconocimiento		1(0.5)	2(0.5)					
			Nivel de Capacitación docente	Capacitación Docente de Calidad	Capacitaciones de nivel certificadas			2(0.5)	1(1)	1(2)			
		Identifica un conjunto de acciones de ejercicios de relajación para inducir positivamente con respecto al desempeño laboral	Estrés	Relajamiento Funcional	Taller de reestructuración corporal	Dimensión cultural		2(0.5)	2(1)				
			Actualización oportuna										
			Jornadas Laborales		Relaciones interpersonales								
		Sentimiento de pertenencia en su quehacer pedagógico	Aprendizajes contextualizados	Fortalecimiento de la Práctica Pedagógica a través de una buena Gestión y evaluación	Consideración y seguridad profesional	Dimensión política		2 (0.5)	2(0.5)	2 (0.5)			
			Empatía	Interés por el otro involucramiento	Reuniones de camaradería				2(1)	1(2)		29	

## Anexo D. Base de datos

### Base de datos de la prueba piloto del desempeño docente

	Desempeño laboral																														
	D1-PEDAGOGICA										D2-CULTURAL										D3- POLITICA										
	i_1	i_2	i_3	i_4	i_5	i_6	i_7	i_8	i_9	i_10	i_11	i_12	i_13	i_14	i_15	i_16	i_17	i_18	i_19	i_20	i_21	i_22	i_23	i_24	i_25	i_26	i_27	i_28	i_29		
D_1	4	3	3	5	4	2	1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	
D_2	3	3	4	5	4	2	1	4	3	4	5	3	5	4	3	4	3	3	2	3	5	3	3	3	4	2	2	2	2	2	
D_3	3	3	3	5	4	2	1	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	2	3	5	3	3	2	4	2	3	2	2	2	
D_4	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
D_5	3	3	4	5	4	2	1	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	2	2	4	2	2	2	3		
D_6	5	3	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	5	3	2	2	4	5	4	5	3		
D_7	3	3	3	5	4	2	2	4	3	5	4	3	5	3	3	3	4	4	2	3	5	4	2	3	4	2	3	2	2		

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
937	29

## Anexo. E. Cuestionario Escala de Likert

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Estimado (a) Docente

Con la finalidad de contribuir a mejorar el desempeño laboral en la praxis educativa, estamos realizando el siguiente cuestionario, el cual le agradeceríamos lo conteste con la mayor sinceridad posible. Este cuestionario es anónimo. Favor no escriba su nombre.

De antemano le agradecemos su colaboración.

Marque con un aspa la respuesta que mejor refleje su opinión, frente a las siguientes afirmaciones teniendo en cuenta:

5 –SIEMPRE; 4 – CASI SIEMPRE 3 – A VECES; 2 – CASI NUNCA; 1 – NUNCA
---

### 1.- Dimensión Pedagógica

	1	2	3	4	5
1.1 ¿Realiza la construcción de las sesiones de aprendizaje, con dificultad?					
1.2 ¿Se siente satisfecho con el acompañamiento pedagógico?					
1.3 ¿La elaboración de las sesiones de aprendizaje le toma mucho tiempo?					
1.4 ¿Realiza más de 3 sesiones en la semana?					
1.5 La cantidad de trabajo sobrepasa el tiempo en realizar una praxis pedagógica					
1.6 El colegio le permite reafirmar la identidad profesional					
1.7 ¿Te reconocen con estímulos cuando concretas las sesiones de aprendizaje?					
1.8 ¿Mis estrategias suscitan disposición e interés en los estudiantes durante la enseñanza aprendizaje?					
1.9 El horario de la Jornada Escolar Completa le crea malestar en su quehacer pedagógico?					
1.10 ¿Se practica el respeto a las distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidad de aprendizaje?					
1.11 ¿Se practica el respeto a las distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto posibilidad de aprendizaje?					

### 2.- Dimensión Cultural

	1	2	3	4	5
2.1 ¿Se contextualizan las sesiones de aprendizaje?					
2.2 ¿Analizas el contexto local de nuestra sociedad para comprenderlo?					
2.3 ¿Hay dificultad para comprender y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sesión de aprendizaje propone a sus estudiantes?					

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

	1	2	3	4	5
2.4 ¿Tienes recursos suficientes, para afrontar las demandas personales y laborales?					
2.3.2 ¿Las estrategias aplicadas para enfrentar la indisciplina de los alumnos, te genera un desgaste psicológico, para afrontarlas?					
2.3.2 ¿Las estrategias aplicadas para enfrentar el desinterés de los alumnos, te genera un desgaste psicológico, para afrontarlas?					
2.3.2 ¿Las estrategias aplicadas para enfrentar la falta de motivación, te genera un desgaste psicológico, para afrontarlas?					
2.6 El trato de los directivos tiene criterios de equidad y justicia para con los docentes					

### 3. Dimensión Política

	1	2	3	4	5
3.1. ¿la jornada laboral en la I.E. facilita el proceso de aprendizaje de los estudiantes?					
3.2 ¿la jornada laboral demanda a los docentes una sobre carga mental y sobre carga emocional ?					
3.3 Las relaciones sociales en la IE se dan horizontalmente					
3.4 Es considerada la labor pedagógica en la IIEE.					
3.5 Las condiciones laborales se dan de acorde a criterios de desarrollo laboral y sentimiento de bienestar					
3.6 El personal docente trabaja mucho más por logros tangibles que por dinero.					
3.7 El ambiente laboral, permite credibilidad en los docentes a través de canales de comunicación de los directivos.					
3.8 El ambiente laboral, permite confianza en los docentes a través de canales de comunicación de los directivos					
3.9 La Gestión permite cubrir las necesidades de interacción social a través de compañeros amigables					
3.10 La Gestión permite cubrir las necesidades de interacción social a través de comportamientos constructivos entre los trabajadores.					

### 4. Observaciones:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Lima, 15 de mayo de 2017

Carta P. 0476-2017-EPG-UCV-LN

Lic. Consuelo Elizabeth Soto Meza

**Directora de la Institución Educativa Emblemática Melitón Carvajal**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Janet Fortunata Jiménez Mejía** identificada con DNI N.º **07521299** y código de matrícula N.º **6000156766**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MELITÓN CARVAJAL DE LINCE 2016"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,

**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
 Director de la Escuela de Posgrado  
 Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCVM

## **Anexo F. Programa de Motivación**

### **PROGRAMA DE MOTIVACION PARA LOS DOCENTES**

#### **I. ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES**

##### **1. Objetivo general**

Proponer las estrategias motivacionales necesarias para disminuir la carga tensional la presencia de manifestaciones psicósomáticas como consecuencia de los lineamientos del sistema educativo en la IE. Jornada escolar completa Melitón Carvajal del distrito de Lince.

Se propone iniciar el diseño de la solución al problema a través de estrategias de Acompañamiento amable. Crecimiento, Reconocimiento Taller de reestructuración corporal, Consideración y seguridad profesional

##### **2. Fundamentación**

El presente programa está orientado a los docentes para coadyuvar al desarrollo de su praxis educativa y sus actitudes en cuanto a patrones particulares de desgaste, relativo a un grupo laboral específico, dentro de un contexto social, cultural e histórico. La profesión docente, como otras asimismo expuestas al trato humano con los usuarios, directos o indirectos, está siendo zarandeada por la violencia y las agresiones, como hemos podido ir observando a través de los medios de comunicación en los últimos años.

Partiendo de la problemática que existe en el colegio lo cual ha conducido a un malestar docente. Por lo tanto este programa se aplicará como un soporte para el escenario que se está viviendo, la metodología de enseñanza y el trato a las estudiantes todo lo cual redundará en la recuperación de su estado de ánimo del docente.

Cabe señalar que las nuevas exigencias profesionales, verdaderamente innovadoras (atención a la diversidad, integración de las nuevas tecnologías

en el desarrollo curricular, nuevos métodos de trabajo, enriquecimiento de los contextos de aprendizaje), difícilmente pueden materializarse satisfactoriamente en medios tan poco adaptados a esas nuevas demandas. Estos contrastes generan un malestar patente en buena parte del profesorado que, mermado en su vigor, fluctúa emocionalmente entre la desesperanza y diversas formas.

### **3. Objetivo**

Minimizar las tensiones producidas por la práctica docente.

### **4. Meta**

30 docentes de la IE. Jornada escolar completa Melitón Carvajal del distrito de Lince.

#### **• Indicadores**

- Disminuye el malestar patente mediante estrategias de motivación.
- Mejora el rendimiento académico de los 30 docentes en todas las áreas mediante la aplicación de estrategias de motivación.
- Refuerza su autoestima mediante la aplicación de estrategias de motivación.
- Promueve la integración de las áreas a través de la ejecución de las estrategias de motivación.

### **5. Localización**

El proyecto que presentamos se realizará en la I. E. Melitón Carvajal del distrito de Lince; ubicada en Av. Leonidas Yerovi N° 2120, Paseo de la República.



Relaciones Interpersonales			x	x	x	x	x	x	x
Buen Trato			x	x	x	x	x	x	x

### 7. Recursos

Recurso humano: 30 Docentes de la Jornada Escolar Completa

Recursos físicos:

- Instalaciones: Aula de clase, sala de los espejos, ,multimedia, lapto.
- Útiles de escritorio: papel bond y bulky, lápiceros, papelógrafos, plumones, textos escolares.

Recurso financiero

Autofinanciado por docentes

8. **Evaluación de resultados e impacto.** Se realizará al finalizar de cada sesión de aprendizaje opinada.

Lince, Mayo de 2017

## Anexo G. Sesiones de aprendizaje

### PLANIFICACIÓN DE SESIÓN DE APRENDIZAJE

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1 Docentes: .....

1.2 Área: .....

1.3 Fecha: .....

1.4 Profesor: Lic. JANET JIMÉNEZ MEJÍA

Número de sesión	01
Tiempo de duración:	1 horas

#### I. TÍTULO DE LA SESIÓN

**Un buen acompañamiento al docente**

#### II. APRENDIZAJES ESPERADOS

COMPETENCIA	CAPACIDADES	INDICADORES
<b>ACTÚA Y PIENSA reflexivamente EN SITUACIONES DE MONITOREO</b>	Comunica ideas REFLEXIVAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Expresa COMUNICACIÓN empática entre sus pares.</li> <li>▪</li> </ul>

#### III. SECUENCIA DIDÁCTICA

##### Inicio (20 minutos)

##### ACTIVIDADES DE INTEGRACION

El acompañante da la bienvenida a los docentes y les plantea las siguientes preguntas:  
 ¿sabemos que el acompañamiento que se produce en la IE se exhime de un modelo de clase para los docentes?

¿Nos han explicado actividades que debemos realizar en clase?

¿Qué sentimos cuando nos supervisan?

- Los docentes responden a manera de lluvia de ideas. El acompañante escribe en la pizarra las ideas fuerza de cada intervención, resaltando la importancia de emplear canales de comunicación asertivos para reconocer el estado de un Buen Acompañamiento en los Docentes
- El acompañante organiza los grupos de trabajo, e invita a los docentes ver el siguiente video: EL FENÓMENO DE FILANDIA

<https://www.youtube.com/watch?v=nDXDrvd1utE>

el cual se refiere a una asesoría técnica para el fortalecimiento profesional de los docentes(6 minutos).

- El acompañante pregunta a los docentes:

¿Cómo podríamos vincular esta información con lo realizado en la sesión? Las expresiones:

- El acompañante hace referencia a las actividades en las cuales centrará su

atención para el logro de los aprendizajes esperados: "Vamos a trabajar con seguridad y confianza lo que se sabe hacer para reforzar las clases y expresar con ellos un intercambio de experiencias sin distinción de niveles de jerarquía y superioridad". Entonces vamos a ensayar la clase modelo tengo los materiales no olviden que de aquí a un tiempo nos van a evaluar y el trabajo es compartido.

- Para continuar la sesión, plantea las siguientes pautas que serán consensuadas con los docentes:
- Se organizan en grupos de trabajo, cada grupo recibirá unas tarjetas.
- Respetan los espacios de participación de cada uno, comunican y explican sus razonamientos, y están atentos a los comentarios de sus pares.

#### **Desarrollo: 60 minutos**

- El acompañante plantea un reto a los docentes: "dar una clase modelo antes del monitoreo".
- Luego, el acompañante a través de una interacción auténtica creando relaciones horizontales les solicita en un ambiente de aprendizaje :

El desarrollo de su clase con naturalidad

¿El docente muestra una disposición para establecer compromisos crítico reflexivo?

- A continuación, el acompañante plantea otro reto a los docentes. Les presenta unas tarjetas (desordenadas), las cuales deberán relacionar de acuerdo a la experiencia que han realizado. Para ello, los docentes pueden hacer uso de su libro de texto para hacer las consultas correspondientes.
- Luego, el ACOMPAÑANTE invita a los docentes a reconocer que cada tarjeta representa un conjunto de acciones, que para el caso que se está observando, equivalen a los procesos pedagógicos.
- A continuación, plantea la interrogante: ¿Cómo podremos fortalecer la práctica pedagógica en una sesión de aprendizaje? el BUEN ACOMPAÑAMIENTO hace que del Producto de la reflexión los docentes innoven.

---

**IV. Cierre: 15 minutos**

---

- Cada grupo de trabajo expone sus resultados en un papelote.
  
- El ACOMPAÑANTE induce a los docente a llegar a las siguientes conclusiones:
  
- Recurso pedagógico para el fortalecimiento profesional de los docentes se basan en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado sin distinción de niveles de superioridad y jerarquía. Propuestas de reflexión del acompañado y promoción del diálogo.

---

**V. MATERIALES O RECURSOS A UTILIZAR**

---

- Fichas de actividades
- Papelotes
- Tiza y pizarra
- 

---

**VI. EVALUACION**

---

Se utiliza la rúbrica del MINEDU para registrar las habilidades

## PLANIFICACIÓN DE SESIÓN

### I. DATO INFORMATIVOS:

1.1 Grado: .....

1.2 Área: .....

1.3 Fecha: -05-17 .....

1.4 Profesor: Lic. JANET JIMÉNEZ MEJÍA

Número de sesión	02
Tiempo de duración:	1 horas

### I. TÍTULO DE LA SESIÓN

**Reestructuración corporal: un ejercicio que no es un ejercicio**

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS

COMPETENCIA	CAPACIDADES	INDICADORES
<b>ACTÚA Y PIENSA REFLEXIVAMENTE EN SITUACIONES DE MONITOREO</b>	Aprende a cuidarte y descubrirte	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Expresa COMUNICACIÓN empática entre sus pares.</li> <li>▪ Conecta sus sensaciones corporales interiores, y se da cuenta que su cuerpo registra su historia.</li> <li>▪</li> </ul>

### III. SECUENCIA DIDÁCTICA-DIMENSION CULTURAL

#### Inicio (15 minutos)

#### ACTIVIDADES DE INTEGRACION

El acompañante da la bienvenida a los docentes y les plantea las siguientes preguntas: En el contexto que estamos viviendo necesitamos algo de tranquilidad, algunos dicen tienes que relajarte y muchos creen que es solo salir y otras actividades cotidianas verdad; ¿Conocen ejercicios de respiración? Hoy por hoy se necesita de este tipo de ayuda para poder aliviar las tensiones que se producen en nuestro cuerpo antes durante y después de las actividades pedagógicas entre ellos el acompañamiento que se produce en la IE se exhime de un modelo de clase para los docentes? ¿Nos han explicado actividades que debemos realizar en clase? ¿Qué sentimos cuando no le parece al coordinador pedagógico tal acción cuando supervisa?

- Los docentes responden a manera de lluvia de ideas. El acompañante escribe en la pizarra las ideas fuerza de cada intervención, resaltando la importancia de emplear canales de comunicación asertivos **Esta exploración busca que te descubras en el tránsito de tu quehacer día a día, partiendo desde tu cuerpo, de manera consciente e integrándote con todo tu ser. Por ello es importante que empieces a redescubrir tu cuerpo y observes tus detalles, lo que tu sientes en tu interior corporalmente y las emociones que surgen en ti.**
-

- El acompañante organiza los grupos de trabajo, e invita a los docentes ver el siguiente video:  
<https://www.youtube.com/watch?v=SrpgNhCZ53k>  
 el cual refiere a ejercicios para liberar el estrés y la ansiedad que va ayudar a el fortalecimiento profesional de los docentes (10 a 15 minutos).
- El acompañante pregunta a los docentes:  
 ¿Cómo podríamos vincular esta información con nuestra actividad diaria? Las expresiones:
- El acompañante hace referencia a las actividades en las cuales centrará su atención para estar en contacto contigo mismo y aliviar las tensiones "Vamos a conectarnos con nuestras sensaciones corporales interiores y darnos cuenta que tu cuerpo registra sensaciones. Entonces vamos a ensayar los ejercicios tengo los materiales no olviden que de aquí a un tiempo nos van a evaluar y el trabajo es compartido.
- Para continuar la sesión, plantea las siguientes pautas que serán consensuadas con los docentes:
  - Se organizan en grupos de trabajo, cada grupo recibirá unas tarjetas.
  - Respetan los espacios de participación de cada uno, comunican y explican sus razonamientos, y están atentos a los comentarios de sus pares.

#### Desarrollo: 60 minutos

- El acompañante plantea un reto a los docentes: "Ensayar el ejercicio de reestructuración corporal como una clase modelo antes de....."(PUCP,2011)
- |  |  |
|--|--|
| <p>Condiciones</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Usa ropa cómoda, sin nada que te ajuste, sin anteojos y mejor sin zapatos.</li> <li>• No ingieras alimentos antes de realizar los ejercicios.</li> <li>• Busca un lugar tranquilo, ventilado, sin ruido, sin interrupciones donde puedas estar de pie.</li> <li>• Párate allí y observa cómo es tu postura erguida, cómo te apoyas sobre tus pies.</li> </ul> |
| <p>Duración</p>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer este ejercicio te tomará entre 10 y 15 minutos, y de acuerdo a cómo te sientas, este tiempo puede ampliarse a 20 ó 25 minutos. Todo dependerá del ritmo y velocidad con que hagas la exploración.</li> <li>• El primer día hazlo dos veces (dos repeticiones). El segundo, prueba a hacer tres repeticiones; y el tercer día</li> </ul>                 |

hazlo cuatro veces. De allí en adelante, mantén un mínimo de cuatro repeticiones.

- Esta exploración es parte de tu Diagnóstico personal. Te recomendamos seguir practicándolo durante todo el curso, especialmente cuando requieras de una pausa para relajarte y estirarte antes de continuar con las tareas cotidianas
- A continuación, el acompañante. Les presenta
    1. Párate y observa cómo es tu postura erguida... cómo te apoyas sobre tus pies...
    2. Cuida que tus piernas estén separadas a la altura de tus caderas, los pies más o menos paralelos, el cuerpo erguido, los ojos abiertos. Tu cabeza está encima de tu columna, en equilibrio entre el lado derecho y el lado izquierdo de tu cuerpo. Tus brazos descansan al costado de tu cuerpo, suavemente. Y tu respiración fluye naturalmente...
    3. Siente cómo se apoya tu cuerpo en el piso... encima de los pies... siente el peso de tu cabeza sobre tus hombros... siente tu espalda alta (los hombros, los omóplatos)..., tu espalda media (debajo de los omóplatos, detrás del corazón)..., tu espalda baja (en la zona de tu cintura y donde termina tu columna)...  
No te critiques, solo registra lo que hay...  
  
Pon atención a cómo tus piernas y tus pies se apoyan en el piso...  
  
Siente el peso de la gravedad en tu cuerpo...
    4. Ahora, con la siguiente espiración, cierra tus ojos. Siente un ratito cómo es estar de pie con los ojos cerrados... Observa que hay un movimiento sutil, muy pequeñito de tu cuerpo, al estar de pie con los ojos cerrados... Te dará la impresión de que te vas a caer, pero no te caes...  
  
Poco a poco, con cada espiración vas bajando muy lentamente la cabeza, sintiendo su peso. Cada vez que espiras, suelta la cabeza un poco más hacia abajo, acercando

gradualmente la barbilla hacia el pecho; y cuando inspiras, detente sin moverte. Al espirar, te mueves hacia abajo y al inspirar, te detienes. Siente cómo todo comienza a descender de una forma controlada hacia el piso...

La cabeza lleva al cuello,... le siguen los hombros y los brazos, sueltos y colgando... La columna se va doblando hacia delante y abajo, vértebra por vértebra...

Este no es un ejercicio de gimnasio, es un ejercicio de exploración... No te preocupes si no puedes sentir el movimiento de cada vértebra... Lo importante es hacerlo en la medida de tus posibilidades, muy lentamente y sin dañarte...



Mientras baja tu cabeza y espalda hacia delante, guarda en tu memoria todo lo que va surgiendo: recuerdos, ideas, imágenes, sensaciones corporales interiores...

Siente cómo las rodillas se doblan ligeramente al doblarte más y más hacia abajo, hasta sentir también cómo las manos rozan el piso... Y allí te quedas un instante, con la cabeza, cuello, tronco, brazos, manos colgando hacia el piso... Respira con calma allí. ¡Estás irrigando tu cerebro, eso te ayudará a vivir más!

5. Ahora, con la inspiración inicias el camino de retorno, recuerda mantener tus piernas flexionadas para que subas con comodidad..., vas armándote, reconstruyéndote,

reestructurándote parte por parte, moviéndote hacia arriba, con tus pies bien arraigados sobre el piso... con la inspiración empujas los pies contra el piso y te detienes con la espiración... Tu columna se mueve hacia arriba vértebra por vértebra... lentamente, con cada inspiración, un poquito más... luego los hombros...y después, lentamente, levantas el cuello... y al final, la cabeza... Quédate en la posición erguida por un momento y siente cómo es para ti estar de pie de forma más consciente ...

6. Una vez de pie, quédate allí sintiendo tu postura... ¿Cómo te sientes como una persona erguida y relajada?... ¿Cómo sientes las plantas de tus pies en el piso? ¿Cómo estás respirando ahora? ¿Notaste algún cambio en alguna parte de tu cuerpo?

7. Hazlo una vez más y más lentamente, espirando cuando bajas y deteniéndote cuando inspiras... Y al subir, subes lentamente con la inspiración y te detienes con la espiración... No es tan complicado, sólo siente la lógica de la respiración con el movimiento...

8. Puede ser que al empezar a hacer esta primera exploración se presenten algunas dificultades, ganas de dormir, no seguir bien las instrucciones, estar perdido, entre otras. Por favor ten paciencia y no te preocupes.(PUCP,2011)

- Luego, el acompañante a través de una interacción auténtica creando relaciones horizontales les solicita en un ambiente de aprendizaje :  
El desarrollo de su ejercicio con naturalidad  
¿El docente muestra una disposición para establecer compromisos críticos reflexivos?
- A continuación, plantea la interrogante: ¿Cómo podremos enfrentar la tensión que produce la práctica pedagógica?

#### **Cierre: 15 minutos**

- Cada grupo de trabajo expone sus resultados en un papelote.
- El ACOMPAÑANTE induce a los docente a llegar a las siguientes conclusiones:  
Se siente las sensaciones corporales interiores y las emociones que nacen en ti.
- <https://www.youtube.com/watch?v=Leob7Fv1ibM>  
Reiki Music: Universal healing energy music, reiki meditation, music for positive energy 30112R. La puesta de esta música es totalmente relajante.

#### **V. MATERIALES O RECURSOS A UTILIZAR**

- Fichas de actividades
- Papelotes

- Tiza y pizarra, videos
<b>VI.EVALUACION</b>
Se utiliza la rúbrica de lista de cotejo para registrar la dinámica
-
-

### Sesión 03: El RECONOCIMIENTO que queremos

**Dimensión: 1. Dimensión pedagógica -profesionalidad docente**

**Eje temático:** Convivencia y participación

**Grados:**

**¿Qué buscamos?**

Que los docente expresen sus expectativas y reflexionen entorno a las atenciones profesionales que todos queremos.

**Materiales:**

- Papelotes
- Plumones
- Hojas de colores/bond
- Lapiceros

**Revisión de acuerdos**

**Tiempo: 10'**

En plenaria, la coordinadora o el coordinador del aula pide a la secretaria o el secretario que lea los acuerdos y compromisos asumidos en la sesión anterior para evaluar su nivel de cumplimiento (que se estima entre 0 %, 50 %, 75 % o 100 %). El grupo felicita el logro o brinda sugerencias para su consecución.

**Presentación**

**Tiempo: 15'**

**Motivación y exploración**

Iniciamos la sesión dando la bienvenida a los docentes. Les indicamos que observen las imágenes de la pizarra sobre el RECONOCIMIENTO a que tienen derecho los señores docentes que laboran en la IE democráticamente (imágenes de participación y convivencia) .

<https://www.youtube.com/watch?v=CxXuWVIGc4> Reconocimiento a Docentes

<https://www.youtube.com/watch?v=SzMt5RCelqY> Una nota de agradecimiento - Palabras de Inspiración

Preguntamos a continuación: ¿quiénes son los personajes que observamos en el video? ¿Cómo describe las acciones del maestro? Escuchamos atentamente sus respuestas y continuamos preguntando:

¿En el colegio también podemos realizar lo mismo?

Esperamos las respuestas de los docentes y luego presentamos el tema y el propósito de la sesión.

Los animamos a seguir reflexionando sobre el tema que estamos tratando.

### Desarrollo

Tiempo: 45'

#### Información y orientación

Formamos grupos de cuatro integrantes para completar el siguiente cuadro:

¿Qué características personales o cualidades deberían tener nuestros docentes en la Institución Educativa, para que se nos estimule a través de reconocimientos?	
¿Por qué y para qué la ética moral la transparencia la justicia en las acciones?	
¿Qué nos gustaría que hicieran respecto al tema; docente priorizado en la labor pedagógica?	

Propiciamos un compartir de respuestas. Es importante que los docentes sean espontáneos y puedan expresar características esperadas del perfil de sus colegas que no sean las convencionales (relación amical, conducta intachable), sino que sea por añadidura los logros destacados sean cualidades que admiran: solidaridad, empatía, apertura, diálogo, capacidad de criticidad reflexiva en trabajos con los alumnos alumnas, etc.

Iniciamos el diálogo señalando la importancia que tienen el buen trato y el reconocimiento a los docentes y las funciones que debe cumplir cada uno de los representantes para el bien común de la escuela.

### Cierre

Tiempo: 10'

Invitamos a los docentes a mencionar qué han aprendido en esta sesión. Podemos proponer otras preguntas a modo de reflexión, como por ejemplo: ¿será importante contar con personas que tienen

como visión el servicio y el bien común de los demás? Los docentes responden la pregunta de manera libre y los motivamos para que las sustenten.

La escasa participación en la toma de decisiones y el indiferente apoyo social recibido por parte de compañeros y supervisores genera un estrés laboral entonces si se toman en consideración los sentimientos de realización personal (Baker, North y Smith, 1997) es decir que tenga más presencia el Sentido De Coherencia sería un escenario autentico y no maquillado.

**Luego reforzamos con las siguientes ideas fuerza:**

- El SENTIDO DE COHERENCIA nos representa, a través de nuestras acciones democráticamente y todos debemos participar de él. Por tanto, debemos velar para que las funciones se cumplan correctamente en la IE:
- Los directivos de la IE. son líderes de nuestra escuela que deben ser modelos a seguir, deben buscar el bien común la práctica de valores que deben favorecer a los que lo rodean y a todos aquellos que están a su cargo sin distinción alguna.
- Las funciones se encuentran reglamentadas por ley y tienen representatividad en la escuela.

**Toma de decisiones**

**Tiempo: 10´**

Invitamos a los docentes a que se comprometan a averiguar qué están realizando sus pares para destacar logros por ende plasmar en el REGLAMENTO INTERNO actos de reconocimiento.

También que promuevan sus buenas acciones en beneficio de la escuela.

**Después de la hora de Tutoría**

Invitamos a los docentes a tener en cuenta lo reflexionado para dar un voto consciente en las acciones de Reconocimiento Escolar 2017.

## Sesión 04: Consideración y seguridad profesional

**Dimensión: POLITICA**

**Grados:**

**¿Qué buscamos?**

Que los docente expresen sus expectativas y reflexionen entorno a la Consideración y seguridad profesional que todos los colaboradores queremos.

**Materiales:**

- Papelotes
- Plumones
- Hojas de colores/bond
- Lapiceros

**Presentación**

**Tiempo: 15'**

**Motivación y exploración**

Iniciamos la sesión dando la bienvenida a los docentes. Les indicamos que observen las imágenes del ecran sobre cómo se sienten las personas cuando se les considera en su ambiente de trabajo y al mismo tiempo perciben seguridad profesional a que tienen derecho los señores docentes que laboran en la IE. democráticamente (imágenes de participación y convivencia) .

<https://www.youtube.com/watch?v=CxXiuwWIGc4> Reconocimiento a Docentes

<https://www.youtube.com/watch?v=SzMt5RCelgY> Una nota de agradecimiento - Palabras de Inspiración

Preguntamos a continuación: ¿quiénes son los personajes que observamos en ecran? ¿Cómo es su ambiente de trabajo? Escuchamos atentamente sus respuestas y continuamos preguntando:

**¿En el colegio también podemos realizar lo mismo?**

Esperamos las respuestas de los docentes y luego presentamos el tema y el propósito de la sesión. Los animamos a seguir reflexionando sobre el asunto que estamos tratando.

**Desarrollo**

**Tiempo: 45'**

**Información y orientación**

Formamos grupos de cuatro integrantes para completar el siguiente cuadro:

¿Qué características personales o cualidades deberían tener nuestros docentes en la Institución Educativa, para que se nos estimule a través de consideraciones y seguridad profesional?	
¿Por qué y para qué consideración y seguridad profesional en las docentes?	Genera valor para el desarrollo docente
¿Qué nos gustaría que hicieran respecto a la consideración y seguridad profesional docente priorizado en la labor pedagógica?	Que nos envíen por email comunicaciones dentro del horario de trabajo, que nos alcancen los talones de cheque, que sean amables con el trato, que se estructuren los horarios con equidad y justicia, que se respete la permanencia frente a todos los integrantes de la IE: que los materiales entregados

	<p>sean para la mejora del espacio del docente teniendo en cuenta que se consulta a un experto por ejemplo la silla de su escritorio.....que se nos entreguen RDS DE FELICITACION. (Elemento meritocrático). Que se preocupen por cada uno de los docentes en cuanto documento debemos tener al día a nuestro escalafón personal.</p>
--	---

Propiciamos un compartir de respuestas. Es importante que los docentes sean espontáneos y puedan expresar características esperadas del perfil de sus colegas que no sean las convencionales (relación amical, conducta intachable), sino que sea por añadidura las habilidades de trabajar bien con las personas, perspectivas positivas sean cualidades que admiran: solidaridad, empatía, apertura, diálogo, capacidad de criticidad reflexiva en trabajos con los alumnos alumnas, etc.

Iniciamos el diálogo señalando la importancia que tienen **Consideración y seguridad profesional** para los docentes y las funciones que debe cumplir cada uno de los representantes de la IE. para el bien común de la escuela (**anexo 1**).

#### Cierre

**Tiempo: 10'**

Invitamos a los docentes a mencionar qué han aprendido en esta sesión. Podemos proponer otras preguntas a modo de reflexión, como por ejemplo: ¿será importante contar con personas que tienen como visión el servicio y el bien común de los demás? Los docentes responden la pregunta de manera libre y los motivamos para que las sustenten. El desarrollo individual con el entorno considerando el ambiente educativo como un sistema de estímulos interpersonales que ejercen influencias sobre los docentes que se mueven dentro de él. Desde esta perspectiva los estímulos educativos no actúan directamente sobre el docente sino que son sus percepciones del ambiente educativo la que tiene un efecto sobre su conducta en el mismo.

Luego reforzamos con las siguientes ideas fuerza:

- La **consideración y seguridad profesional** son, acciones democráticas que todos debemos recibir en un ambiente laboral. Por tanto, debemos velar para que las funciones se cumplan correctamente en la IE:
- Los directivos de la IE., deben buscar el bien común los valores y deben favorecer al desarrollo crecimiento profesional de los docentes.
- Las funciones se encuentran reglamentadas por ley y tienen representatividad en la escuela.

#### Toma de decisiones

**Tiempo: 10'**

Invitamos a los docentes a que se comprometan a que estén plasmados en el REGLAMENTO INTERNO actos de consideración y seguridad profesional. También que promuevan sus buenas acciones en beneficio de la escuela, destacar logros

#### Después de la hora de Sensibilización

Invitamos a los docentes a tener en cuenta lo reflexionado para dar un voto consciente en las acciones de consideración y seguridad profesional 2017.

## Sesión 05: Trabajo de equipo, interés de todos

Dimensión: Política

Eje temático: Relaciones interpersonales

### ¿Qué buscamos?

Que los docentes identifiquen las habilidades sociales que les permiten organizarse y lograr metas comunes.

### Materiales:

- Sobre con cuatro cuadrados rotos

#### Revisión de acuerdos

Tiempo: 10'

En plenaria, la coordinadora pide a la secretaria o el secretario que lea los acuerdos y compromisos asumidos en la sesión anterior para evaluar su nivel de cumplimiento (que se estima entre 0 %, 50 %, 75 % o 100 %). El grupo felicita el logro o brinda sugerencias para su consecución.

### Presentación

Tiempo: 15'

### Motivación y exploración

Iniciamos la sesión dando la bienvenida a los docentes y les indicamos que tendrán que afrontar un reto. Para ello, formamos equipos de cinco integrantes y les explicamos que el reto consiste en construir una torre, la más alta que podamos, pero solo con nuestras cosas, cuadernos, mochilas, libros, etc. El grupo que acabe primero, gana. Brindamos cinco minutos a los docentes para que cumplan dicho reto.

El grupo que gane responderá las siguientes preguntas: ¿cómo se organizaron? ¿Qué habilidades observaron en su equipo? ¿Qué ayudó a que construyan la torre más alta del salón?

construyan la torre más alta del salón? Luego preguntamos a los demás: ¿que ocurrió en su grupo para que no logren cumplir con el reto?

Explicamos que, por lo general, desarrollamos las actividades de manera colaborativa y en ellas cada uno pone en práctica sus habilidades sociales cuando recibe el encargo de un trabajo o un reto en conjunto. Sin embargo, es importante identificar cuáles son las habilidades que nos permiten ser más efectivos en el equipo para lograr nuestros objetivos en común.

A continuación, presentamos el propósito de la sesión y animamos a los docentes a seguir reflexionando sobre el tema.

### Desarrollo

Tiempo: 45'

#### Información y orientación

Iniciamos este momento recordando con ellos qué son las habilidades sociales: "Son las capacidades que nos permiten comunicarnos de manera adecuada y efectiva. Esto implica también saber escuchar al otro".

Pedimos a los docentes que copien el siguiente cuadro:

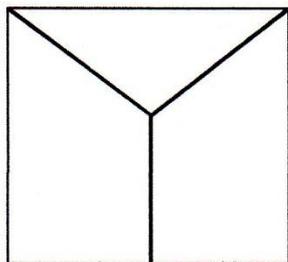
¿Cuáles son las habilidades sociales que nos permitieron cumplir el reto o la meta? (Fortalezas)	¿Qué habilidades sociales debemos fortalecer para cumplir un reto o una meta? (Debilidades)

Inmediatamente, planteamos la siguiente interrogante:

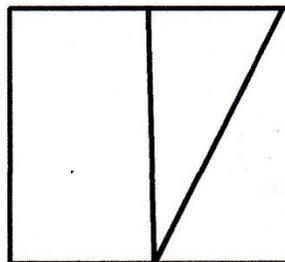
- ¿Las habilidades sociales serán importantes para el trabajo en equipo?,  
¿por qué?

Escuchamos algunas respuestas y los invitamos a considerar las habilidades enunciadas en su cuadro para el desarrollo del siguiente reto, denominado “Los cuadros rotos” ( Cedro, 2001).

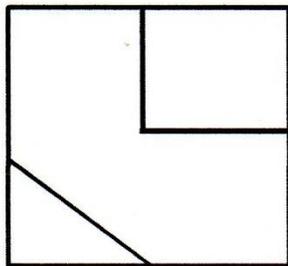
1



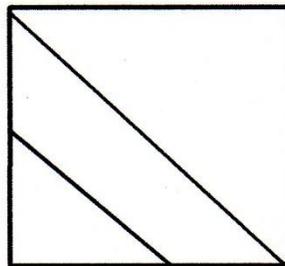
2



3



4



(Elaborar cuatro juegos por grupo).

Para ello, debemos seguir las siguientes indicaciones:

- Formamos grupos de seis personas en promedio (todos los grupos deben contar con el mismo número de participantes).
- Luego, entregamos un sobre a cada grupo con las piezas de cuatro cuadrados rotos (de 10 a 15 cm, aproximadamente).
- El reto consiste en armar los cuatro cuadros rotos lo más rápido posible.

Verificamos cuál es el primer equipo que terminó de armar el cuadro y damos el tiempo necesario para que todos culminen el reto.

Después de terminar el trabajo, cada grupo se reúne y analiza la experiencia tomando como base los siguientes puntos:

- Liderazgo-organización
- Estilos de comunicación al interior del grupo
- Empatía
- Toma de decisiones

Escribimos los resultados del análisis en una hoja o cuaderno de trabajo para luego exponerlos en una plenaria. Reflexionamos de manera conjunta sobre la importancia de las habilidades sociales en el trabajo en equipo. Concluimos que cualquier reto o tarea puede ser realizado de manera más eficiente si sabemos coordinar y complementar nuestras habilidades sociales dentro del grupo, para lo cual es muy importante comunicarnos de manera efectiva o asertiva.

### **Cierre**

**Tiempo: 10'**

Invitamos los estudiantes a mencionar qué han aprendido en esta sesión. Además, podemos proponer otras preguntas a modo de reflexión: ¿cómo nos sirven las habilidades sociales en el trabajo en equipo? ¿Qué habilidades necesitamos desarrollar para trabajar en equipo de manera más eficiente?

Indicamos a los estudiantes que las habilidades son aprendidas y desarrolladas a fin de enriquecer la participación de cada uno en el medio escolar, social y laboral.

**Luego de ello, reforzamos las siguientes ideas fuerza:**

- Todos tenemos habilidades sociales distintas, algunos las tienen más desarrolladas que otros. Estas pueden ser empatía, asertividad, liderazgo, comunicación.
- La habilidad más importante del trabajo en equipo es la capacidad para comunicarse de forma efectiva. Esto significa hablar con conocimiento, sinceridad, mucho tacto y sin dañar a los demás. Además, tener la capacidad de opinar, así como de escuchar de forma activa y con predisposición.
- Otras habilidades o rasgos del trabajo en equipo que corresponden a los logros grupales incluyen el compromiso con el equipo, tomar decisiones con objetividad y disciplina, pensar de forma inteligente y rigurosa, y la capacidad de apoyar las ideas de los otros integrantes.

**Toma de decisiones****Tiempo: 10'**

Invitamos a los docentes a que se comprometan a identificar tres habilidades sociales que necesitan fortalecer para desempeñar un mejor trabajo en equipo, por medio de actividades que las mejoren.

**Después de la sesión**

Invitamos a los docentes a compartir con sus pares lo aprendido. Además, les pedirán que mencionen tres habilidades sociales que identifican en ellos (los acompañantes) y tres que les gustaría que mejoren o refuercen.

## Sesión 06: Buen Trato

Dimensión: Pedagógica

Eje temático: Convivencia y participación

### ¿Qué buscamos?

. Que las y los docentes reconozcan situaciones de buen trato y maltrato en la escuela, la familia y la comunidad, planteando acciones para prevenirlo.

### Materiales:

Cartel con la palabra: Buen trato

#### Revisión de acuerdos

**Tiempo: 10'**

En plenaria, la coordinadora o el coordinador del grupo pide a la secretaria o el secretario que lea los acuerdos y compromisos asumidos en la sesión anterior para evaluar su nivel de cumplimiento (que se estima entre 0 %, 50 %, 75 % o 100 %). El grupo felicita el logro o brinda sugerencias para su consecución.

### Presentación

**Tiempo: 15'**

#### Motivación y exploración

Iniciamos la sesión dando la bienvenida a los docentes y les indicamos que se va a visualizar un video

[https://www.youtube.com/watch?v=zxYEoFwDH\\_o](https://www.youtube.com/watch?v=zxYEoFwDH_o) "Intenta tratar a los demás como te gustaría que te trataran"

Indicamos a las y los docentes que deberán mencionar ejemplos de situaciones de maltrato de los directivos personal auxiliar, personal administrativo; luego, entregamos tarjetas/hojas (mitad A4) a cada docente para que anoten los ejemplos de las situaciones de maltrato. Dibujamos en un papelote o en la pizarra un cuadro similar al del anexo (en blanco) y luego indicamos a las y los docentes que coloquen sus tarjetas según corresponda en el cuadro, organizando las respuestas según el ámbito donde se produce la situación de maltrato, por ejemplo: de los directivos personal auxiliar, personal administrativo. Posteriormente, explicamos que así como han manifestado situaciones de maltrato, deberán expresar situaciones de buen trato.

Solicitamos que las y los estudiantes incorporen en su cuadro, acciones que se pueden realizar para superar o eliminar las situaciones de maltrato que han presentado. Recogemos las opiniones y destacamos la importancia de tomar conciencia sobre nuestro comportamiento y el efecto que puede tener en los demás. Resaltamos que el maltrato físico y psicológico hace daño, especialmente a nuestra autoestima profesional y el buen trato es un derecho que tenemos todas y todos y esto también exige el cumplimiento de nuestros deberes.

### Desarrollo

Tiempo: 45´

### Información y orientación

Iniciamos este momento recordando con ellos qué Buen trato: “Cuando el maltrato surge, a través de conductas, acciones de parte de los directivos, el cerebro bloquea su necesidad de seguir llenándose de información y mucho peor, se pierde el entusiasmo por trabajar, razonar, participar, y sentir curiosidad por los temas a desarrollarse en las clases con los alumnos ”. Sin embargo hay parámetros que nos hacen trabajar bien siempre en beneficio del alumno por la VOCACION DE MAESTRO , que existe lo que pasa hay una actitud de Resiliencia frente a este escenario.

Pedimos a los docentes que copien el siguiente cuadro:

¿Cuáles son las acciones de Buen trato que nos permitieron cumplir el reto o la meta? (Fortalezas)	¿Qué conductas de Buen trato debemos fortalecer para cumplir un reto o una meta? (Debilidades)
Ejercicios de Reestructuración Corporal	Obligarnos a asistir los sábados para recuperación de clases
Comunicación oportuna	Las llamadas de atención no deben ser en público
Productividad- Mística de la profesión	Ser tolerantes
Saber dirigirse al docente frente al público de la comunidad	Indiferencia del bienestar del docente-en cuanto las clases( bulla en los patios) durante

educativa.	clases forzadas a asistir

Inmediatamente, planteamos la siguiente interrogante:

- ¿Las acciones de Buen trato serán importantes para el trabajo en equipo?, ¿por qué?

Promovemos que las y los estudiantes elaboren conclusiones o las ideas fuerza de la sesión trabajada. Sintetizamos las ideas expuestas, enfatizando que el buen trato consiste en respetar los derechos de los demás, que es la forma como nos relacionamos con el otro que nos produce una sensación de bienestar y nos ayuda a desarrollarnos y ser mejores personas. Destacamos que todos tenemos derecho al buen trato, el cual se expresa en acciones como las descritas en el papelote trabajado. Finalmente, comentamos que es importante practicar acciones que promuevan el buen trato en todos los espacios del colegio, así como en nuestra comunidad.

## Anexo H. Certificado de validez



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:  
Dr. ANGEL SALVATIERRA.

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA con mención EDUCACIÓN de la UCV, en la sede OLIVOS, promoción 2015., aula 313 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magister.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es:

PROGRAMA DE MOTIVACION PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MELITONCARVAJAL DE LINCE 2016 y, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispensa a la presente.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
Firma  
Apellidos y nombre:  
\_\_\_\_\_  
D.N.I.:

\_\_\_\_\_  
Firma  
Apellidos y nombre:  
\_\_\_\_\_  
D.N.I.:



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Pedagógica</b>								
1	¿Realiza la construcción de las sesiones de aprendizaje, con dificultad ?	✓		✓		✓		
2	¿Se siente satisfecho con el acompañamiento pedagógico?	✓		✓		✓		
3	¿La elaboración de las sesiones de aprendizaje le toma mucho tiempo ?	✓		✓		✓		
4	¿ Realiza mas de 3 sesiones en la semana ?	✓		✓		✓		
5	La cantidad de trabajo sobrepasa el tiempo en realizar una praxis pedagógica	✓		✓		✓		
6	El colegio le permite reafirmar la identidad profesional	✓		✓		✓		
7	¿Te reconocen con estímulos cuando concretas las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
8	¿Mis estrategias suscitan disposición e interés en los estudiantes durante la enseñanza aprendizaje?	✓		✓		✓		
9	El horario de la Jornada Escolar Completa le crea malestar en su quehacer pedagógico?	✓		✓		✓		
10	¿Se practica el respeto a las distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidad de aprendizaje?	✓		✓		✓		
11	¿Se practica el respeto a las distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto posibilidad de aprendizaje?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 Cultural</b>								
12	¿Se contextualizan las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
13	¿Analizas el contexto local de nuestra sociedad para comprenderlo?	✓		✓		✓		
14	¿Hay dificultad para comprender y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sesion de aprendizaje propone a sus estudiantes?	✓		✓		✓		

15	¿Tienes recursos suficientes, para afrontar las demandas personales y laborales?	✓		✓		✓	
16	¿ Las estrategias aplicadas para enfrentar la indisciplina de los alumnos, te genera un desgaste psicologico, para afrontarlas?	✓		✓		✓	
17	¿ Las estrategias aplicadas para enfrentar el desinterés de los alumnos, te genera un desgaste psicologico, para afrontarlas?	✓		✓		✓	
18	¿ Las estrategias aplicadas para enfrentar la falta de motivacion, te genera un desgaste psicologico, para afrontarlas?	✓		✓		✓	
19	El trato de los directivos tiene criterios de equidad y justicia para con los docentes	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3 Política</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	¿ la jornada laboral en la I.E. facilita el proceso de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓	
21	¿la jornada laboral demanda a los docentes una sobre carga mental y sobre carga emocional ?	✓		✓		✓	
22							
23	Las relaciones sociales en la I.E. es horizontalmente.	✓		✓		✓	
24	Es considerada la labor pedagógica en la IIEE.	✓		✓		✓	
25	Las condiciones laborales se dan de acorde a criterios de desarrollo laboral y sentimiento de bienestar.	✓		✓		✓	
26	El personal docente trabaja mucho más por logros tangibles que por dinero.	✓		✓		✓	
27	El ambiente laboral, permite credibilidad en los docentes a través de canales de comunicación de los directivos.	✓		✓		✓	
28	El ambiente laboral, permite confianza en los docentes a través de canales de comunicación de los directivos.	✓		✓		✓	
29	La Gestión permite cubrir las necesidades de interacción social a través de compañeros amigables.	✓		✓		✓	
30	La Gestión permite cubrir las necesidades de interacción social a través de comportamientos constructivos entre los trabajadores.	✓		✓		✓	





### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:  
 Dra. *GLADYS ELISA SANCHEZ HUAPAYA*

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA con mención EDUCACIÓN de la UCV, en la sede OLIVOS, promoción 2015., aula 313 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magister.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es:

PROGRAMA DE MOTIVACION PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MELTONCARVAJAL DE LINCE 2016 y, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

\_\_\_\_\_  
 Firma  
 Apellidos y nombre:

\_\_\_\_\_  
 D.N.I.:

\_\_\_\_\_  
 Firma  
 Apellidos y nombre:

\_\_\_\_\_  
 D.N.I.:



Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Sánchez Huapaya Gladys Elisa    DNI: 10217462

Especialidad del validador: Docente de la UCV / Posgrado

<sup>1</sup>Perinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

.....de.....del 20....



Firma del Experto Informante.

DNI 10217462



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

*Dra Liza Dubois Paula Jirava*

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA con mención EDUCACIÓN de la UCV, en la sede OLIVOS, promoción 2015., aula 313 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magister.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es:

PROGRAMA DE MOTIVACION PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MELITONCARVAJAL DE LINCH 2016 y, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

\_\_\_\_\_  
Firma  
Apellidos y nombre:

\_\_\_\_\_  
D.N.I:

\_\_\_\_\_  
Firma  
Apellidos y nombre:

\_\_\_\_\_  
D.N.I:



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Liza Doris Paula Viviana    DNI: 08485754

Especialidad del validador: METODOLÓGICA

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

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

.....de.....del 20....



Firma del Experto Informante.

## Anexo I. ficha de monitoreo del desempeño docente

PERÚ Ministerio de Educación		Jornada Escolar Completa SECUNDARIA		ITE INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MELITÓN CARVAJAL"	
<b>FICHA N° 01 (VISITA AL AULA)</b>					
<b>MONITOREO: FICHA DE MONITOREO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE</b>					
Resolución de Secretaría General N° 073-2017-MINEDU					
<b>DATOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:</b>					
I.E. E. N° 1070 "Melitón Carvajal"			CÓDIGO MODULAR: 0245647		
DIRECCIÓN: Av. Leónidas Yerovi 2120 - Lince.			UGEL: 03		
NIVEL: Secundaria ( x )			DRE: Lima Metropolitana		
<b>DATOS DEL OBSERVADOR</b>					
1. Cargo del observador		2. Fecha del monitoreo			
				Día Mes Año	
<b>Datos del docente observado</b>					
3. Apellidos y Nombres:			4. Especialidad:		
<b>Datos de la sesión observada</b>					
5. Área o áreas desarrolladas:					
6. Denominación de la sesión:					
7. Nivel educativo: Secundaria. ( x )		8. Grado(s) o año(s) en el aula:		9. Sección:	
6. Turno: Jornada Escolar Completa		7. Duración de la sesión observada:		hrs., min.	
<b>NIVEL DE AVANCE</b>					
Logrado	Cumple con lo previsto en el ítem			3	
En proceso	Cumple parcialmente con los requerimientos del ítem			2	
En inicio	Cumple en un nivel incipiente con los requerimientos del ítem.			1	
<b>COMPROMISO 4</b>					
Inicio		En proceso		logrado	
16		17-32		33-48	
COMPROMISO 4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la Institución Educativa					
I. PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE					
Uso Pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje → <i>Datos a ser registrados mediante la observación y la revisión del documento de planificación, según corresponda:</i>					
<b>Complete los ítems 01 - 03 mediante la observación de la sesión.</b>					
					Valoración
01	El/la docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.				
02	El/la docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.				
03	El/la docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de la I.E. y respeta el número de horas establecido según la RSG 2378-2014-MINEDU.				
<b>Complete el ítem 04 referido a la planificación.</b>					
					Valoración
04	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (portafolio pedagógico) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.				
Subtotal					
Uso de herramientas pedagógicas durante las sesiones de aprendizaje → <i>Datos a ser registrados mediante la observación y la revisión del documento de planificación, según corresponda</i>					
<b>Complete los ítems 05 - 10 mediante la observación de la sesión.</b>					
					Valoración
05	El/la docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje.				
06	El/la docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.				
07	El/la docente desarrolla estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.				
08	El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en las Rutas de Aprendizaje.				
09	El/la docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las Rutas de Aprendizaje de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.				
10	El/la docente adecúa si es necesario las estrategias metodológicas de las Rutas de aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.				
<b>Complete los ítems 11 - 12 se monitorea mediante la revisión del documento de planificación, al final de</b>					
					Valoración

Uso de herramientas pedagógicas durante las sesiones de aprendizaje → Datos a ser registrados mediante la observación y la revisión del documento de planificación, según corresponda			
la observación de la sesión. En caso no se cuente con ningún documento de planificación deberá marcar "En inicio".			
11	El/la docente cuenta con su planificación curricular (portafolio pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.		
12	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.		
Sub total			

Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje → Datos a ser registrados mediante la observación y la revisión del documento de planificación, según corresponda			
Complete los ítems 13- 15 mediante la observación de la sesión.			Valoración
13	El/la docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.		
14	El/la docente acompaña y orienta, a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.		
15	El/la docente usa materiales elaborados con participación de estudiantes para el desarrollo de los aprendizajes.		
Complete el ítem 16 mediante la revisión del documento de planificación, al final de la observación. En caso no se cuente con ningún documento de planificación deberá marcar "En inicio".			En inicio
16	El/la docente presenta la planificación (portafolio pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.		En proceso
Sub total			Logrado
Total del compromiso 4			

**COMPROMISO 5: Gestión de la convivencia escolar en la Institución Educativa**

**(\*) Practica relaciones armoniosas y favorece los aprendizajes.**

Complete los ítems 01-03 mediante la observación de la sesión			Valoración
01	El/la docente escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.		
02	El/la docente reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (mediante palabras o gestos motivadores).		
03	El/la docente promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.		
Sub total			

(\*): Los datos que resulten de esta tabla, no se tomarán en cuenta en la valoración de la matriz de monitoreo de compromiso 4. Dicha información se tomará en cuenta para evidenciar el clima que se desarrolla dentro de la sesión de aprendizaje.

**Comentarios**

---



---



---

**Compromisos**

---



---



---

<b>FIRMA Y SELLO</b> DIRECTORA, SUB DIRECTOR Y/O COORDINADOR PEDAGOGICO I.E.E. Melitón Carvajal – UGEL 03
--

<b>PROFESOR (A)</b>
---------------------

Compromiso	Expectativa de avance	Puntaje		
		En inicio	En proceso	Logrado
4	Uso Pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje.			
	Uso de herramientas pedagógicas durante las sesiones de aprendizaje.			
	Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje.			
	Total			

### Anexo J. Criterios de evaluación de los proyectos de tesis

<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS</b>		
<b>Indicadores de evaluación</b>	<b>NIVEL EFECTIVO LOGRADO POR INDICADOR</b>	
<b>I. GENERALIDADES</b>		
1.1. El título contiene las variables del problema de investigación e informa adecuadamente el contenido del trabajo.	4	
1.2. Establece correctamente el tipo de investigación correspondiente.	3	
<b>II. PLAN DE INVESTIGACIÓN</b>		
2.1. Realiza adecuadamente el Planteamiento del problema	4	
2.2. El problema está claramente contextualizado, delimitado y caracterizado.	3	
2.3. Formula una pregunta de investigación general relacionada con el problema.	3	
2.4. El problema está formulado en forma clara, concreta y precisa, e incluye explícitamente las variables a trabajar.	4	
2.5. Justifica la pertinencia científico-tecnológica y relevancia de la investigación.	3	
2.6. Presenta antecedentes sustentados con fuentes confiables y congruentes con el problema de investigación.	4	
2.7. Las preguntas de investigación se desprenden en forma lógica de la formulación del problema.	3	

2.8. Los objetivos se relacionan directamente con la formulación del problema y las preguntas de investigación.	4	
2.9. Desarrolla el marco teórico de la investigación organizado en base a fuentes actuales vinculadas directamente con las variables del problema de investigación	4	
2.10. Desarrolla el Marco Conceptual exponiendo y definiendo los términos básicos del estudio analizado de diccionarios y revistas especializadas	2	
2.11. Cita correctamente las fuentes bibliográficas revisadas en base a las normas internacionales utilizadas por la escuela.	2	
2.12. Formula, si es necesario, hipótesis o supuestos que impliquen lógicamente a las variables.	2	
2.13. Si se formulan hipótesis, estas deben relacionarse con los objetivos y ser verificables.	2	
2.14. Identifica de manera clara y precisa las variables de estudio.	3	
2.15. Define con profundidad las variables de estudio tanto a nivel conceptual como operacional y operacionaliza en forma correcta	3	
2.16. Los indicadores se derivan de la definición teórica de las variables.	3	
<b>III. METODOLOGÍA</b>		
3.1 Selecciona adecuadamente el diseño y el método de investigación.	2	
3.2 Establece la población y la muestra de	3	

acuerdo a la naturaleza y carácter del estudio.		
3.3. Selecciona técnicas adecuadas a la naturaleza del estudio	2	
3.4 Selecciona y /o elabora el/los instrumento(s) que le permitan recoger los datos relacionados con las variables e indicadores del estudio.	3	
3.5 Prevé formas adecuadas del análisis de información	2	
<b>IV. BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS</b>		
4.1. Las Referencias bibliográficas deben estar citadas en el interior del documento	3	
4.2. Cita correctamente las fuentes revisadas en base a las normas internacionales correspondientes	2	
<b>V. DE LA SUSTENTACION</b>		
Revela conocer el contenido del tema tratado y sus relaciones con otros temas	8	
Demuestra conocimiento y entrenamiento en el manejo y empleo del método científico.	7	
Utiliza los términos con propiedad y la exposición sigue las reglas de la sintaxis	7	
Frente a preguntas sobre temas nuevos que se le plantea, responde con propiedad y se deja entender claramente.	5	
<b>TOTAL</b>	100	

**Leyenda de los puntajes posibles a lograr:**

0 = No cumplió		1 = Cumplió con algunos Indicadores		2 = Cumplió	
0 = No cumplió		1= Proceso	2 = Cumplió	3 = Por encima de lo esperado	
0 = No cumplió	1 = Tiene una Idea	2 = Cumplió con algunos Indicadores		3 = Cumplió	4 = Por encima de lo esperado
0 = No cumplió	1= Tiene una Idea	2 = Cumplió con algunos Indicadores		3 = Cumplió	4-5 = Por encima de lo esperado
0 = No cumplió	1 = Tiene una Idea	2 – 3 = Cumplió con algunos Indicadores		4 – 5 = Cumplió	6-7 = Por encima de lo esperado
0 = No cumplió	1-2 = Tiene una Idea	3-4 = Cumplió con algunos Indicadores		5 – 6 = Cumplió	7-8 = Por encima de lo esperado

**Equivalencias**

Puntaje	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
Nota	0	0. 4	0. 8	1. 2	1. 6	2	2. 4	2. 8	3. 2	3. 6	4	4. 4	4. 8	5. 2	5. 6	6	6. 4
Puntaje	34	34	34	34	42	44	46	48	50	52	54	56	58	60	62	64	66
Nota	6. 8	7. 2	7. 6	8	8. 4	8. 8	9. 2	9. 6	10	10 .4	10 .8	11 .2	11 .6	12	12 .4	12 .8	13 .2
Puntaje	68	70	72	74	76	78	80	82	84	86	88	90	92	94	96	98	10 0
Nota	13 .6	14	14 .4	14 .8	15 .2	15 .6	16	16 .4	16 .8	17 .2	17 .6	18	18 .4	18 .8	19 .2	19 .6	20



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

JIMENEZ MEJIA JANET FORTUNATA

D.N.I. : 07521299

Domicilio : Jr. LA MADRILENA 132 VILLA JARDIN

Teléfono : Fijo : 436.8149 Móvil : 99.6743094

E-mail : janetjm18@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[ ] Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

[ ] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[ ] Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

JIMENEZ MEJIA JANET FORTUNATA

Título de la tesis:

PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MELITON CARVAJAL DE LINCE 2017

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

[ ]

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

[ ]

Firma :

[Handwritten signature]

Fecha : 14-02-2019





**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Programa de Motivación para el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación

AUTOR:

Bc. Janet Fortunata Jiménez Mejía

ASESOR:

Dr. Angel Salvatierra Melgar

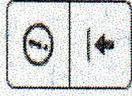
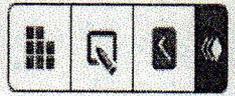
SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2017



Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 [alicia.concytec.gob.pe](http://alicia.concytec.gob.pe) 3 % >  
Fuente de Internet
- 2 [doooplayer.es](#) 2 % >  
Fuente de Internet
- 3 [repositorio.pucp.edu.pe](http://repositorio.pucp.edu.pe) 1 % >  
Fuente de Internet
- 4 [mirkoocrisanto.blogspot...](http://mirkoocrisanto.blogspot...) 1 % >  
Fuente de Internet
- 5 [dspace.biblioteca.um.e...](http://dspace.biblioteca.um.e...) 1 % >  
Fuente de Internet
- 6 [repository.uniminuto.e...](http://repository.uniminuto.e...) 1 % >  
Fuente de Internet
- 7 [recursosbiblio.url.edu.gt](http://recursosbiblio.url.edu.gt) 1 % >  
Fuente de Internet
- 8 [www.buenastareas.com](http://www.buenastareas.com) 1 % >  
Fuente de Internet



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JANET FORTUNATA JIMÉNEZ MEJÍA

INFORME TITULADO:

PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
MELITÓN CARVAJAL DE LINCE 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA:

14-02-2018

NOTA O MENCIÓN:

APROBADO POR UNANIMIDAD



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



## Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Angel Salvatierra Melgar, tomando conocimiento de la tesis del estudiante Janet Fortunata Jiménez Mejía, La tesis titulada **“Programa de Motivación para el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017”** Constato que la misma tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 10 de junio del 2017



---

Angel Salvatierra Melgar

DNI: 19873533