



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “PEDRO ABRAHAM
VALDELOMAR PINTO” DEL PUEBLO NUEVO HUALAPAMPA –
HUARMACA, 2015.

PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO

EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORES

Br. Enrique Félix, PÉREZ MANTARÍ.

Br. Juan, MARTÍNEZ BARRIOS.

ASESORA

Dra. GIOCONDA DEL SOCORRO SOTOMAYOR NUNURA.

LINEA DE INVESTIGACION

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ 2015

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Enrique Félix, Pérez Mantarí, estudiante del programa para obtener el grado de Maestro con mención en Administración de la Educación, de la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 21536143 con la tesis titulada Programa de motivación para mejorar el desempeño docente en la institución educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, 2015.

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

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.

La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

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 fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso 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.

Chiclayo, Octubre del 2017

Enrique Félix, Pérez Mantarí

DNI N° 21536143

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Juan, Martínez Barrios, estudiante del programa para obtener el grado de Maestro con mención en Administración de la Educación, de la escuela de postgrado de la universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 42602288 con la tesis titulada Programa de motivación para mejorar el desempeño docente en la institución educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, 2015.

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

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.

La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

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 fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso 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.

Chiclayo, Octubre del 2017

Juan Martinez Barrios.

DNI N° 42602288

DEDICATORIA

A Dios por darnos siempre la fe y fuerza para lograr todo lo que nos proponemos.

A nuestros padres por enseñarnos a lograr las cosas con constancia y dedicación y por habernos dado todo su apoyo a pesar de sus limitaciones.

A nuestras esposas por su comprensión y darnos las fuerzas y el empuje a no quedarnos atrás.

A nuestros hermanos para que puedan superar nuestros logros.

A nuestros hijos por recibirnos con alegría después de cada jornada dentro del proceso de elaboración de esta investigación.

A la universidad que nos acogió para darnos la oportunidad de hacer realidad una de nuestras metas.

A los maestros y maestras que supieron darnos sus mejores enseñanzas dentro de este reto.

LOS AUTORES

AGRADECIMIENTO

A Dios, por iluminarnos y guiarnos por el Camino del bien en cada instante de nuestras vidas, siendo la guía de sabiduría, poder y amor; fortaleciéndonos en todos los obstáculos que se nos presentó en el camino y así concluir con éxito nuestra carrera profesional.

A nuestros padres, quien en todo momento nos brindó su apoyo y motivación para seguir adelante logrando nuestros anhelos y cumplir nuestros sueños y objetivos trazados.

A nuestros los docentes de la I.E Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” Del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, 2015. , facilitando nuestro trabajo de investigación.

Asimismo, un profundo ingratitud a nuestra Asesora la Dr. Gioconda Sotomayor, quien nos guio de manera constante y cuidadosa en todo nuestro trabajo de investigación, culminando con óptimos resultados.

LOS AUTORES

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “PEDRO ABRAHAM VALDELOMAR PINTO” DEL PUEBLO NUEVO HUALAPAMPA – HUARMACA, 2015 de la Escuela de Post Grado de la Universidad “César Vallejo” para elaborar la tesis de Magister en administración educativa, presento el trabajo de investigación de tipo pre- experimental denominado con la finalidad de mejorar el desempeño docente en sus procesos para motivar a los docentes que laboran en dicha institución.

El documento está estructurado en cuatro capítulos donde se manifiesta el análisis e interpretación de datos sobre la realidad en relación al desempeño docente.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Atentamente.

LOS AUTORES

INDICE

PAGINA DE JURADO	ii
DECLARACION JURADA.....	iii
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
PRESENTACION.....	vii
INDICE.....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema	18
1.3. Justificación	18
1.4. Limitaciones.....	19
1.5. Antecedentes.....	20
1.6. Objetivos.....	25
1.6.1. General.....	25
1.6.2. Específicos	25

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco teórico.....	28
2.1.1. Teorías relacionadas a la motivación humana.....	28
2.1.2. Teorías del desempeño.....	31
2.2 Marco Conceptual.....	41

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis	44
3.2. Variables	44
3.2.1. Definición conceptual.....	44
3.2.2. Definición operacional	45
3.2.3. Operacionalización de Variables	46

3.3. Metodología	48
3.3.1. Tipos de investigación	48
3.3.2. Diseño de investigación	48
3.4. Población y muestra	49
3.5. Método de investigación	49
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.7. Métodos de análisis de datos.....	52

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de la información.	56
4.1.1. Pre test al grupo experimental.....	56
4.1.2. Post Test al grupo experimental	60
DISCUSIÓN.....	65

V. PROPUESTA DE INVESTIGACION

Programa de motivación

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

6.2. Sugerencias

REFERENCIAS

ANEXOS

RESUMEN:

La presente investigación tuvo como objetivo general proponer un Programa de motivación para mejorar el desempeño docente de la I.E. “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, 2015. La investigación permitió el desarrollo de un diagnóstico para describir la variable: programa de Motivación. Como instrumento se empleó el cuestionario de desempeño docente. El tamaño de la muestra fue de 8 docentes de la Institución educativa. Esta investigación propone un Programa de motivación para mejorar el desempeño docente que servirá como herramienta de gestión para ayudar en la motivación, proporcionando información periódica sobre el nivel de cumplimiento de los objetivos que estarán previamente establecidos mediante indicadores. Los resultados confirmaron que antes de aplicar el programa el 27 % de docentes se encontraron en la categoría medio y después del estímulo o programa el 72.5 % alcanzaron una categoría de bueno. Se concluye que la aplicación del programa de Motivación contribuirá a mejorar significativamente el desempeño docente.

Palabras clave: desempeño, docente, motivación, programa.

ABSTRACT

The general objective of this research was to propose a Motivation Program to improve the teaching performance of the I.E. "Pedro Abraham Valdelomar Pinto" from the Pueblo Nuevo Hualapampa - Huarmaca, 2015. The research allowed the development of a diagnosis to describe the variable: Motivation program. As an instrument, the teacher performance questionnaire was used. The sample size was 8 teachers from the educational institution. This research proposes a Motivational Program to improve the teaching performance that will serve as a management tool to help motivate, providing periodic information on the level of compliance with the objectives that will be previously established by indicators. The results confirmed that before applying the program 27% of teachers were in the middle category and after the stimulus or program 72.5% reached a good category. It is concluded that the application of the Motivation program will contribute to significantly improve the teaching performance.

Keywords: performance, teacher, motivation, program.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, diversas organizaciones confrontan permanentemente la necesidad de mejorar su desempeño laboral para fortalecer la competitividad y sostenerse de manera óptima en el mercado. En la sociedad actual, caracterizada por los continuos cambios de paradigmas y el desarrollo acelerado de la tecnología, las empresas y sus individuos se ven impulsados a desarrollar procesos gerenciales que generan mecanismos de adaptación o innovación tecnológica para propiciar un mejoramiento continuo de la calidad y desempeño de sus trabajadores.

Como respuesta a estos cambios ha surgido en las instituciones educativas la necesidad de responder a las exigencias competitivas del entorno, haciéndose necesario que se mejore el desempeño docente.

La Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (2007) publicó los resultados de la investigación realizada, referente a la Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente; dicha investigación es un estudio comparado entre 50 países de América Latina y Europa, es allí donde se concluye que varios países adelantan propuestas para revisar, modificar o construir sistemas de carrera, que contribuyan al desarrollo de los docentes a lo largo de la vida profesional, apoyen el mejoramiento de su desempeño, favorezcan adecuadas condiciones de trabajo y ofrezcan oportunidades de crecimiento y satisfacción laboral. Sin embargo, a pesar de estos avances, en algunos países, todavía persiste la tendencia a entender la carrera como el conjunto de regulaciones que norman, administrativamente, el ingreso, la promoción y la jubilación. Asimismo, la evaluación docente, en general, continúa asociada al control y la sanción más que al desarrollo profesional y a la mejora de las escuelas. Finalmente, algunas de las acciones que se emprenden en este campo, aún son respuestas a la coyuntura más que estrategias en el marco de una propuesta integral para asegurar la calidad del trabajo de los docentes.

EL informe está organizado en cuatro capítulos:

El primer capítulo, hace referencia a la situación problemática sobre de los empleados que se han realizado sobre el desempeño docente este tipo de problemas, tanto a nivel local, nacional e internacional. Del mismo modo en esta parte queda determinado el objetivo de esta investigación.

En el segundo, se abordó los elementos teóricos que se fundamentan dentro de nuestro trabajo, tratados por diversos autores que relacionan los modelos de motivación que nos ayudan a entender y buscar estrategias de solución.

En el tercero, se encuentra la orientación metodológica. El método de estudio del presente trabajo es el cuantitativo. Los datos obtenidos se procesaron e interpretaron haciendo uso de la estadística descriptiva.

En el cuarto, se detalla la presentación análisis y la discusión de los resultados interpretando y analizando cada cuadro presentado, respondiendo de esta manera a los objetivos planteados.

Finalmente se presentan las conclusiones y sugerencias a las que se arriba, luego del análisis e interpretación de los resultados obtenidos; las referencias bibliográficas de todos los libros y otros medios consultados; así como los anexos que servirán para explicar y aclarar el proceso de investigación.

Los autores

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Situación problemática

La docencia es una de las profesiones más nobles que ejerce el ser humano desde tiempos inmemoriales, por ello se ha connotado en el servicio a la humanidad desde la educación básica regular hasta la culminación de los estudios al finalizar la universidad.

Para aspirar a ser maestro de los primeros niveles se exige la profesionalización y culminar estudios cifrados en años y modelos educativos; sin embargo para enseñar a nivel universitario se asignan experiencias curriculares a los docentes en base a la competencia profesional y no al conocimiento que posee en teorías educativas, estrategias metodológicas, entre otros, orientadas a que los jóvenes aprendan significativamente en un contexto cambiante desde lo climático hasta lo social y emocional de las personas del siglo XXI.

Es importante acotar que hoy en día la sociedad global necesita profesionales formados en competencias porque en la selección que hacen las empresas se evalúa el desempeño de los egresados de las universidades; por ello los maestros que afrontan este reto deben poseer un perfil cimentado en la competencia didáctica.

Para conocer y aplicar aspectos pedagógicos en la enseñanza y aprendizaje de sus discentes, el maestro requiere desarrollar competencia de especialidad porque es necesario que conozca el objeto de estudio de la carrera en que se está formando; competencia investigativa porque el aporte de las investigaciones lo ayudarán a seguir creando ciencia y ésta debe emerger de los espacios universitarios; competencia en el uso de las TICs, porque la generación actual convive en el mundo digital más que en el real, entre otras competencias como la emocional y cultural.

Existen estudios sobre las cualidades del profesor efectivo por tanto no es un tema nuevo; esto se ha venido haciendo desde hace cerca de cien años en Estados Unidos, comenzando con la recopilación que hizo Butsch (1931) sobre las investigaciones desarrolladas desde inicios del siglo XX hasta la

década de los treinta. A partir de ese momento su estudio ha pasado por diferentes vicisitudes, cambios conceptuales y por la ampliación de los rasgos que lo definen: se ha pasado de una visión simplista y de correlación de variables a otra compleja y holística.

Uno de los principales debates que hubo a finales del siglo XX es que, debido a los resultados de las investigaciones desarrolladas en décadas anteriores, se llegó a dudar si el profesor era un elemento crucial en el rendimiento del estudiante, o si éste era mayormente afectado por otras variables, sobre todo las de tipo externo al acto educativo.

Las investigaciones realizadas en esa década han demostrado que el docente es un factor clave en el aprendizaje de los alumnos por encima de otros, tales como la organización escolar, el currículo, el origen socioeconómico del estudiante, el tipo de institución, etc. (Darling-Hammond y Youngs, 2002; Nye et al., 2004). Desimone, (2009) coincide en asignar un papel destacado al maestro, resaltando que su continuo desarrollo, actualización y compromiso es uno de los factores esenciales para mejorar la calidad de la enseñanza ofrecida.

A nivel mundial los sistemas de educación superior están siendo sometidos a fuertes presiones para elevar la calidad de su enseñanza hasta el punto que ésta se ha convertido en su prioridad estratégica (Cid et al., 2009 y Hativa y Goodyear, 2002).

Desde la perspectiva del análisis crítico y reflexivo se piensa que la calidad de la enseñanza y el compromiso del aprendizaje, por parte de ambos actores, actualmente sufren una brecha que esta investigación propone paliar a través de la propuesta en mención, bajo el enfoque de las competencias que debe poseer el docente universitario de las ciencias de la enfermería. Por lo común, el conocimiento de los profesores universitarios en México, acerca de los procesos de enseñanza y aprendizaje, es producto de la experiencia y del efecto de la socialización que les hace repetir, hasta cierto punto, los esquemas y modelos de los profesores que les enseñaron cuando fueron estudiantes (Moreno & Azcárate, 2003, p. 267 “citado por” Estévez, 2014).

Cuando se analiza el término competencia se concluye que es una suma de aspectos como los conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes que debe adquirir una persona después de recibir educación para lograr transformar su comportamiento y pueda desempeñarse en su vida personal y profesional exitosamente.

Al respecto, muchos maestros universitarios siguen impartiendo una educación basada en contenidos, por lo que urge seguir fortaleciéndose varios aspectos, aún, poco abordados en implementación de las competencias en Iberoamérica, las cuales deben hacerse de una forma más sencilla y no con procedimientos tan complicados como sucede en la actualidad, lo cual dificulta la transformación educativa; centrarse en problemas y proyectos del contexto, y menos en los contenidos a aprender y tener como base el proyecto ético de vida, eje esencial de la formación de ciudadanos responsables, respetuosos, colaborativos, críticos y emprendedores.

De esta manera, contribuiremos a sembrar las bases para la calidad de vida, el crecimiento económico con justicia social y la sustentabilidad ambiental.

Atendiendo a ello, la presente investigación pretende dar a conocer el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, esta entidad tiene varios años de fundada, la atención que brinda está orientada a la llamada Educación Básica Regular en los niveles de inicial, primaria y secundaria.

Además, la institución educativa se caracteriza por algunas deficiencias encontradas desde la plana jerárquica, administrativa, docentes y estudiantes; sin embargo, en dicha institución se desea generar situaciones que, contribuyan a superar las dificultades actuales; de allí que se plantea la presente investigación cuya finalidad es conocer ¿Cómo mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, a través de un Programa de Motivación?

1.2. Formulación del problema

¿Qué efectos tiene el Programa de Motivación en el desempeño docente, en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, 2015?

1.3. Justificación

La presente investigación es importante porque permitió diagnosticar el desempeño del docente en las dimensiones planteadas en este estudio.

El estudio se justifica porque constituyó un aporte para la ciencia ya que permitió plantear un programa de motivación basado en aspectos pedagógicos óptimos para la enseñanza orientada en el proceso del aprendizaje al estudiante.

En la investigación se utilizó un instrumento, para estimar el desempeño del docente el cual posee validez y confiabilidad.

La investigación benefició a docentes y estudiantes porque planteó un diagnóstico real sobre el posicionamiento del profesor en las aulas.

El presente estudio es un aporte para el desempeño docente porque permitió presentar un programa de motivación que permitirá optimizar el desenvolvimiento del maestro en beneficio del estudiante.

1.4. Antecedentes

En el ámbito nacional e internacional existen algunas publicaciones, que responden cada uno de ellos a sus respectivas realidades, pero que sin embargo, se encuentran ligados de uno u otro modo con las variables de estudio de la presente investigación.

Rico, D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia

Este estudio es importante porque analiza la gestión que desarrolla los docentes en su quehacer desde las aulas hasta la dirección general de la institución.

También se amplía el estudio del desempeño del docente como herramienta importante para optimizar el proceso de enseñanza y lograr la calidad de los aprendizajes.

Chacón (2014). En su tesis de Maestría *“Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad”*

Analiza la gestión educativa en forma general teniendo en cuenta los actores de la comunidad educativa que son los estudiantes, docentes y padres de familia y como esta se vislumbra en los próximos años.

Urriola (2013) en sus tesis doctoral *“Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepción”*

Sostiene que los docentes deben de tener un posicionamiento e identidad que pueda trascender ejemplos en sus estudiantes.

Yábar (2013). En su tesis de Maestría *“La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”* sostiene que

En este estudio se analiza la influencia de la gestión de las autoridades en la práctica del maestro en sus aulas lo cual es importante para asegurar un proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad para sus estudiantes.

Afirma que el docente debe tener un óptimo desempeño y para ello la gestión debe ser bastante riguroso y basado en estándares para acompañar al maestro en mejorar su quehacer.

2.1.1. Antecedentes Nacionales.

Torres, E. (2015). En su investigación “Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno”, concluye que existe una relación fuerte entre ambas variables por lo cual se evaluó el desempeño del maestro.

Areche (2013), en su tesis de Maestría titulado *“La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del Colegio María Auxiliadora de Huamanga-Ayacucho, 2011”* concluye “Existe una asociación significativa entre la gestión institucional y la calidad de servicio educativo en la organización, el liderazgo, la innovación, la investigación” (Areche, 2013).

El director es el responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica, administrativa y comunitaria, quien debe brindar condiciones óptimas para el adecuado desempeño profesional de los docentes, afín de que los estudiantes tengan las condiciones para lograr las competencias que exige el mundo moderno . (Areche, 2013)

Alarcón (2013), en su tesis de Maestría *“Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana”* concluye que “El planeamiento estratégico en las instituciones privadas, facilitó el buen uso de los recursos institucionales y los logros conseguidos el cual se vio reflejado en la mejora continua de las Instituciones, todas; con menos de veinte años de funcionamiento” (Alarcón, 2013).

“El director debe tener la habilidad de identificar el talento humano de sus colaboradores, en este caso los docentes como elementos generadores de cambio y transformadores del entorno” (Alarcón, 2013).

Valdivia (2013). En su tesis de Maestría *“La gestión educativa descentralizada en el Perú y el desarrollo de las funciones educativas de los gobiernos regionales: el caso de Ica”*, concluye que “en primer lugar, ha buscado conocer los avances logrados desde los gobiernos regionales en cuanto a la implementación de las funciones educativas a través de las Gerencias de Desarrollo Social (GDS) y las Direcciones Regionales de Educación (DRE)” (Valdivia, 2013). “En segundo lugar, se ha querido identificar las principales barreras y dificultades que las instancias intermedias -principalmente las DRE- enfrentan para poder asumir a cabalidad las competencias y responsabilidades transferidas” (Valdivia, 2013). “En relación con esto último, se ha puesto atención al tipo de relaciones de coordinación y articulación entre el nivel central y el nivel regional” (Valdivia, 2013).

2.1.2. Antecedentes locales.

Díaz y Delgado (2014) En su tesis de Maestría *“Competencias gerenciales para los directivos de las Instituciones Educativas de Chiclayo: Una propuesta desde la socio formación”* llegó a la conclusión “Las competencias gerenciales en los directivos de las organizaciones e instituciones educativas es un tema de vigente actualidad; la sociedad del conocimiento determina la necesidad de tener instituciones y personas competentes capaces de generar cambios positivos” (Díaz & Delgado, 2014).

Vargas (2015) en su tesis de Maestría *“Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. Sara Antonieta Bullón - Lambayeque”* concluye que “Debe realizarse una gestión escolar que involucre desde la planificación hasta las expectativas, demandas e intereses de todos los miembros que conforman la comunidad educativa, llegando así una gestión

descentralizada, participativa, transparente y orientada a resultados” (Vargas, 2015).

Habiendo realizado la revisión de las investigaciones es necesario comentar que “se requiere introducir cambios significativos en la gestión actual, que desplacen progresivamente prácticas administrativas rutinarias hacia la mejora de la gestión con el fin de brindar un servicio educativo de calidad” (Vargas, 2015). “El personal directivo debe asumir la conducción de la organización en relación a metas y objetivos debidamente planificados; esto debe realizarse de manera que influya, inspire y movilice las acciones de la comunidad educativa” (Vargas, 2015).

Romero (2014). En su tesis de Maestría *“Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima”* concluye que:

“En todas las variables, tanto directores como alumnos expresaron que cuentan con docentes bien preparados y comprometidos con su labor pedagógica; un 97,1% percibe que la mejor cualidad de sus docentes es el dominio de la materia que enseñan y, por ende, los alumnos están recibiendo una buena y actualizada formación académica”. (Romero, 2014)

1.5. Hipótesis

Si se aplica el Programa de Motivación, entonces mejora el desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, 2015.

1.6. Objetivos

1.6.1. General

Determinar los efectos que tiene la aplicación del Programa de Motivación en el mejoramiento del desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

1.6.2. Específicos

Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, a través de un pre-test.

Diseñar el programa de motivación para fortalecer el desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

Aplicar el programa de motivación para fortalecer el desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca a través un post –test.

Contrastar los resultados del pre y post test para evaluar la aplicación del Programa de Motivación en el mejoramiento del desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

CAPÍTULO II
MARCO TEORICO

2.1. Bases teóricas

A. Teorías de la motivación humana

a. Teoría de Maslow

Laredo (2006) menciona que para Maslow, en la motivación se da un conjunto de jerarquía de las necesidades, ya que las necesidades del hombre crecen durante toda su vida. A medida que éste satisface sus necesidades básicas otras más complejas ocupan el predominio de su comportamiento. Para Maslow, las necesidades humanas tienen el siguiente orden de jerarquía:

- Necesidades de autorrealización: (realización potencial, utilización plena de los talentos individuales, etc.)
- Necesidades de estima: (reputación, reconocimiento, autorrespeto, amor, etc.)
- Necesidades sociales: (amistad, pertenencia a grupos, etc.)
- Necesidades de seguridad: (protección contra el peligro o las privaciones)
- Necesidades fisiológicas: (aire, agua, alimentos, reposo, abrigos etc.)

Según Maslow, una necesidad satisfecha no origina ningún comportamiento. Sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento y lo encaminan hacia el logro de objetivos.

En la medida que el individuo controla las necesidades fisiológicas y de seguridad, aparecen las necesidades sociales, de estima y de autorrealización. Cuando el individuo logra satisfacer sus necesidades sociales, surgen las necesidades de autorrealización; esto significa que tales necesidades son complementarias de las sociales, en tanto, que las de autorrealización lo son de las de estima.

Las necesidades de autorrealización, estima y sociales requieren un ciclo motivacional mucho más largo que las fisiológicas y de seguridad.

b. Teoría de Herzberg

Herzberg (1987), fundamenta su teoría motivacional en el ambiente externo y en el trabajo del individuo (enfoque extra orientado). Define dos factores, a saber:

Factores higiénicos o insatisfactorios: Se refiere a las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja. Incluye las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibido, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc.

Factores motivadores o satisfactorios: Se refiere al contenido del cargo, a las tareas y a los deberes relacionados con el cargo. Son los factores motivacionales que producen efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles de excelencia, superiores a los niveles normales.

c. Teoría de Vroom

Davis & Newstrom (2003), citando a Vroom, (Modelo Contingencial de Motivación), tres factores determinan la motivación del individuo para producir y desear aumentar la productividad, a saber estos son:

Los objetivos personales del individuo: Puede incluir dinero, seguridad en el cargo, aceptación social, reconocimiento y trabajo interesante.

La relación percibida entre satisfacción de los objetivos y alta productividad: Si un trabajador tiene como objetivo tener un salario mayor y trabaja en función de la remuneración por producción, podrá tener una fuerte motivación para producir más.

La percepción de su capacidad de influir su productividad: Si un empleado cree que un gran volumen de esfuerzo tiene poco efecto sobre el resultado, tenderá a no esforzarse mucho.

Motivación – Definiciones generales

Según Solana (2003) la motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.

La motivación es el impulso-esfuerzo para satisfacer un deseo o meta. En otras palabras, motivación implica impulso hacia un resultado. Ésta es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o, por lo menos origina una propensión hacia un comportamiento específico.

Ese impulso a actuar puede provenir del ambiente (estimulo externo) o puede ser generado por procesos internos del individuo. En este aspecto, la motivación se asocia con el sistema cognitivo del individuo. La cognición es aquello que la persona conoce de sí mismo y del ambiente que lo rodea. El sistema cognitivo implica valores personales, que están determinados por el ambiente social, la estructura fisiológica, las necesidades y experiencias de cada persona.

El punto de partida del ciclo motivacional está dado por el surgimiento de una necesidad. Ésta rompe el estado de equilibrio en el que se encuentra el individuo, al producir un estado de tensión que lleva a éste a desarrollar un comportamiento capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y el desequilibrio.

Si el comportamiento es eficaz la necesidad quedará satisfecha, al retornar a un nuevo estado de equilibrio. Por el contrario, en ciertas oportunidades la necesidad no es satisfecha, lo que puede originar frustración o compensación (transferencia hacia otro objetivo o meta).

B. Teorías del desempeño.

El docente es un profesional de la educación. Es un trabajador en la educación; por lo mismo, las teorías del desempeño están referidas a entender los factores actuantes de ese mismo proceso. Para Klingner y Nabaldian (2002) las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento.

a. Teoría de la equidad.

Como su nombre lo indica básicamente sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto.

Esto se refleja para Klingner y Nabaladian (2002):

En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos:

- a) El rendimiento
- b) La equiparación con otros.

En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas.

b. Teoría de las expectativas.

De acuerdo a Klingner y Nabaladian (2002) esta teoría se centra:

En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados: a) el alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado; b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño; c) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones.

Es indudable que esta teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador, ya que como ser humano también tiene expectativas y metas. Donde Maciel (2005) afirma que en el imaginario de nuestra sociedad (...) el perfil del docente ideal se

sustenta sobre el mito que sobrevalora la vocación (docente se nace, no se hace), minimizando la formación. Se estructura sobre la creencia, casi mágica, de que la enseñanza es una labor sencilla (enseñar: tarea fácil).

c. Evaluación del desempeño docente.

La labor del docente y por ende su desempeño ha sido objeto de diversos estudios, comentarios y análisis; sin embargo para Guerrero (2008) la evaluación se orienta a describir características medibles y visibles que se obtienen generalmente de documentos del quehacer docente en el aula, lo cual implica muchas limitaciones en el sentido que desvaloriza otras actividades que se enmarcan dentro de la profesión del docente como educador. Asimismo, se ha puesto mucho énfasis durante muchos años según el Ministerio de Educación del Perú (2007) a la antigüedad del servicio y los antecedentes académicos y profesionales; siendo un factor esencial u suficiente para determinar la idoneidad del docente la posesión de grados y títulos, la capacitación recibida y la experiencia de la enseñanza del área impartida, dejando de lado la importancia que tiene el desempeño docente en el aula y en la escuela.

Es indudable, los docentes no solo se enfrentan a una labor educativa muchas veces solitaria, sino que incluye al constante ataque que sufre de parte de las encargadas de su promoción: el Ministerio de Educación. ¿Es posible un desempeño docente adecuado frente a la responsabilidad que le atribuyen diferentes sectores a lo que se considera como el fracaso de la educación?.

Así Mateo (2005) refiere que en los docentes surge el temor que empezando desde el Ministerio de Educación se le atribuya a la calidad de la enseñanza con el rendimiento escolar, ignorando que existen otros factores que influyen en la calidad de la enseñanza como la procedencia socio-cultural del alumno, las condiciones en las que se encuentran las Instituciones Educativas, su funcionamiento y otros. De igual manera se suma la desconfianza de los

docentes ante una evaluación con escasa claridad acerca de las consecuencias del proceso. Como en toda actividad de evaluación según Martín (2010) es la información que se obtiene puede ponerse al servicio de distintas funciones que puede ser motivo de rechazo por su carácter ambiguo, es decir, cuando se confunde la función formativa con una con consecuencias ligadas a las condiciones laborales y otra con respecto a una clasificación a partir de sus competencias profesionales. Sin embargo, ambas funciones son legítimas y necesarias, pero es imprescindible distinguir claramente entre ellas y que el docente sepa en cada momento cuál es el propósito del proceso que se está llevando a cabo.

Así, refiere Mateo (2005) la evaluación presenta un valor formativo exclusivo el cual goza de un marco de referencia para que de esta manera se pueda medir la calidad de la docencia. Entonces, la evaluación de la práctica docente como función formativa lo que busca es identificar aquellos aspectos en los que el profesor tiene que mejorar. Pero teniendo simultáneamente a la mano un sistema de formación que pueda apoyarle. Martín (2010) añade que cuando estas dos piezas, evaluación y apoyo mediante formación, se encuentran bien articuladas, la evaluación puede llegar a percibirse como ayuda lo cual favorece que se vaya introduciendo en la cultura del profesorado.

Por ende la evaluación de los docentes debe ser entendida no como un instrumento tenebroso sino “una herramienta estratégica para posibilitar su mejor desempeño profesional y un mejor nivel de relaciones en aras del logro del objetivo final, el aprendizaje del alumno, y de otros sub objetivos implícitos, como su propia estabilidad y superación. Permitted ganar una mayor confianza en si mismo, mejorar las relaciones con sus colegas, alumnos y padres de familia, mejorar su acción didáctica, acostumbrarse a trabajar en equipo, estimular sus superación, mejorar el currículum, coadyuvar a la evaluación de la institución educativa (Alvarado, 2006).

Así como también la evaluación debe a su vez servir para identificar a los mejores profesores y aprovechar al máximo sus capacidades para la mejora de la institución educativa. Un ejemplo de esto lo constituyen los programas de profesores mentores responsables de tutelar a los noveles que según Montero tomado por Martín (2010) se trata de una iniciativa de enorme importancia ya que los primeros años de experiencia de un docente son fundamentales para la calidad de su profesión y que por tal razón es necesario prestarles apoyo específico que complete su formación y valorar en qué medida van adquiriendo las competencias imprescindible.

La evaluación en sí es un proceso complejo y por tal existen muchas definiciones que de acuerdo a Rosales citado por Rueda y Landesman (1999) puede ser definida como el conjunto de acciones que tiene como propósito determinar el valor de los logros alcanzados, con respecto a los objetivos planteados, en relación con la enseñanza.

Para Valdés (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente. En este sentido, la evaluación del desempeño docente según Vásquez (2009) hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

Se puede decir entonces que el desempeño docente se encuentra ligado directamente a la evaluación el cual como refiere Mateo (2005) implica 2 objetivos propios del mismo:

El primero con relación al conjunto de elementos interdependientes o también llamados sistemas que buscan recoger, procesar información y emitir un juicio

de valor respecto algún sujeto o objeto, el cual deberá asignar adecuadamente las valoraciones correspondientes para su validez y confiabilidad.

El segundo incurre en lograr cambios efectivos relevantes en la mejora del sistema educativo a través del proceso de toma de decisiones.

Para Stiggins y Duke tomado por Valdés (2000) la evaluación del profesorado se orienta a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional, donde el primero implica el recojo de datos para determinar el grado en que los docentes han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. Entonces se puede decir que la evaluación es importante en la medida que ayuda al crecimiento profesional del docente.

Cabe señalar que según Bretel (2002) en su propuesta para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente refiere que para realizar cambios constructivos a favor de la mejora de la calidad educativa es lógico conocer el desempeño docente real y esto implica de algún modo un proceso de evaluación que provoca sentimientos adversos de desconfianza , miedo e inseguridad por parte de algunos docentes , siendo reacios ,pero que sin embargo, esto puede cambiar logrando impartir en ellos una cultura evaluativa que consiga el sentir valioso , agradable y hasta deseable del ser evaluado y que busque mediante su colaboración y compromiso no solo el aprendizaje y el crecimiento personal de sus estudiantes , sino también estimular el crecimiento personal y profesional de los docentes.

Afirmando lo dicho Artunduaga (2005) concibe que evaluar para mejorar forma parte de la convicción, de los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores. Por tanto busca contribuir al mejoramiento de su labor

y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia. La evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente.

Según MINEDUC tomado de Stegmann (2006) proveniente del sistema educativo chileno concibe a la evaluación como un proceso sistemático donde se obtiene y se provee información útil para emitir un juicio acerca del desempeño del profesor; al desempeño lo asume como el cumplir de una responsabilidad de hacer aquello que no está obligado a hacer y, además, ser hábil y diestro en su trabajo, oficio o profesión; en síntesis la evaluación del desempeño docente se puede deducir como la evaluación en cada docente del cumplimiento de sus funciones, sus responsabilidades, sus competencias pedagógicas, sus actitudes, valores, saberes y habilidades; sin embargo, para Rimilla tomado por Rizo (2005) de la revista PRELAC lo asume como “la actividad reflexiva que nos permite conocer la calidad de los procesos y los logros alcanzados en el desarrollo del proyecto. La evaluación es una valoración sistemática que facilita el conocimiento minucioso de los procesos aplicados y, fundamentalmente, las decisiones futuras de cambio que nos proponemos llevar a cabo.

Desempeño docente - Definiciones Generales

Hoy en día al docente se le concibe como actor principal y fundamental para la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de la educación básica regular, sin desmerecer la participación que tienen los directivos, alumnos y padres de familia en dicho proceso; es decir, la mayor parte de la responsabilidad recae principalmente en el profesor. Por eso el Ministerio de Educación (2008) en la propuesta de la nueva carrera pública magisterial, se refiere al docente como un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad.

Cabe mencionar según el informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú (2003) que en abril del 2000 se realizó en Dakar, Senegal, el Foro Mundial de la Educación, organizado por el Banco Mundial, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la UNESCO y la UNICEF donde el objetivo de dicho Foro fue evaluar el cumplimiento de la iniciativa de Educación para Todos, expuesta en Jomtien, Tailandia, en marzo de 1990, en donde uno de sus políticas expuestas y recogidas por el Ministerio de Educación del Perú (2007) es la creación de las condiciones necesarias para garantizar un desempeño docente profesional y eficaz, especialmente en contextos de pobreza y exclusión, en el marco de la revaloración de la carrera pública magisterial ; además de señalar acciones futuras con respecto a la mejora de la calidad del sistema educativo, recogiendo a su vez recomendaciones de Santo Domingo. En base a ellas, en lo que respecta al desarrollo del magisterio, los participantes mostraron su preocupación y se plantearon como meta elevar el estatus, la moral y el profesionalismo de los docentes.

Así el informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú (2003) añade que para el logro de los objetivos planteados un perfil docente debe estar basado

en competencias, fruto del diálogo y del consenso, el cual puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión. Una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la Carrera, así como de la profesión misma; además afirma que es necesario dar una mirada global a la función social, al cuerpo de conocimientos especializados, a su grado de autonomía profesional, a su capacidad de organización colectiva y a sus valores profesionales.

La real Academia Española (2001), en su diccionario de lengua Española en versión digital, indica que el “desempeño” es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse; y “desempeñar”, en su tercera acepción, que se relaciona con nuestro tema es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión cargo u oficio; ejercerlos; en su séptima acepción como un americanismo: actuar, trabajar, dedicarse a una actividad. Asimismo, en la gestión de recursos humanos para MINEDU (2007) el desempeño designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados. Del mismo modo para Valdés tomado por Vásquez (2009) donde el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

Por otro lado, Díaz (2009) tomando como base a la experiencia internacional valora al desempeño como las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional.

En consecuencia el desempeño docente es según Rizo (2005) tomado de Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC:

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

Aunque esto es así, en estricto no puede dejar de señalarse que los aprendizajes de los estudiantes es el rol fundamental. Además de que el docente haga justamente esa tarea que acabamos de señalar, debemos agregar que también cae dentro de este esquema la convivencia social y la adquisición de valores y sentimientos adecuados. Esto significa para Díaz, citado por Rueda y Landesman (1999) que una meta del acto educativo y, por lo tanto, una responsabilidad profesional docente es promover una formación amplia en el estudiante, que va más allá del logro de una habilidad cognitiva, sea de la función del recuerdo — la más exigida en los procesos de examinación — o de un dominio de un procedimiento.

Para esclarecer la complejidad del tema en cuestión diremos que el desempeño o su medición, nos permite conocer el rendimiento y comportamiento del docente durante un periodo determinado, con el propósito de promover tanto el desarrollo institucional (eficacia y eficiencia) como el individual (desarrollo personal), al que tiene derecho todo trabajador (Alvarado, 2006).

En consecuencia se espera que la educación y los maestros, más que transmitir abundante información, promuevan el desarrollo de competencias como garantía para que los sujetos puedan seguir aprendiendo a lo largo de su vida y se desempeñen de manera pertinente y satisfactoria en un mundo cambiante y complejo. De ahí la necesidad de definir un perfil docente basado

en un enfoque por competencias que garantice un desempeño profesional eficiente, eficaz y satisfactorio; donde según Pinto, Pasco y Cepeda tomado por el informe de la Nueva Docencia en el Perú de Ministerio de Educación del Perú (2003) se refiere al término competencia en el sentido de la capacidad de hacer con saber y con conciencia sobre las consecuencias de ese hacer. Toda competencia involucra, al mismo tiempo, conocimiento, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho. Así dicho enfoque involucra según Rueda (2009) la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizando de recursos psicosociales (incluidas las destrezas y actitudes) en un contexto particular. Al manejo de herramientas, tanto físicas como socioculturales, se agrega su comprensión y adaptación a los propios fines de las personas y a su uso interactivo.

2.2. Base Conceptual

A. Programa

Según el Diccionario de Conceptos básicos de la Universidad de Wisconsin (2003) un programa educativo es una serie de actividades de aprendizaje y recursos dirigidos a la gente para que mejore su vida.

B. Motivación

Para Villegas (2007), la motivación son los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido. Harold Koontz y Heinz Wehrich, por su parte, indican que la motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares. Para Koontz y Wehrich, decir que los administradores motivan a sus subordinados, es indicar, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los

subordinados a actuar de determinada manera. Para Herzberg, la motivación incluye sentimientos de realización de crecimiento y de reconocimiento profesional, que se manifiestan por medio del ejercicio de las tareas y actividades que ofrecen suficiente desafío y significado para el trabajador.

C. Desempeño docente

Chiavenato (2000) expone que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3. 1. Hipótesis

La aplicación del programa de Motivación contribuirá a mejorar significativamente el desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

3. 2. Variables

3.2.1. Definición conceptual

Variable independiente

Programa de motivación

Según EDUCERE, la revista venezolana de Educación. Universidad de los Andes, un programa es un documento que contiene todos los elementos necesarios para cualquier actor educativo realice actividades direccionadas a solucionar una problemática encontrada. Los elementos más frecuentemente incluidos son: presentación, introducción, objetivos de aprendizaje, contenidos temáticos, metodología, bibliografía y evaluación.

Variable dependiente

Desempeño docente

Benavides (2002) al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo

para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

3.2.2 Operacionalización

Variable independiente

Motivación

Davis & Newtrons (2000), consideran que la motivación trae implícitas las siguientes capacidades: adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño.

Programa

Según el Diccionario de la Universidad de Wisconsin (2003) un programa educativo es una serie de actividades de aprendizaje y recursos dirigidos a la gente para que mejore su vida, consta de tres fases: Inicio, Proceso y Resultados o Impacto.

Este tipo de programas permiten organizar y detallar un proceso pedagógico, brinda orientación respecto a los contenidos que se debe impartir, la forma en que tiene que desarrollar su actividad de enseñanza y los objetivos a conseguir.

Variable dependiente

Desempeño docente

Las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional (Díaz, 2009), el cual comprende de tres dimensiones como son planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje y responsabilidades profesionales.

3.2.3 Operacionalización de las variables

Variables	Dimensión	Indicadores	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
(V. I) Programa de Motivación	Inicio del programa	Desarrolla capacidades y habilidades concernientes a la calidad educativa. Fortalece el desempeño docente, la calidad educativa y la innovación.	
	Desarrollo del Programa	Adquiere conceptos y metodologías necesarias lograr el incremento del nivel del desempeño docente. Desarrolla y evalúa las Sesiones, Talleres y charlas propiamente dichas. Identifica la metodología de gestión del cambio, como un enfoque centrado en las personas para abordar procesos de transformación innovadora en las organizaciones.	
	Cierre del programa	Verifica que los cambios se apliquen sin problemas y de manera duradera.	
Variable dependiente Desempeño docente	Planificación del trabajo pedagógico	Planificación y organización del proceso de enseñanza – aprendizaje. Principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socioeconómicas, culturales y personales.	Encuesta Cuestionario
	Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	Entorno del aprendizaje. Clima en el aula. Capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje.	

	<p>Responsabilidades profesionales</p>	<p>Cumplimiento de responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas.</p> <p>Compromiso del docente con los procesos de aprendizaje.</p> <p>Capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional.</p> <p>Apoyo y comunicación con los estudiantes, padres de familia y comunidad.</p>	
--	--	---	--

3.3. Tipo y diseño de la Investigación

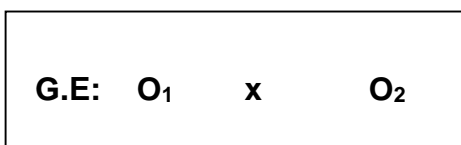
3.3.1. Tipos de la investigación

La investigación corresponde al tipo aplicada por que se pretende validar un programa de Motivación para mejorar el desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

3.3.2. Diseño

La presente investigación de un solo grupo con aplicación de un pre test y post test y se evalúa la variable dependiente de dicho grupo. (Hernández, 2010),

Al grupo experimental se aplicará el Programa de motivación Su esquema es:



Dónde:

G.E= Grupo experimental

O₁ = Pre-test

O₂= Post-test después de la aplicación del programa.

X = Programa de Motivación o estímulo

3.4. Población y muestra

En la presente investigación, tanto la población como la muestra estuvieron constituidas por todos los trabajadores de la Institución Educativa, “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca., expresados en la tabla 1.

Tabla 1

Personal Directivo y Docente de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

Actores Educativos	N°
Directivo	01
Docentes	07
Total	08

Fuente: CAP 2015

3.5. Métodos, Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Métodos

A) El método analítico

El método analítico fue aplicado en el proceso de la operacionalización de las variables de estudio, las mismas que fueron desagregadas considerando la definición de ellas, luego pasaron a las dimensiones y finalmente a los

indicadores de tal manera que facilitó con comprensión y evaluación, así como conocer las partes pequeñas que sirvieron para organizar el programa.

B) El método sintético

El método sintético se aplicó partiendo de los indicadores trabajados a nivel de la operacionalización, llegando así hacia las variables de estudio en un proceso inverso al análisis indicado anteriormente; de igual manera cuando se realizó la sistematización de los contenidos del marco teórico para cuando se elaboraron los cuadros estadísticos correspondientes.

Técnicas

A. Técnica de Gabinete

Esta técnica fue aplicada a través del fichaje, aplicando fichas de resumen, textual, de comentario y bibliográficas, a fin de organizar el marco teórico para la presente investigación.

B. Técnicas de campo

a) Encuesta: Se aplicó a través de un cuestionario dirigido a los docentes de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, con la finalidad de saber cuál es el nivel de desempeño que presentan los investigados.

b) Programación: La programación se realizó con la finalidad de planificar detalladamente cada una de las actividades a realizar.

- c) **Ficha de observación:** Se utilizó para registrar información relacionada al desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.
- d) **Pre y post test:** Se utilizó con la finalidad de verificar si los docentes de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, presentan dificultades en su desempeño.
- e) **Registro anecdótico:** Se utilizó con la finalidad de registrar detalladamente las actitudes relacionadas a la variable dependiente.

Variable	Técnica	Instrumento
Programa de Motivación	Validación	Actividades
	Observación	Método Delphi
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario

3.6. Procedimientos para la recolección de datos

Los datos fueron organizados en cuadros estadísticos. En la variable Programa de Motivación, se consideró el Marco del buen Desempeño docente y otros documentos relacionados a las variables de para evaluar las actividades de aprendizaje.

En la variable Desempeño docente se tuvo en cuenta la aplicación del test a los integrantes del grupo de estudio, elaborando un baremo para su

calificación. Ambos instrumentos fueron sometidos, previamente, a juicio de expertos para su respectiva validación.

3.7. Análisis estadístico e interpretación de datos

Consignar la forma de presentar y analizar la información; siendo recomendable en tablas estadísticas y gráficos, que resuman los estadísticos más representativos, así como la prueba de hipótesis.

Organiza la información en los cuadros respectivos, para el efecto del análisis e interpretación, se realizara la estadística descriptiva.

La elaboración de cuadros estadísticos para la aplicación de las siguientes medidas:

Frecuencia porcentual

Medida que nos servirá para determinar el porcentaje de las respuestas dadas por los integrantes de la muestra de estudio.

$\% = \frac{f}{n} (100)$. Donde:

n

%= porcentaje

n=muestra

f=frecuencia

100=Constante del valor porcentual

3.7.1.-Medidas de tendencia central

Media Aritmética: Esta medida se empleara para obtener el promedio de los niños y niñas después de la aplicación del pre y post test.

Dónde:
$$\bar{X} = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{n}$$

\bar{X} = Media aritmética

$\sum f_i x_i$ = Sumatoria de los productos de las frecuencias

Por el valor de sus variables respectiva

n = Muestra total

Desviación Estándar: Es una de las medidas de dispersión más confiable. Mide el grado de normalidad de la distribución de los datos muestrales alrededor de la media aritmética dentro de sus valores extremos máximo y mínimo.

$$s = \sqrt{\frac{\sum d^2}{n}}$$

Dónde:

S =Desviación estándar

$\sum d^2$ =Suma de los cuadrados de la diferencia de las variables y media Aritmética.

n =Muestra total

Coefficiente de Variabilidad. Servirá para determinar la homogeneidad o heterogeneidad del grupo que se analizara se representara por cv. Su valor se da en términos de porcentaje.

$$C.V = \frac{s}{\bar{X}}(100)$$

Dónde: Variabilidad

S= Desviación estándar.

- \bar{x} = Media aritmética.

100 = Valor constante porcentual

c.v = Coeficiente

Prueba t de Student.-la comparación se realiza sobre la variable independiente se usara para comparar el promedio de PRE Y POST TEST. Para grupos pequeños (n menor que 30).

$$t = \frac{\bar{x} - \mu}{S / \sqrt{n}}$$

tiene distribución $t_{(n-1)}$

Dónde:

X= la medida del grupo

u=la medida poblacional

S= la desviación estándar

n= tamaño de muestra

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de la información

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos del Pre y Post Test al Grupo Experimental.

La presentación de los resultados se hace a través de cuadros en función a los niveles de desempeño docente según baremo, y también mediante cuadros estadísticos, que a continuación se detallan con sus respectivos análisis e interpretación en el siguiente orden:

1. Pre test para el Grupo Experimental.
2. Post test para el Grupo Experimental.

Objetivo N° 01:

Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca., a través de un pre-test.

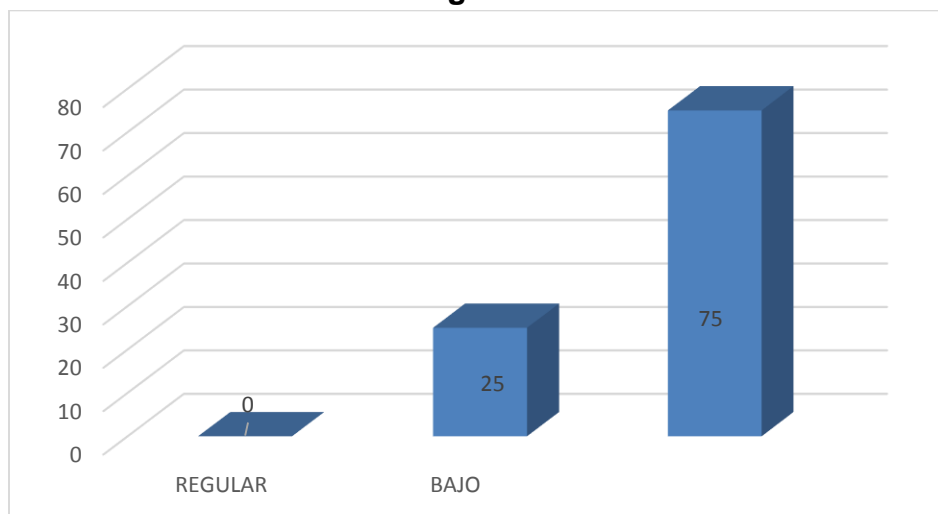
A los docentes que conforman el grupo de estudio se les aplicó el Pre test, con el propósito de determinar el nivel de desempeño docente que tienen, obteniéndose los siguientes resultados específicos:

4.1.1. Pre Test al Grupo Experimental

Desempeño Tabla 3
Nivel de desempeño docente según categorías

Categorías	F	%	Estadígrafos
Bueno	0	00	$\bar{X} = 42.62$ $S = 2.19$ $CV = 5.16\%$
Regular	2	20	
Bajo	8	80	
TOTAL	10	100	

Figura 1



Fuente : Pre Test
Fecha : Setiembre de 2015.

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en el Pre Test, por categorías para medir el nivel de desempeño docente, aplicada al Grupo Experimental se determinó lo siguiente

En la **categoría Bueno**, se tiene que ningún docentes se encuentra es esta categorías, lo que significa que ningún docente tiene un buen nivel de desempeño docente.

En la **categoría Regular**, encontramos 2 docentes que representan a un 25%, lo que muestra que este grupo algunas veces varía en su nivel de desempeño docente.

En la **categoría Bajo**, ubicamos a un 75% (6 docentes) que constituyen un porcentaje representativo de docentes que tiene un nivel bajo desempeño docente.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por los docentes de este Grupo en el Pre Test en lo que se refiere al nivel de desempeño docente, es de 42.62 puntos, lo cual indica que es un calificativo Bajo según escala establecida.

La desviación estándar es de 2.19 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el Grupo Experimental en cuanto a nivel de desempeño docente es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 5.16%.

Objetivo N° 02:

Diseñar el programa de motivación para fortalecer el desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

Para cumplir este objetivo se llevó a cabo la etapa de planificación consistente en la elaboración, validación y aplicación del test, así como en la planificación curricular de cada una de las sesiones de aprendizaje que constituye el programa a aplicarse con los docentes de la I.E. “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

A) Elaboración del programa.

El programa de motivación, se elaboró teniendo en cuenta el nivel de desempeño docente, el mismo que contó de 10 sesiones de aprendizaje, utilizando bibliografía especializada y el diseño curricular nacional modificado-2009. (Anexo N° 01).

B) Pre Test y Post Test.

Este instrumento (Anexo N° 02) fue elaborado por el equipo de investigadores teniendo en cuenta las dificultades o necesidades que presentan los docentes de la “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa –

Huarmaca. aplicando un pre test académico dicho test fue estructurado con 43 ítems, conducentes a evaluar los diferentes aspectos del nivel de desempeño docente.

Dicho instrumento ha sido validado por un equipo de expertos que nos han dado el visto para su aplicación. (Anexo N° 03)

Objetivo N° 3:

Aplicar el programa de motivación para fortalecer el desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

El programa de técnicas grafo plásticas para mejorar el nivel de desempeño docente, se aplicó a los docentes del Grupo Experimental desde el 24 de setiembre al 21 de noviembre del 2015, comprendiendo 10 sesiones de aprendizaje, con un total de 20 horas pedagógicas.

a. Del Pre Test y Post Test.

El Pre Test se aplicó el día 24 de Setiembre del 2015 encontrándose con una asistencia del 100%.

El Post Test se aplicó el día 21 de noviembre del 2015 con una asistencia del 100%.

b. De la Programación.

Se desarrollaron 10 sesiones de aprendizaje, considerando en la sesión de aprendizaje la propuesta formulada por el MED que norma, la secuencia de las fases y la ubicación de los procesos de aprendizaje, siendo estos los siguientes:(Anexo N° 04)

- **Planificación del trabajo pedagógico:** Planificación y organización del proceso de enseñanza – aprendizaje.
Principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socioeconómicas, culturales y personales.
- **Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje:**
Entorno del aprendizaje.

Clima en el aula.

Capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje.

- **Responsabilidades profesionales**

Cumplimiento de responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas.

Compromiso del docente con los procesos de aprendizaje.

Capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional.

Apoyo y comunicación con los estudiantes, padres de familia y comunidad.

c. Etapa de Evaluación.

Para la evaluación de proceso se tuvo en cuenta la participación, así como la realización y presentación de actividades en cada sesión de aprendizaje en forma individual y/o grupal para demostrar lo que han aprendido.

La evaluación de producto se realizó a través del Post Test después de aplicar el estímulo.

Objetivo N° 04:

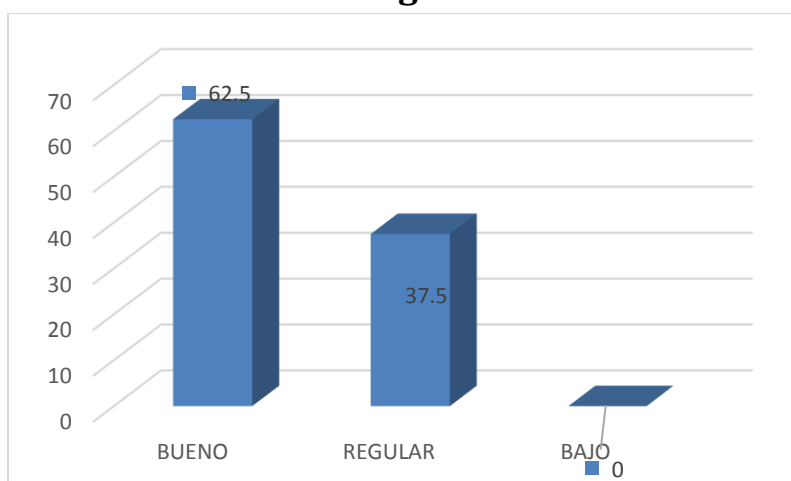
Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca., a través un post –test.

4.1.2. Post Test al Grupo Experimental:

Tabla 4
Nivel de desempeño docente según categorías: grupo experimental

Categoría	F	%	Estadísticos
BUENO	5	72.5	X= 109.625
REGULAR	3	37.5	S= 23.21
BAJO	0	0.00	CS= 21.18
Total	8	100%	

Figura 2



Fuente : Post Test
Fecha : Noviembre de 2015.

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en el Post Test, por categorías para medir el nivel de desempeño docente, aplicado al Grupo Experimental se determinó lo siguiente:

En la categoría **Bueno**, ubicamos a un 72.5% (5 docentes) lo que indica que este grupo de docentes logro un aceptable nivel de desempeño docente.

En la categoría **regular**, encontramos 3 docentes representado por el 27.5% en esta categoría que tengan un nivel regular del desempeño docente.

En la categoría **Bajo** no encontramos docentes lo que señala que dichos el programa tuvo éxito pues los estudiantes mejoraron su nivel de desempeño docente.

Así mismo, se observa que:

El calificativo promedio obtenido por los docentes del Grupo Experimental en el Pre Test en el aspecto de nivel de desempeño docente, es de 109.62 puntos, lo cual indica que es un calificativo Alto, según escala establecida.

La desviación estándar es de 2.57 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el Grupo Experimental en cuanto a al nivel de comprensión lectora es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 4.70%.

Objetivo N° 05

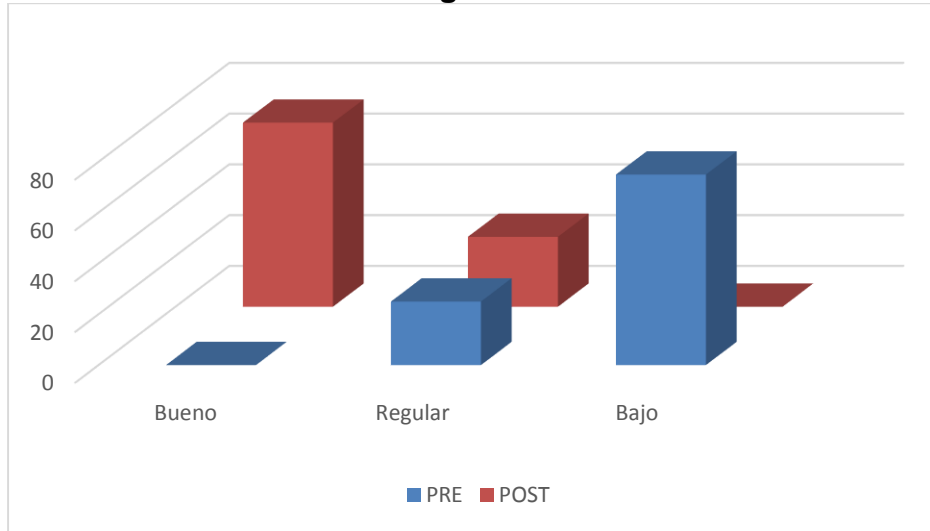
Contrastar los resultados del pre y post test.

Al analizar los resultados obtenidos para verificar el desarrollo del nivel de desempeño docente, se tuvo en cuenta, la aplicación de Pre y Post Test al Grupo Experimental, cuyos resultados presentamos en el cuadro adjunto.

Tabla 5
Resultados comparativos porcentuales por niveles del pre y post test

	NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE	
	PRE	POST
Bueno	0	72.5
Regular	25	27.5
Bajo	75	0

Figura 3



Fuente: Tablas N° 03, 04

Fecha: Noviembre del 2015

Análisis e Interpretación:

Comparando los resultados del Pre Test, tenemos que:

En todos los aspectos, el grupo tiene a la totalidad de docentes en las categorías inferiores: En Regular y Bajo.

De lo que se desprende, que en el grupo se evidencia serios inconvenientes para mejorar su nivel de desempeño docente.

En el post Test, se evidencia un incremento en los niveles de desempeño docentes, con la presencia de docentes en la categoría Bueno.

Luego, se observa que el grupo parte de una situación deficiente en la desempeño docente, obteniéndose resultados positivos luego de aplicado el estímulo, de tal forma que se puede demostrar la eficacia de las programa mis lecturas escogidas.

Objetivo N° 06:

Contrastar los resultados del Pre y Post Test aplicados al Grupo Experimental a través de una prueba de hipótesis.

Tabla 6
Índices estadísticos comparativos en el pre y post test aplicados al grupo experimental y experimental

Test	Índices	Grupo Experimental
PRE TEST	n	08
	\bar{X}	42.62
	S	2.19
	CV	5.16
POST TEST	n	8
	\bar{X}	109.62
	S	23.21
	CV	21.18

Fuente : Tablas: 03, y 4.

Fecha : Septiembre – Noviembre de 2015.

Análisis e Interpretación:

En la tabla N° 06 se puede observar que luego de aplicado el estímulo: programa mis lecturas escogidas *para mejorar el nivel de comprensión lectora* existen diferencias significativas obtenidas por los estudiantes del Grupo Experimental cuyo promedio se incrementó en 7.9 puntos, pasando de la categoría Bajo a la de Alto, manteniéndose como grupo homogéneo.

En consecuencia, por los resultados obtenidos se puede afirmar que la hipótesis que se ha planteado se logró confirmar, tal como a continuación se detalla:

La aplicación del programa de Motivación contribuirá a mejorar significativamente el desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

- **Conclusión :**

El Grupo Experimental mejoró significativamente su nivel de desempeño docente en el Post Test en comparación al Pre Test, debido al programa de motivación, en los docentes la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

4.2 Discusión de Resultados:

Al inicio de la investigación en nuestra práctica docente, mediante la observación o la factoperceptibilidad se detectó a los docentes de un bajo nivel de desempeño, esta problemática se evidenció mediante la aplicación de un Pre test que midió el nivel de desempeño docente, cuyo resultado salió bajo.

Los docentes suelen salir bajos o regulares en desempeño docente por razones que obedecen a factores ambientales relacionados con la familia, lo social o ambiente escolar. Estos factores presionan al docente a adoptar ciertos comportamientos que le hacen acreedor a un bajo desempeño.

Laredo (2006) menciona que para Maslow, en la motivación se da un conjunto de jerarquía de las necesidades, ya que las necesidades del hombre crecen durante toda su vida. A medida que éste satisface sus necesidades básicas otras más complejas ocupan el predominio de su comportamiento.

Es por eso que se ha planteado el Programa de motivación que ha hecho posible en realización de sus actividades que el docente vivencie a través de lecturas sencillas y agradables para su edad con sus compañeros, y se reconozca lo valioso que es al lograr las actividades propuestas por la profesora, al igual que sus compañeros que también logran los objetivos.

Los resultados de mejora del nivel de desempeño, se verificaron mediante la aplicación del Post Test. Pues pasaron de estar en su mayoría en un nivel medio (27.5%) en el Pre Test a estar la mayoría en un nivel bueno en el Post Test (72.5%).

De esta manera el Programa motivación para mejorar el desempeño docente, en los docentes la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca., mejora significativamente su nivel de desempeño laboral.

De lo contrario, si no se aplican este tipo de actividades, las dificultades de bajo desempeño docente continuarán en los docentes.

CAPITULO V
PROPUESTA DE LA INVESTIGACION

PROGRAMA MOTIVACIONAL

I. DENOMINACIÓN: Programa de motivación para mejorar el desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

II. DATOS GENERALES

2.1. Institución Educativa : “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” de Pueblo Nuevo - Hualapampa – Huarmaca.

2.2. Duración : Cuatro meses.

Inicio : Marzo de 2015

Término : Diciembre de 2015

2.3. Responsables : Bach. Enrique Félix, PÉREZ MANTARÍ.
Bach. Juan , MARTÍNEZ BARRIOS.

III. FUNDAMENTACIÓN: Considerando que el desempeño docente es de suma importancia a nivel de las instituciones educativas para contar con un grupo humano comprometido en el trabajo educativo proporcionamos el presente programa de motivación como una herramienta de trabajo para mejorar el desempeño docente en el presente y próximos años con la cual esperamos se brinde un trabajo de calidad en bien de los alumnos de la I.E. “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” de Nuevo Hualapampa.

IV. OBJETIVOS

4.1. General

Mejorar el desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, mediante la aplicación del programa de motivación.

4.2. Objetivos específicos

Proporcionar a los docentes de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca., los conocimientos teórico – prácticos necesarios que contribuyan a mejorar su desempeño docente.

Evaluar los efectos que produjo la aplicación del programa de motivación en la mejora del desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

V. MEDIOS Y MATERIALES.

Medios visuales y auditivos: proyector multimedia.

Materiales: fichas de trabajo, papelotes, plumones, limpia tipo, lapiceros, láminas, mota, etc.

VI. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La evaluación será activa e integral. Se tendrá en cuenta la prueba de inicio y la prueba de salida.

VII. CRONOGRAMA

Programa motivacional

Fecha	Tipo de actividad	Nombre	Indicadores
Agosto	Aplicación del Pre test	Conocemos todo sobre el líder (encuesta)	Conocer el nivel de desempeño que poseen los docentes de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, antes de la aplicación del programa Motivacional.
Agosto	Charla	Vida saludable	Mejorar las relaciones interpersonales y vida saludable.
Setiembre	Sesión	Motivación y reconocimiento social: Dinámica de presentación Ejercicio de motivación. Derechos asertivos. Alabanza Un regalo de felicidad	
Octubre	Sesión	Seguridad: Ejercicio de asertividad ¿Cómo es mi situación actual?	
Noviembre	Sesión	Liderazgo: Ligas humanas	

		Dibujo de casa y perro Viaje a una isla	
Noviembre	Sesión	Auto desarrollo: Alza el vuelo Trueque de un secreto Auto confrontación	
Diciembre	Sesión	Autoestima: Concepto positivo de sí mismo Ejercicio de cualidad Aceptando nuestros propias debilidades. Caricias por escrito.	
Diciembre	Aplicación del Post Test	Conocer el nivel de desempeño que poseen los docentes de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” de Pueblo Nuevo - Hualapampa - Huarmaca, después de la aplicación del programa Motivacional.	

SESIONES TALLER

ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL TALLER MOTIVACIONAL

SESIÓN 1 – Motivación y reconocimiento social dinámica de presentación.

Objetivo

Hacer notar que es importante llamar a las personas por su nombre y a la vez, es gratificante que llamen a uno por su nombre.

Romper el hielo y barreras de comunicación. DURACIÓN: 30 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 16 participantes.

LUGAR: Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes estar cómodos.

MATERIAL: Ninguno. DESARROLLO

I. Se elige a un voluntario.

II. El facilitador le pide que se presente el voluntario, dejándole hablar y decir su nombre, de dónde es, qué le gusta hacer en su tiempo libre y una cualidad personal. III. Todos los compañeros de su derecha irán repitiendo todo lo que dijeron sus compañeros de la izquierda, hasta llegar a decir su nombre.

EJERCICIO DE MOTIVACIÓN

Objetivo

Mostrar que la motivación es interna, pero los incentivos externos pueden iniciar la acción en los humanos.

DURACIÓN: 10 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 10 participantes.

LUGAR: Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes estar sentados y poder levantar las sillas.

MATERIAL: Billetes de banco (o quizá monedas) ocultos y sujetos con cinta adhesiva debajo de las sillas de los asistentes.

DESARROLLO

I. Dado que la motivación es a menudo un lugar común, recalque que la motivación se refiere a algo "interno, no externo, que da el motivo para hacer una cosa". Para ilustrarlo diga al grupo "por favor levanten la mano derecha". Espere un instante, dé las gracias al grupo y pregúnteles: ¿Por qué hicieron eso? La respuesta será: "Porque usted nos lo dijo." "Porque dijo 'por' favor" etc.

II. Después de 3 o 4 respuestas, dígales: muy bien. Ahora ¿me hacen el favor todos de ponerse de pie y levantar sus sillas?

III. Lo más probable es que nadie lo haga. Continúe: "Si les dijera que hay billetes dispersos en el salón debajo de las sillas, podría eso motivarlos para ponerse de pie y levantar sus sillas" Todavía, casi nadie se moverá; entonces dígales: "Permítanme decirles que sí hay billetes de banco debajo de algunas sillas." (Por lo general, se levantarán dos o tres asientos y muy pronto los seguirán lo demás. Conforme encuentran los billetes, señale: "Aquí hay uno, allí en el frente hay otro," etc."

IV. Se les aplicarán unas preguntas para su reflexión:

¿Por qué necesitó más esfuerzo para motivarlos la segunda vez?

¿Los motivó el dinero? (Haga hincapié en que el dinero muchas veces no actúa como motivador.)

¿Cuál es la única forma real de motivar? (Acepte cualquier respuesta pertinente, pero insista en que la única forma de lograr que una persona haga algo, es hacer que lo desee. ¡No hay otro modo!

V. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

INTRODUCCIÓN

I. DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN

II. TEORÍAS DE MOTIVACIÓN

Breve descripción y explicación de la teoría de Abraham Maslow “Jerarquía de las necesidades”

III. TIPOS DE MOTIVACIÓN

Definición de Motivación intrínseca y motivación extrínseca.

IV. DESCRIPCIÓN DEL TALLER

DERECHOS ASERTIVOS

OBJETIVO

Desarrollar las posibilidades de autoconocimiento y de ejercicio asertivo de la autoconfianza.

Propicia en el participante la exploración de la autoafirmación, sus alcances y límites.

DURACIÓN: 30 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.

LUGAR: Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

MATERIAL:

-Hojas y lápices para cada participante.

-Hoja "Derechos Asertivos: Yo tengo Derecho" para cada participante. -Hoja de "Derechos Asertivos: Los otros tienen Derecho a recibir de mí". **DESARROLLO**

I. Se solicita a los participantes que identifiquen individualmente los derechos que creen tener en la familia, el trabajo y la sociedad.

II. Se forman subgrupos y se pide que traten de destacar, con las contribuciones de cada participante, por lo menos cinco derechos que los subgrupos creen tener en lo familiar, lo laboral y lo social.

III. Cuando terminan son leídas las conclusiones subgrupales pidiendo que se aclaren los puntos oscuros.

IV. El Facilitador pide entonces que dado que lograron determinar estos derechos, pasen a determinar aquellos que creen tienen los miembros de sus familias, de su trabajo y de la sociedad.

V. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Hoja de trabajo

DERECHOS ASERTIVOS YO TENGO DERECHO En mi casa a:

En mi trabajo a:

En mi grupo de amistades a:

LOS OTROS TIENEN DERECHO A RECIBIR DE MÍ: En mi casa a:

En mi trabajo a:

En mi grupo de amistades a:

ALABANZA

OBJETIVO

Desarrollar la conciencia de nuestros propios logros. Practicar mediante el reconocimiento público de otros.

Concientizarse de sus propias respuestas en reconocimiento de otros.

DURACIÓN: 80 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado. Divididos en subgrupos compuestos por 2 participantes

LUGAR: Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

MATERIAL:

-Hojas blancas y lápices para cada participante. -Hojas de papel rotafolio y marcadores. DESARROLLO

I. El instructor explica los objetivos del ejercicio. Discute la importancia del reconocimiento de otros y el efecto de estos factores en el concepto que se tiene de uno mismo, en la motivación y comportamientos.

II. Cada participante se le provee de hojas blancas y un lápiz y se les pide que hagan una lista de:

1.- Dos cosas que hago bien.

2.- Un logro reciente.

3.- Una pequeña frase que me gustaría que se hubiera dicho.

III. Los participantes se juntarán en parejas para intercambiar la información que tienen en sus listas, aclarando y explicando lo que sea necesario.

IV. Cada miembro elaborará una carta de reconocimiento para su pareja, basándose en la información recibida en el paso III. La carta será escrita directamente a su pareja, no a una tercera parte.

V. Se intercambiarán las cartas para leerlas y reflexionar su contenido sin hablar.

VI. Se reúne nuevamente todo el grupo, y se les dice a los participantes que tendrán la oportunidad de presentar y recomendar a su pareja ante el grupo. Cada miembro por turno, se parará atrás de su compañero con sus manos puestas en los hombros del otro, y presenta a su pareja ante el grupo. La persona que está siendo introducida no comenta nada en ese momento.

VII. Después de que todos los miembros hayan sido presentados, las personas podrán aclarar cualquier información dada acerca de ellos.

VIII. El instructor brevemente explica la idea que lo que una persona dice que otra habla mucho de ella y sugiere a los participantes que también reflejaron sus valores mediante la presentación de sus compañeros.

IX. El instructor reúne a las parejas y les pide que resuman la actividad mediante la discusión de sus comportamientos, como sus sentimientos acerca de sus presentaciones orales y la carta.

X. El instructor pide a los participantes que discutan lo que han aprendido acerca de ellos durante el ejercicio.

XI. Se reúne el grupo entero y el instructor les pide que opinen acerca de los factores que tienen influencia en dar y recibir elogios.

XII. Se invita a los miembros del grupo a relacionar esta experiencia de sus relaciones con otros, y sugerirán aplicaciones prácticas de sus aprendizajes en situaciones de trabajo.

XIII. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

UN REGALO DE FELICIDAD

OBJETIVO

Procurar un clima de confianza, autoestima y refuerzo positivo dentro de un grupo pequeño.

Experimentar el dar y el recibir retroalimentación positiva de una forma no amenazante.

DURACIÓN: 40 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 6 a 10 Participantes

LUGAR: Un salón amplio bien iluminado acondicionado con mesas y sillas para que puedan escribir los participantes

MATERIAL: Hojas de papel y lápiz para cada participante. **DESARROLLO**

I. El facilitador distribuye lápices y papel. Cada participante recibe papel suficiente para escribir un mensaje a cada uno de los otros participantes del grupo.

II. El facilitador hace una afirmación como "a veces goza uno más con un regalo pequeño que con uno grande. Sin embargo, es común que nos preocupemos de no poder hacer cosas grandes por los demás y olvidamos las pequeñas cosas que están llenas de significado. En el ejercicio que sigue estaremos dando un pequeño regalo de felicidad a cada uno de los demás participantes".

III. El facilitador invita a cada participante a escribir un mensaje a cada uno de los demás participantes del grupo. Los mensajes deben lograr hacer que la persona se sienta positiva al recibirlo.

IV. El facilitador recomienda varias maneras de dar retroalimentación positiva, de modo que todos puedan encontrar medios de expresión, aún, para aquellos que no se conocen bien o no se sienten cercanos. Les puede decir que:

Traten de ser específicos. Digan: "Me gusta como sonríes a los que van llegando" en lugar de "Me gusta tu actitud".

Escriban un mensaje especial para cada persona y no algo que pueda aplicarse a varios.

Incluya a todos los participantes, a un cuando no los conozca bien. Escoja aquello a lo que la persona responda positivamente.

Trate de decirle a cada uno lo que es verdaderamente importante o lo notable de su comportamiento dentro del grupo, porque le gustaría conocerlo mejor o porque está contento de estar con él en el grupo.

Haga su mensaje personal: Use el nombre de la otra persona, tutéelo y utilice términos tales como "Me gusta" o "Siento".

Dígale a cada persona qué es lo que de él, lo hace a usted un poco más feliz. (El facilitador puede distribuir las indicaciones o escribirlas en la rota folio).

V. Se anima a los participantes a que firmen sus mensajes, pero tienen la opción de no hacerlo.

VI. Después de terminar todos los mensajes, el instructor pide que se doblen y se escriba el nombre del destinatario en la parte exterior. Les pide que los repartan y los pongan en el lugar que la persona escogió como "buzón".

VII. Cuando se han entregado todos los mensajes, se pide a los participantes que compartan la retroalimentación que más significó para ellos, aclaren cualquier duda que tengan sobre algún mensaje y que describan los sentimientos que tuvieron durante el ejercicio.

VIII. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

SESIÓN 2 – SEGURIDAD

EJERCICIO DE ASERTIVIDAD – EL ESPEJO

OBJETIVO

Aprender a actuar con asertividad en las relaciones interpersonales.

Estar en contacto consigo mismo para la expresión libre de sus sentimientos, pensamientos y puntos de vista, dándole su lugar a la otra persona como a sí mismo.

Desarrollar la comunicación no verbal. DURACIÓN: 60 Minutos

TAMAÑO DE GRUPO: Ilimitado. Divididos en parejas.

LUGAR: Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

MATERIAL: Guión DEEC. DESARROLLO

I. El Facilitador da una breve introducción a la asertividad, las características de la conducta asertiva y desarrolla el “Guión DEEC (Describir, Explicar, Expresar, Consecuencias)”.

II. El Facilitador divide al grupo en parejas.

III. El Facilitador les pide a los participantes que recuerden algún conflicto en el que no hayan actuado con asertividad, o bien, en el que no sienten que hayan actuado de la mejor manera. Si es que les faltó algo por decir o por el contrario, dijeron cosas de más.

IV. En cada pareja un participante será el espejo y la otra persona será el que hablará.

La función del espejo es sólo escuchar y observar detenidamente el lenguaje corporal de la otra persona, para que posteriormente sólo actúe con sus expresiones.

La función de la otra persona será remontarse al conflicto en cuestión y actuar como en ese momento.

V. Una vez que la otra persona haya actuado su problema, el espejo le mostrará cómo fue su comunicación no verbal. Posteriormente, en una situación imaginaria la persona del problema tratará de arreglarlo siguiendo los pasos del “Guión DEEC”, hablándole a su espejo.

VI. Una vez que las parejas hayan terminado, los roles se invierten, la otra persona será el espejo de su pareja.

VII. El Facilitador reúne a todo el grupo y se analiza cómo la comunicación asertiva puede ser aplicada en su vida.

Hoja de trabajo

Guión DEEC

Se trata de crear un argumento para expresar asertivamente y sin agresividad los sentimientos negativos hacia conductas ajenas. Así mismo, nos ayudan a verificar si nuestros sentimientos provienen de una violación real de nuestros derechos o del deseo de imponer a la otra persona nuestras expectativas (Gaeta, 2006). Para ello seguir los siguientes pasos:

Describir la conducta no deseada.

Expresar el sentimiento negativo que nos provoca.

Explicar la conducta deseada. “quiero que...”, “te pido que...”.

Comentar las consecuencias beneficiosas del cambio deseado y si este no se produjera, las consecuencias negativas de no cambiar el modo de conducirse.

28 DERECHOS ASERTIVOS

Algunas veces, usted tiene derecho a ser el primero.
Usted tiene derecho a cometer errores.

Usted tiene derecho a tener sus propias opiniones y creencias.
Usted tiene derecho a cambiar de idea, opinión, o actuación.

Usted tiene derecho a expresar una crítica y a protestar por un trato injusto.
Usted tiene derecho a pedir una aclaración.

Usted tiene derecho a intentar cambiar lo que no le satisface.
Usted tiene derecho a pedir ayuda o apoyo emocional.

Usted tiene derecho a sentir y expresar el dolor.
Usted tiene derecho a ignorar los consejos de los demás.

Usted tiene derecho a recibir el reconocimiento por un trabajo bien hecho.
Usted tiene derecho a negarse a una petición, a decir "no".

Usted tiene derecho a estar sólo, aún cuando los demás deseen su compañía.

Usted tiene derecho a no justificarse ante los demás.
Usted tiene derecho a no responsabilizarse de los problemas de los demás.

Usted tiene derecho a no anticiparse a los deseos y necesidades de los demás y a no tener que intuirlos.

Usted tiene derecho a no estar pendiente de la buena voluntad de los demás, o de la ausencia de mala idea en las acciones de los demás.

Usted tiene derecho a responder, o no hacerlo.
Usted tiene derecho a ser tratado con dignidad.

Usted tiene derecho a tener sus propias necesidades y que sean tan importantes como las de los demás.

Usted tiene derecho a experimentar y expresar sus propios sentimientos, así como a ser su único juez.

Usted tiene derecho a detenerse y pensar antes de actuar.
Usted tiene derecho a pedir lo que quiere.

Usted tiene derecho a hacer menos de lo que es capaz de hacer.

Usted tiene derecho a decidir qué hacer con su cuerpo, tiempo, y propiedad.
Usted tiene derecho a rechazar peticiones sin sentirse culpable o egoísta.

Usted tiene derecho a hablar sobre el problema con la persona involucrada y aclararlo, en casos en que los derechos de cada uno no están del todo claros.

Usted tiene derecho a hacer cualquier cosa, mientras no vulnere los derechos de otra persona.

¿Cómo es mi situación actual?

OBJETIVO

Ayudar a los participantes a descubrir cuál de las cuatro áreas de vida les es de mayor significado en el momento actual, para poder elaborar objetivos, actividades y necesidades de cambio dentro de su situación actual en cada área. Y cuál de las otras áreas es la que más están descuidando, pueden guiarse con la lista de derechos asertivos.

DURACIÓN: 15 Minutos **TAMAÑO DEL GRUPO:** Ilimitado

LUGAR: Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan escribir.

MATERIAL: Un Cuestionario "¿Cómo es mi situación actual?" para cada participante. Lista de derechos asertivos.

DESARROLLO

I. El Facilitador reparte a los participantes los cuestionarios ¿Cómo es mi situación actual?, uno por cada participante.

II. El Facilitador solicita voluntarios que quieran comentar sus resultados en el grupo. III. El Facilitador pide a los participantes que hagan comentarios finales del ejercicio. IV. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Hoja de trabajo

¿CÓMO ES MI SITUACIÓN ACTUAL?

¿Cómo es mi vida actual en relación conmigo mismo?

¿Cómo es mi vida actual en relación con mi familia?

¿Cómo es mi vida actual en relación con mi trabajo?

¿Cómo es mi vida actual en relación con el mundo?

¿Qué interrelaciones guardan entre sí las cuatro áreas anteriores?

SESIÓN 3 – LIDERAZGO

LA DINÁMICA GRUPAL

Siempre que interactúan varios seres humanos, se ponen en juego numerosas fuerzas psicológicas: simpatía, antipatía, dominio, sumisión, entusiasmo, indiferencia, rivalidad, solidaridad, amor, temor, frustración, agresividad, etc. Las llamamos fuerzas porque evidentemente tienen poder de actuar, sin embargo, no todas las fuerzas interactúan creando sistemas o constelaciones dinámicas (Rodríguez, 1985).

El grupo no es simplemente la suma de las fuerzas individuales, se produce una “Gestalt”, es decir, una configuración o forma integrada, resultante de los diversos y, en general, muy heterogéneos elementos (Rodríguez, 1985).

Dentro de la dinámica de un grupo cualquiera, es necesario distinguir dos sentidos básicos de la comunicación: del grupo al individuo y del individuo al grupo (Rodríguez, 1985).

Quien entra a un grupo sufrirá el impacto de los hábitos y rutinas que prevalecen en él, del tipo de autoridad, normas y reglamentos, caracteres de los otros miembros, la tensión de todos hacia los objetivos y del clima psicológico resultante (Rodríguez, 1985).

Respecto a los roles de liderazgo dentro de un grupo es necesario distinguir los tipos de liderazgo autoritarios, democráticos y anárquicos o laissez-faire (Rodríguez, 1985).

En el autoritario, el líder trata a los miembros como menores de edad, ignorando talentos, desperdiciando acciones y esfuerzos e impidiendo maduraciones (Rodríguez, 1985).

En el anárquico, el líder lo es sólo de nombre: ha soltado las riendas y ha abdicado de su compromiso de guiar y coordinar (Rodríguez, 1985).

En teoría, la forma ideal de liderazgo es el democrático, que incluye la participación de todos los niveles en los asuntos que ellos tocan, cuando los grupos y sus componentes son maduros (Rodríguez, 1985).

Ligas humanas

OBJETIVO

Despertar a la gente, movilizarla y animarla. Identificar los roles de liderazgo.

DURACIÓN: 15 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado. Divididos por parejas.

LUGAR: Un espacio amplio para que los participantes puedan desplazarse con libertad.

MATERIAL: Ninguno **DESARROLLO**

I. El facilitador ordena al grupo por parejas y les pide que se pongan frente a frente. II. El facilitador explica que las parejas imaginarán que están atados a sus parejas con ligas, en las manos y en los pies, y que, cualquier movimiento que haga una persona repercutirá en la otra como si realmente tuvieran ligas.

III. El facilitador pide a los participantes que se muevan alrededor de todo el espacio, tratando de “jugar” con las manos y piernas.

IV. El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Dibujo de casa y perro

OBJETIVO

Identificar los roles de liderazgo. Estimular el trabajo en equipo. Desarrollar la comunicación no verbal. DURACIÓN: 40 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado. El grupo será dividido por parejas.

LUGAR: Un salón acondicionado para que los participantes puedan escribir y agruparse por parejas cómodamente.

MATERIAL: Hojas y lápices. DESARROLLO

I. El facilitador dividirá al grupo por parejas, les pedirá que trabajen con aquella persona con la que menos conoce.

II. El facilitador dará una hoja y un lápiz por cada pareja, y les pedirá que realicen su trabajo en silencio.

III. La tarea asignada será dibujar una casa, un perro y un árbol. Con el mismo lápiz y en la misma hoja. Las parejas tendrán sus manos en el lápiz una sobre la otra. Ellos decidirán cómo acomodarse.

IV. Los dibujos de todas las parejas se exponen y se hace una votación por el mejor dibujo.

V. El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

NATURALEZA DEL CONFLICTO

El conflicto es la esencia misma de la vida. Ya desde el nivel de la vida orgánica, el animal tiene que mantener un grado de temperatura diferente del medio, está expuesto a sufrir calor y frío, debe mantener un grado de humedad que dará origen a la sensación de sed; un equilibrio entre hambre y saciedad (Rodríguez, 1985).

Si el conflicto ocupa parte de nuestra existencia, entonces la habilidad de manejarlo es una de las más valiosas que puede y necesita poseer un ser humano (Rodríguez, 1985).

El conflicto lo podemos definir como un choque entre dos o más opciones que conllevan la misma fuerza. Implica una interacción y una tensión entre estas dos situaciones.

Los conflictos pueden encontrarse en: el orden físico (un árbol sembrado junto a un muro que bloquea su crecimiento hasta que las raíces lo rompen); biológico (cansancio, enfermedades y envejecimiento); psicológico intrapersonal (la persona puede sufrir conflicto entre deseos incompatibles, anhelos de desarrollo, sentimientos de culpa, tareas, habilidades, etc.); en el orden interpersonal (los conflictos de caracteres, gustos, necesidades y opiniones); y en el orden social organizacional (conflictos familiares, laborales, legales, ideológicos en la ciencia, religión, política, clases, sexos, generaciones, razas, jerarquías, países etc. (Rodríguez, 1985).

Viaje a una isla

OBJETIVO

Aplicar la asertividad y los derechos asertivos en el trabajo en equipo. Aprender a manejar y resolver conflictos asertivamente para llegar al objetivo del equipo.

DURACIÓN: 30 min.

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado. El grupo será dividido por parejas.

LUGAR: Un salón acondicionado para que los participantes puedan escribir y agruparse por parejas cómodamente.

MATERIAL: Hojas de trabajo y lápices. **DESARROLLO**

I. El facilitador dará una breve introducción sobre la naturaleza del conflicto y por que se genera.

II. El facilitador repartirá las hojas de trabajo y un lápiz por cada persona, les aclarará las instrucciones y se les pedirá que hagan su elección personal.

III. Cuando se haya terminado la elección personal se comparte con la pareja de trabajo para posteriormente elegirlo en pareja.

IV. Al final se compartirán todas las elecciones de los grupos para llegar a la conclusión.

V. El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Hoja de trabajo

Usted, sus compañeras y otro grupo de enfermeros han sido sobrevivientes de la gran catástrofe del siglo, el planeta ya no puede habitarse, sin embargo, por alguna extraña causa ha quedado habitable sólo una isla. De la siguiente lista de objetos elija 15 cosas que transportaría hacia este lugar y después comente con su pareja de trabajo para hacer la elección de 10 cosas que el grupo tendría que llevar.

N°	Lista de objetos que pueden elegirse	Elección personal	Elección de grupo
1	Un equipo completo de pesca		
2	Dos palas y dos picos de jardinería.		
3	Una vaca y un toro.		
4	Tres raquetas de tenis y 20 pelotas.		
5	Dos guitarras		
6	Veinte trajes de baño.		
7	El cuadro de la Gioconda		
8	Un proyector cinematográfico a pilas y diez películas.		
9	Una capilla totalmente equipada.		
10	Un kilo de marihuana		
11	Cien cajas de conservas surtidas.		
12	Cien libros de literatura clásica.		
13	Cien botellas de bebidas alcohólicas.		
14	Un jeep nuevo (sin gasolina).		
15	Una barca de remos		
16	Diez barras de metal.		
17	Cien cajas de fósforo		
18	Una buena cantidad de penicilina.		
19	Un caballo de seis años		
20	Cien paquetes de cigarrillos.		
21	Un gato siamés		
22	Tres mazos de naipes		
23	Material de tocador y de belleza		
24	Semillas de diversas clases.		

25	Una máquina de escribir		
26	Veinticinco fotos de personas conocidas.		
27	Cinco guardarropas completos		
28	Cinco mil hojas de papel de escribir.		
29	Un fusil y cien balas		
30	Cien discos y un tocadiscos a pilas.		
31	Treinta tubos de pintura al óleo		
32	Un Cadillac y cuatro mil litros de gasolina		
33	Cinco walkie-talkies		
34	Tres camas grandes		
35	Dos tiendas de campaña de tres plazas cada una.		
36	Varios juegos de salón		
37	Cien cajas de píldoras anticonceptivas.		

SESIÓN 4 – AUTODESARROLLO

Alza el vuelo

OBJETIVO

Vivenciar el trabajo en subgrupo

Levantar el ánimo en un grupo cansado o desganado.

Analizar los efectos de la competencia (ganar-perder) en las actitudes y sentimientos DURACIÓN: 20 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

LUGAR: Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes se muevan libremente o un lugar aislado como un jardín.

MATERIAL: Ninguno DESARROLLO

I. El Facilitador divide a los participantes en subgrupos.

II. El Facilitador indica a los subgrupos que seleccionen un nombre para identificarse y elaboren una lista con el nombre de todas las personas que integran a su subgrupo.

III. El Facilitador pide a los subgrupos sus listas y nombra a la primera persona que aparece en cada una de las listas. Les menciona que ellos competirán entre sí.

IV. El Facilitador pide a los competidores que se coloquen en línea, de frente al Facilitador. Una vez que todos se encuentran en la posición solicitada, les indica que se arrodillen en el suelo con los brazos extendidos en cruz y con el resto del cuerpo bien derecho. Entonces les explica que la competencia consiste en tratar de impulsarse, con toda la fuerza que tengan, para quedar de pie. Tendrán tres oportunidades de 10 segundos cada una, para lograrlo.

V. El competidor que cubra la prueba logrará tantos puntos como veces halla logrado ponerse de pie. (En virtud de que son tres oportunidades, 3 es el máximo de puntos que puede lograr un competidor).

VI. Al terminar la competencia el Facilitador registra los puntos logrados por cada subgrupo y llama a las personas cuyo nombre aparece en segundo lugar en la lista y repite la competencia, se continúa de esta manera hasta terminar todos los nombres de las listas.

VII. Gana el subgrupo que logre más puntos.

VIII. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Trueque de un secreto

OBJETIVO

Reconocimiento de las debilidades.

Retroalimentación por parte de los demás acerca de cómo se puede afrontar y superar a las debilidades de cada persona.

DURACIÓN: 40 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 15 a 20 participantes.

LUGAR: Un salón acondicionado para que los participantes puedan escribir.

MATERIAL: Hojas y lápices.

DESARROLLO

- I. El facilitador les pedirá a los participantes que escriban en una hoja las debilidades o defectos que encuentran en uno mismo al enfrentarse a nuevas situaciones, al iniciar proyectos, o bien, porqué se le dificulta a la persona tomar la iniciativa para realizar un proyecto.
- II. El facilitador deberá especificar que la letra de la persona debe ser diferente a lo normal, no reconocible y clara para que otros lo puedan leer. De tal manera, que nadie pueda descubrir la identidad de la persona.
- III. Enseguida que las personas terminen de escribir, las hojas serán revueltas, para que posteriormente se vuelvan a repartir.
- IV. El facilitador explica que la hoja que tienen en su poder la lean y traten de entender los problemas que se explican, para que posteriormente se presenten ante el grupo como si fuera esa persona.
- V. Cada uno de los participantes se presentará ante el grupo con el problema y todo el grupo tendrá la libertad de orientarlo y tratar de aconsejarle y retroalimentarlo para que pueda resolver su problema. Tratando de darle otros puntos de vista.
- VI. Después de que todos los participantes hayan expuesto su problema, las hojas se destruyen.
- VII. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Auto confrontación

OBJETIVO

Afrontar a la persona ante sí misma y ante su vida. Percepción de la vida.

Desarrollo de planes. DURACIÓN: 40 Minutos TAMAÑO DE GRUPO: Ilimitado.

LUGAR: Un lugar amplio y acondicionado para que los participantes puedan sentarse y estar cómodas.

MATERIAL: Música relajante. DESARROLLO

I. El facilitador les pide a los participantes que se sienten y se pongan en una posición lo más cómoda posible.

II. El facilitador inicia guiando a los participantes a la relajación. Con ejercicios de respiración y concentración. (de 3 a 5 minutos)

III. Cuando el grupo alcance una relajación, las instrucciones de este “viaje” son las siguientes:

Imagina un lugar en el campo, las aves, los ríos, montañas. ¿Cómo es el clima, el paisaje?

Retrocede el tiempo, empiezas a recordar cómo fue tu niñez, tu adolescencia, todas las etapas de tu vida.

Piensa en las personas que han influido en toda tu vida, las pasadas, las actuales, te hicieron bien, mal, ¿a qué te ayudaron?

Ahora piensa en todos los planes que tenías en la adultez temprana, o hace unos años. ¿Los has llevado a cabo?, ¿Los has retomado?, ¿Por qué otros planes los cambiaste? ¿Cómo te sentiste cuando hiciste realidad un plan?

De repente, ves un camino, cruzas, pero estás tan contento que no te das cuenta y un camión te atropella.

Cuando despiertas estás en un hospital, todos tus seres queridos están a tu alrededor, te dicen que estuviste a punto de morir, y que estás ahora muy grave.

¿Qué personas ves a tu alrededor?, ¿En cuánto a tus planes, los cambiarías?, ¿Qué harías si te recuperas de esta vez? ¿Cuáles serían tus planes, tus prioridades?

IV. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

SESIÓN 5 – AUTOESTIMA

“Sólo se podrá respetar a los demás cuando se respeta uno a sí mismo; sólo podremos dar cuando nos hemos dado a nosotros mismos, sólo podremos amar cuando nos amemos a nosotros mismos” Abraham Maslow.

La autoestima es una parte fundamental para que el hombre alcance la plenitud y autorrealización en la salud física y mental, productividad y creatividad, es decir, en la plena expresión de sí mismo (Rodríguez, 1985).

El individuo se preocupa por ver, juzgar y arreglar lo que está fuera de él, cuando la solución de muchos problemas sería que cada persona viera y arreglara lo único que le corresponde, que es ella misma (Rodríguez, 1985).

Una persona con autoestima alta, vive, comparte e invita a la integridad, honestidad, responsabilidad, comprensión y amor; siente que es importante, tiene confianza en su propia competencia, tiene fe en sus propias decisiones y en que ella misma significa su mejor recurso. Al apreciar debidamente su propio valer está dispuesta a aquilatar y respetar el valer de los demás, por ello solicita su ayuda, irradia confianza y esperanza y se acepta totalmente a sí misma como ser humano. La autoestima alta no significa un estado de éxito total y constante, es también reconocer las propias limitaciones y debilidades y sentir orgullo sano por habilidades y capacidades, tener confianza en la naturaleza interna para tomar decisiones (Rodríguez, 1985).

Las personas con baja autoestima pasan la mayor parte de su vida pensando en que no valen nada o muy poco, esperan ser engañadas, pisoteadas, menospreciadas por los demás y como se anticipan a lo peor, lo atraen y por lo general les llega. Como defensa, se ocultan tras un muro de desconfianza y se hunden en la soledad y el aislamiento. Se vuelven apáticas, indiferentes hacia sí mismas y hacia las personas que le rodean. Tienen mayor propensión a pisotear y despreciar a otros (Rodríguez, 1985).

Los sentimientos de inseguridad e inferioridad que sufren las llevan a sentir envidia y celos de lo que otros poseen, lo que difícilmente aceptan, manifestándose con actitudes de tristeza, depresión o renuncia, o bien con actitudes de ansiedad, miedo, agresividad y rencor, sembrando así el sufrimiento, separando a los individuos, dividiendo parejas, familias, grupos sociales y aun naciones (Rodríguez, 1985).

Concepto positivo de sí mismo

OBJETIVO

Demostrar que sí es aceptable expresar oralmente las cualidades positivas que se poseen.

DURACIÓN: 15 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 20 participantes.

LUGAR: Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes estén cómodos.

MATERIAL: Ninguno

DESARROLLO

I. El facilitador divide a los asistentes en grupos de dos. Pedirá a cada persona escribir en una hoja de papel cuatro o cinco cosas que realmente les agradan en sí mismas. (NOTA: La mayor parte de las personas suele ser muy modesta y vacila en escribir algo bueno respecto a sí mismo; se puede necesitar algún estímulo del instructor. Por ejemplo, el facilitador puede revelar en forma "espontánea" la lista de cualidades de la persona, como entusiasta, honrada en su actitud, seria, inteligente, simpática.)

II. Después de 3 ó 4 minutos, el facilitador pide a cada persona que comparta con su compañero los conceptos que escribieron.

III. Se les aplicará unas preguntas para su reflexión:

¿Se sintió apenado con esta actividad? ¿Por qué? (Nuestra cultura nos ha condicionado para no revelar nuestros "egos" a los demás, aunque sea válido hacerlo).

¿Fue usted honrado consigo mismo, es decir, no se explayó con los rasgos de su carácter?

¿Qué reacción obtuvo de su compañero cuando le reveló sus puntos fuertes? (por ejemplo, sorpresa, estímulo, reforzamiento).

IV. El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Ejercicio de la cualidad

OBJETIVO

Estimular la identificación de cualidades en las demás personas. Refuerzo del concepto de uno mismo con el que perciben los demás. DURACIÓN: 30 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

LUGAR: Un espacio amplio para agrupar a los integrantes en círculo. MATERIAL: Hojas y lápices.

DESARROLLO

- I. El facilitador les pide a todos los participantes que se agrupen en un círculo. Formados de tal manera que la persona de atrás vea la espalda del participante de adelante.
- II. El facilitador les pide a los participantes que se sienten para que puedan escribir sobre la espalda de su compañero de enfrente.
- III. Los participantes escribirán la mayor cantidad de cualidades posibles sobre su compañero de enfrente, éstas serán muy específicas, de tal manera que los defina. IV. Después de que hayan terminado de escribir, el facilitador recoge las hojas y las vuelve a repartir de tal manera que no sea la misma persona que escribió la hoja. VI. Los participantes analizan las cualidades escritas en la hoja y tratan de adivinar de qué persona se trata.
- VII. La discusión se hará en grupo, de tal manera que el participante le dirá directamente a la persona que cree que se haya descrito en la hoja y le explicará sus motivos.
- VIII. El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Aceptando nuestras debilidades

OBJETIVO

Acentuar la importancia de aceptar las debilidades y limitaciones como un prerrequisito para reconstruir la autoestima.

Demostrar que toda persona tiene puntos fuertes y débiles; y qué estos no deben hacerlo sentir menos o devaluados.

Ayudar a las personas a admitir debilidades y limitaciones sin avergonzarse de ellas. DURACIÓN: 35 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

LUGAR: Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes estén cómodos.

MATERIAL: Hojas de papel y lápiz para cada participante DESARROLLO

I. El facilitador expondrá al grupo lo siguiente: " Todos tenemos debilidades, fallas y limitaciones. Si el yo ideal está muy lejos del yo real, esta distancia provocará una autoestima baja, frustración y desilusión. Si la persona pudiera darse cuenta que el ser humano es imperfecto y aceptara sus debilidades, sabiendo que se está haciendo lo mejor que se puede por ahora, su autoestima mejoraría notablemente. Este ejercicio está diseñado para ayudarlo a ver algunas de sus fallas, que éstas no lo hacen menos valioso como ser humano y que gracias a ellas es como buscará superarlas. Por ello la frase: "En tu debilidad está tu fuerza".

II. El facilitador pedirá que cada participante escriba tres o cuatro cosas que más le molestan de sí mismo, sus más grandes fallas o debilidades, lo que no le gusta de sí mismo, pero que sin embargo admite como cierto.

III. Cada participante escogerá un compañero y hablará sobre lo que escribió, tratando de no tener una actitud defensiva.

IV. Sentados en el suelo en círculo cada participante dirá su debilidad más importante, empezando con "yo soy..." Ejemplo: "yo soy muy agresivo", "yo soy floja", etc.

V. Que cada persona diga cómo puede transformar esa debilidad en logro, ya que si la menciona es que le afecta.

VI. El facilitador sugerirá que se atrevan a llevarlo a cabo, ya que sólo así se irán dando cuenta de la fuerza de su yo profundo.

V. El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, cómo se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Caricias por escrito

OBJETIVO

Propicia el manejo creativo de la comunicación verbal escrita. Permite el intercambio emocional gratificante.

Ayuda el fortalecimiento de la autoimagen de los participantes. DURACIÓN: 45 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 18 participantes.

LUGAR: Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.

MATERIAL: Hojas tamaño carta y lápices. DESARROLLO

I. Se solicita a los participantes que tomen dos o tres hojas carta y las doblen en ocho pedazos, cortándolas posteriormente lo mejor que puedan.

II. En cada uno de los pedazos tienen que escribir por el inverso, uno a uno, los nombres de sus compañeros.

III. Por el reverso, escriben en dos líneas o renglones, un pensamiento, buen deseo, verso, o una combinación de estos, dirigido al compañero designado en cada pedazo de papel.

IV. Al terminar son entregados a los destinatarios en propia mano.

V. Se forman subgrupos de 4 ó 5 personas para discutir la experiencia.

VI. Cada subgrupo nombra a un reportero para ofrecer en reunión plenaria sus experiencias.

VII. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar

lo aprendido en su vida.

Referencias

Todas las dinámicas son extraídas de los siguientes autores, así como la teoría impartida.

Grupo Gerza.com (2007). Dinámicas de grupo. Disponible en: www.gerza.com

Rodríguez, M. (1985) Serie: Capacitación Integral, Manejo de Conflictos. Ed. El manual moderno. México, D.F.

Rodríguez, M. (1985) Serie: Capacitación Integral, Autoestima. Ed. El manual moderno. México, D.F.

Rodríguez, M. (1985) Serie: Capacitación Integral, Integración de equipos. Ed. El manual moderno. México, D.F.

CAPITULO VI
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

CONCLUSIONES

- Los docentes de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, que conformaron el grupo experimental a través de la evaluación del Pre – Test, aplicado al inicio de la investigación, nos permitió identificar que el 27 % se encontraron en la categoría medio.
- Al aplicar el programa de motivación para mejorar el nivel de desempeño docente.
- Posterior a la aplicación del estímulo y aplicado el Post – test, se llegó a comprobar que los docentes que conformaron el grupo experimental, lograron ubicarse la gran mayoría en la categoría Bueno (72.5%) en cuanto a mejorar su desempeño docente.
- La contrastación de los resultados estadístico del Pre – test y Post – test, determinaron un incremento significativo en la media aritmética del grupo experimental que paso de 42.62 a 109.62 unidades, con una mejor distribución de las puntuaciones en torno de su media y un desarrollo de la desempeño docente es homogéneo.
- La veracidad de la hipótesis sometida a la prueba de Z determinó la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula, y concluir al 95% de confiabilidad que: La aplicación del programa de Motivación contribuye a mejorar significativamente el desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

SUGERENCIAS

- A nivel de la I.E. “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.se debe generalizar el uso del Programa de motivación para mejorar el nivel de desempeño docente.
- Se sugiere que el director de la “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca. promuevan jornadas de capacitación y de interaprendizaje entre los docentes sobre la importancia de desarrollar y mejorar el nivel de desempeño docente, promoviendo la aplicación de este programa, así como la generalización de las de la motivación y mejorando el desempeño docente.
- Se sugiere a las autoridades educativas brindar el apoyo a sus docentes para que desarrollen investigaciones con respecto al desempeño docente, ya que constituye un instrumento indispensable para el desarrollo de la educación.
- A los directores de las instituciones educativas de nivel primario públicas y privadas de la región y del país se les recomienda incluir el programa de motivación en los planes curriculares del nivel primaria con la finalidad de desarrollar los aprendizajes en los estudiantes.
- A los funcionarios de la dirección regional de educación de Piura y de la unidad de gestión educativa local de Piura se les recomienda implementar eventos de capacitación en las estrategias creativas a fin de desarrollar el nivel de desempeño docente.

REFERENCIAS

- Azuaje, R. (2008). Tesis: "Un plan de estrategias de motivación para el personal académico de la Universidad Nacional Abierta, Centro Local Metropolitano".
- Arreaza, R. (2011). Tesis: "Un Plan estratégico para estimular la motivación de los Representantes de Ventas de Laboratorios Tu salud, S.A. Zona Oriente Sur de Venezuela"
- Pin y Susaeta (2003). Tesis: "Motivación del directivo en el Sector Financiero Español".
- Armebianchi, Bernuy, Cárdenas y Loza (2012). Tesis: "Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano".
- Bruce, A. y Pepitone, J. 2001. Tenga su Equipo Motivado. España.
- Cane, S. 1999. Cómo Triunfar a través de las Personas. Colombia.
- Cavalcante, Jorge. 2004. Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina. Tesis para obtener el grado de Licenciado. Bahía-Brasil.
- Davis, K., & Newstrom, J.W. (1999). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (1986). Organización y Administración. México: Prentice-Hall.
- Forsyth, P. 2001. Cómo Motivar A La Gente. Barcelona: España.
- Gardner, B., & Moore, D. (1961). Relaciones Humanas en la Empresa. Madrid: Rialp.

- González , L. y Amor , N. 2004. Los estudios de la motivación en las ciencias psicológicas. Desarrollo, necesidades y perspectiva social.6° Edición. Pinar del Río. Cuba.
- Hellriegel, D., Slocum, J., & Woodman, R. (1999). Comportamiento Organizacional. México: Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2002). Metodología de la Investigación (3ra ed.). México: McGraw-Hill.
- Hodgetts, R. (1985). Comportamiento en las Organizaciones. México: Electrocomp.
- Huse, E., & Bowditch, J. (1976). El comportamiento humano en la organización. España: Fondo Educativo Interamericano.
- Margulies, N., & Raia, A. (1998). Desarrollo Organizacional. México: Diana.
- Mayón, F. 2002. Organizaciones y Recursos Humanos. España.
- Merino, J. 1999. La Calidad de Servicio Bancario: Entre la Fidelidad y la Ruptura. Tesis para obtener el grado de Doctor. Madrid. España.
- Nitin, N y Otros. 2008. Motivación de los empleados: un poderoso modelo nuevo. España.
- Reig, E, y otros. 2003. Los Recursos Humanos (En las Organizaciones orientadas a la eficacia y al aprendizaje). España

ANEXOS.

Anexo1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	MARCO CONCEPTUAL	MET. DE LA INV.	TEC. Y/O INST.
¿Qué efectos tiene el Programa de Motivación en el desempeño docente, en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, 2015?	<p>General Determinar los efectos que tiene la aplicación del Programa de Motivación en el mejoramiento del desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca., a través de un pre-test. - Diseñar el programa de motivación para fortalecer el desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca. - Aplicar el programa de motivación para 	<p>H₁ El Programa de Motivación tiene efectos significativos en el desempeño docente, en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, 2015.</p> <p>H₀ El Programa de Motivación no tiene efectos significativos en el desempeño docente, en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca, 2015.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Programa de Motivación</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Docente</p> <p>.</p>	<p>Teorías de la motivación.</p> <p>Motivación</p> <p>Desempeño Docente</p>	<p>Esta investigación es aplicativa, porque se utilizaron técnicas para el recolección de datos e información que dará validez a la investigación. METODO: Descriptivo</p>	<p>Técnicas Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario antes y después de la intervención. Fichas de resumen y textuales.</p>

	<p>fortalecer el desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca., a través un post –test. - Contrastar los resultados del pre y post test para evaluar la aplicación del Programa de Motivación en el mejoramiento del desempeño docente en la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca. 					
--	--	--	--	--	--	--

AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado (a) profesor(a):

La presente ficha es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información con respecto de su propio trabajo en el aula y su participación en el logro de los objetivos institucionales .A continuación encontrarás indicadores a las que debe responder con sinceridad. Se agradece por anticipado su valiosa cooperación.

DATOS PERSONALES:

Edad: _____

Sexo:

M	F
---	---

Grado Académico: a) Licenciado b) Magister c)Otros:.....

Curso(s) / Grado(s) que enseña de acuerdo al curso

GRADO	1°	2°	3°	4°	5°
CURSO					
Comunicación					
Matemática					
Idioma extranjero					
CTA					
Educación Física					
PFRH					
Historia, geografía y E.					
Formación ciudadana					
Arte Educación Religiosa					
EPT					

Experiencia docente (años):

a) 0-5

b) 6-10

c) 11-15

d) 16-20

e) Más de 20

Instrucciones:

A continuación se le presenta un conjunto de Indicadores, cada uno de ellos va seguido de cuatro posibles escalas de valoración de respuesta que debes calificar.

Responde marcando con un (X) la alternativa elegida.

1. Significa: Nivel deficiente.

2. Significa: Nivel regular.

3. Significa: Nivel bueno.

4. Significa: Nivel muy bueno.

DOMINIO A: PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO				
N°	INDICADORES	ESCALAS DE VALORACIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN		
		1	2	3
1.1.	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.			
1.2.	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes			
2.1.	Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.			
2.2.	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.			
2.3.	Relaciona Transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del Diseño Curricular nacional.			
3.1.	Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del silabo.			
3.2.	Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución o red educativa; así como las Rutas de Aprendizaje y el Diseño Curricular nacional)			
3.3.	Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, conocimientos, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretende desarrollar.			
4.1.	selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares , manuales del estudiante y del docente , DCN, OTP, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca y otros), tomando en cuenta los conocimientos , las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.			

4.2.	Formula técnica y actividades en el proceso enseñanza –aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos de aprendizaje previstos.			
4.3.	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje , el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.			
5.1.	Elabora matrices o tablas de evaluación considerando las capacidades y conocimientos e indicadores a utilizar.			
5.2.	Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizaje de acuerdo a los aprendizajes esperados.			
DOMINIO B: GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE				
1.1.	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula , desde el enfoque intercultural.			
1.2.	Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto , la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.			
1.3.	Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad.			
1.4.	Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable, frente al quiebre de las normas de convivencia.			
2.2.	Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles a todos.			
3.1.	Utiliza un lenguaje sencillo y claro en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje			
3.2.	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.			
3.3.	Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades y desarrollo de sus estudiantes.			

3.4.	Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.			
4.1.	Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.			
4.2.	Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.			
4.3.	Propicia diferentes formas de aprender entre sus estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje)			
5.1.	Demuestra el dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de sus estudiantes			
5.2.	Propicia el uso de organizadores visuales del conocimiento para facilitar procesos de selección, organización y elaboración de información entre sus estudiantes.			
6.1.	Promueve actitudes favorables a la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de sus estudiantes.			
6.2.	Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas.			
6.3.	Promueve el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes.			
7.1.	Utiliza los materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza aprendizaje para alcanzar los aprendizajes previstos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías y fascículos, material concreto y de biblioteca y otros)			

7.2.	demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.			
8.1.	Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.			
8.2.	Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación , empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje			
8.3.	Realiza una meta cognición para ajustar las estrategias de evaluación, después de cada unidad didáctica.			
DOMINIO C: RESPONSABILIDADES PROFESIONALES				
1.1.	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.			
1.2.	Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa			
1.3.	Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.			
2.1.	Entrega los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.			
2.2.	Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.			
3.1.	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.			
3.2.	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.			
4.1.	Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.			
4.2.	Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar).			

4.3.	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.			
------	---	--	--	--

Anexo 3. Vistas fotográficas



Fachada de la I.E. "Pedro Abraham Valdelomar Pinto" Nuevo Hualapampa. Objeto de investigación.



Docentes de la I.E. socializando después del fin de año académico 2015.

ANEXO

PROGRAMA MOTIVACIONAL

I. DENOMINACIÓN : Motivando a los trabajadores de la institución Educativa a un mejor desempeño

II. Datos Generales

2.1. Institución Educativa : “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca.

2.2. Duración : Cuatro meses

Inicio : Julio de 2015

Término : Diciembre de 2015

2.3. Responsables: Bach. Enrique Félix, Pèrez Mntari.
Bach. Juan Martínez Barrios.

III. Fundamentación

Para Villegas (2007), la motivación son los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido. Harold Koontz y Heinz Weihrich, por su parte, indican que la motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares. Para Koontz y Weihrich, decir que los administradores motivan a sus subordinados, es indicar, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera. Para Herzberg, la motivación incluye sentimientos de

realización de crecimiento y de reconocimiento profesional, que se manifiestan por medio del ejercicio de las tareas y actividades que ofrecen suficiente desafío y significado para el trabajador.

d. Teoría de Maslow

Laredo (2006) menciona que para Maslow, en la motivación se da un conjunto de jerarquía de las necesidades, ya que las necesidades del hombre crecen durante toda su vida. A medida que éste satisface sus necesidades básicas otras más complejas ocupan el predominio de su comportamiento. Para Maslow, las necesidades humanas tienen el siguiente orden de jerarquía:

- Necesidades de autorrealización: (realización potencial, utilización plena de los talentos individuales, etc.)
- Necesidades de estima: (reputación, reconocimiento, autorrespeto, amor, etc.)
- Necesidades sociales: (amistad, pertenencia a grupos, etc.)
- Necesidades de seguridad: (protección contra el peligro o las privaciones)
- Necesidades fisiológicas: (aire, agua, alimentos, reposo, abrigos etc.)

Según Maslow, una necesidad satisfecha no origina ningún comportamiento. Sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento y lo encaminan hacia el logro de objetivos.

En la medida que el individuo controla las necesidades fisiológicas y de seguridad, aparecen las necesidades sociales, de estima y de autorrealización. Cuando el individuo logra satisfacer sus necesidades sociales, surgen las necesidades de autorrealización; esto significa que tales necesidades son complementarias de las sociales, en tanto, que las de autorrealización lo son de las de estima.

Las necesidades de autorrealización, estima y sociales requieren un ciclo motivacional mucho más largo que las fisiológicas y de seguridad.

e. Teoría de Herzberg

Herzberg (1987), fundamenta su teoría motivacional en el ambiente externo y en el trabajo del individuo (enfoque extra orientado). Define dos factores, a saber:

Factores higiénicos o insatisfactorios: Se refiere a las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja. Incluye las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibido, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc.

Factores motivadores o satisfactorios: Se refiere al contenido del cargo, a las tareas y a los deberes relacionados con el cargo. Son los factores motivacionales que producen efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles de excelencia, superiores a los niveles normales.

f. Teoría de Vroom

Davis & Newstrom (2003), citando a Vroom, (Modelo Contingencial de Motivación), tres factores determinan la motivación del individuo para producir y desear aumentar la productividad, a saber estos son:

Los objetivos personales del individuo: Puede incluir dinero, seguridad en el cargo, aceptación social, reconocimiento y trabajo interesante.

La relación percibida entre satisfacción de los objetivos y alta productividad: Si un trabajador tiene como objetivo tener un salario mayor y trabaja en función de la remuneración por producción, podrá tener una fuerte motivación para producir más.

La percepción de su capacidad de influir su productividad: Si un empleado cree que un gran volumen de esfuerzo tiene poco efecto sobre el resultado, tenderá a no esforzarse mucho.

IV. OBJETIVOS

4.1. GENERAL

Objetivo General

Motivar a los trabajadores hacia la realización de crecimiento y de reconocimiento profesional en la Institución educativa.

Objetivos Específicos

Reconocer habilidades para la convivencia saludable considerando los valores, la alegría y la tranquilidad.

Coadyuvar hacia las buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores considerando los valores, la alegría, la tranquilidad.

Incentivar el cumplimiento de tareas y actividades diarias que favorezcan el reconocimiento profesional y la mejora de la institución educativa

Proporcionar a los docentes de la Institución Educativa “Pedro Abraham Valdelomar Pinto” del Pueblo Nuevo Hualapampa – Huarmaca., los conocimientos teórico – prácticos necesarios que contribuyan a mejorar su desempeño docente.

V. MEDIOS Y MATERIALES.

Medios visuales y auditivos: proyector multimedia.

Materiales: fichas de trabajo, papelotes, plumones, limpia tipo, lapiceros, láminas, mota, etc.

VI. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La evaluación será activa e integral. Se tendrá en cuenta la prueba de inicio y la prueba de salida.

VII. CRONOGRAMA

PROGRAMA MOTIVACIONAL

FECHA	TIPO DE ACTIVIDAD	NOMBRE
13 de octubre	Presentación	Socialización
20 de octubre	Charla	Convivencia saludable
09 de nov.	Charla	Los valores en los maestros
12 de nov.	Sesión	Legislación laboral
16 de nov.	Sesión	Perfil docente
	Taller	
	Taller	
	Aplicación del Post Test	



**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS DEL
PROGRAMA**

JUEZ 1

1. NOMBRE	DR. ARBILDO CAMPOS ALEGRIA
2. PROFESIÓN	DOCENTE
ESPECIALIDAD	CIENCIAS SOCIALES Y FILOSOFIA
EXPERIENCIA PROFESIONAL	33 AÑOS
CARGO	DOCENTE
EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 20, EVALÚE:	
4. Factibilidad de funcionamiento en la práctica del programa aplicado	
4.1 Pertinencia: Entre el programa presentado y la problemática observada (0- 5)	4
4.2 Coherencia: Existe secuencia entre el programa y los objetivos propuestos (0- 5)	4
4.3 Congruencia: Entre el programa y las dimensiones e indicadores de la operacionalización (0- 5)	4

4.4 Congruencia. Entre el programa con el objetivo general de la investigación (0- 5)	5
PROMEDIO OBTENIDO:	17
5. COMENTARIO GENERALES:	
6. OBSERVACIONES	
7. SUGERENCIAS	



Dr. Arbaldo Campos Alegria
 052-009272

JUEZ- EXPERTO

JUEZ- EXPERTO



**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS DEL
PROGRAMA**

JUEZ 2

2. NOMBRE	Mg. Sheyla Ruiz de Anaya
2. PROFESIÓN	DOCENTE
ESPECIALIDAD	IDOMAS
EXPERIENCIA PROFESIONAL	30 AÑOS
CARGO	SUBDIRECTORA
EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 20, EVALÚE:	
4. Factibilidad de funcionamiento en la práctica del programa aplicado	4
4.1 Pertinencia: Entre el programa presentado y la problemática observada (0- 5)	4
4.5 Coherencia: Existe secuencia entre el programa y los objetivos propuestos (0- 5)	4
4.6 Congruencia: Entre el programa y las dimensiones e indicadores de la operacionalización (0- 5)	4

4.7 Congruencia. Entre el programa con el objetivo general de la investigación (0- 5)	4
PROMEDIO OBTENIDO:	16
5. COMENTARIO GENERALES:	
6. OBSERVACIONES	
7. SUGERENCIAS	



JUEZ- EXPERTO

JUEZ- EXPERTO

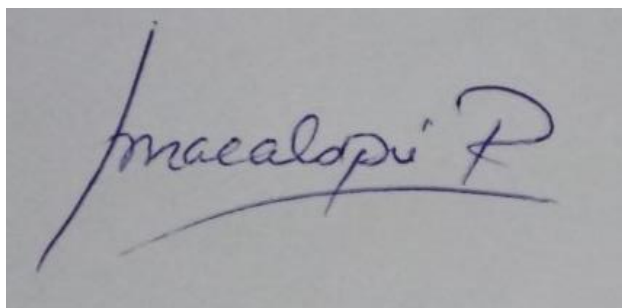


**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS DEL
PROGRAMA**

JUEZ

3. NOMBRE	YESICA MACALOPU RIMARACHI
2. PROFESIÓN	DOCENTE
ESPECIALIDAD	ESTADÍSTICA
EXPERIENCIA PROFESIONAL	15 AÑOS
CARGO	DOCENTE
EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 20, EVALÚE:	
4. Factibilidad de funcionamiento en la práctica del programa aplicado	
4.1 Pertinencia: Entre el programa presentado y la problemática observada (0- 5)	4
4.8 Coherencia: Existe secuencia entre el programa y los objetivos propuestos (0- 5)	4
4.9 Congruencia: Entre el programa y las dimensiones e indicadores de la operacionalización (0- 5)	4

<p>4.10 Congruencia. Entre el programa con el objetivo general de la investigación (0- 5)</p>	<p>4</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>16</p>
<p>5. COMENTARIO GENERALES:</p>	
<p>6. OBSERVACIONES</p>	
<p>7. SUGERENCIAS</p>	



JUEZ- EXPERTO