



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

**“El Estimulo y Reconocimiento como factor de éxito en el
Desempeño Docente de la Educación Básica Alternativa de
Anta – Cusco, 2021”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Monge Hurtado, David (ORCID: [0000-0001-8167-9251](https://orcid.org/0000-0001-8167-9251))

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (ORCID: [0000-0002-2982-3444](https://orcid.org/0000-0002-2982-3444))

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa.

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria.

A mi madre y a mi padre, personas que forjaron en mi ser, valores de autorealización y sobre todo de servicio, por sus sabios consejos y profunda preocupación por mi superación personal y profesional.

A mi esposa Mercedes como testimonio de mi gratitud y profunda admiración, y a mis dos hijas porque son el motor y motivo de diferentes proyectos en mi desarrollo personal y profesional.

El autor

Agradecimiento.

Con mucha valoración, mi profunda gratitud a la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente mediante la Maestría en Administración de la Educación que orienta y fortalece los aprendizajes de mi formación permanente. Agradecer a todos los docentes que compartieron sus experiencias y sapiencia de manera filantrópica y muy especialmente al Mg. Henry Villcorta Valencia por su valiosa orientación y guía en el desarrollo de la presente investigación. Agradecer también a todos los colegas de la Educación Básica Alternativa de la provincia de Anta, de la región Cusco, que, como participantes en las entrevistas, contribuyeron sustancialmente para la realización y conformación del presente trabajo.

El Autor.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen.....	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Categorías, Subcategorías	16
3.3. Escenario de estudio	18
3.4. Participantes.....	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.6. Procedimiento.....	19
3.7. Rigor científico.....	19
3.8. Método de análisis de datos.....	19
3.9. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.	

Resumen

Como objetivo de investigación se planteó, analizar la función del estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta – Cusco, 2021, utilizando para ello el enfoque cualitativo mediante el método fenomenológico, recogiendo la percepción de seis participantes que son todos los docentes de la modalidad en estudio, realizando el procesamiento de los datos obtenidos se llegó a la conclusión general de que el estímulo y reconocimiento constituyen un factor muy importante en el éxito del desempeño docente, al promover el sentido de autorrealización y fortalecer las potencialidades particulares de cada maestro, es importante aclarar que no constituye una condición para un buen desempeño docente sin embargo, y a todas luces hace que el maestro se sienta motivado, fortalece sus buenas acciones, le genera satisfacción por sus labores y logros, con la repetición va consolidando el sentimiento de hacer siempre mejor las tareas, el reconocimiento hace grande al maestro; mencionan los entrevistados. Es así que recomendamos y nos permitimos en proponer a la Unidad de Gestión Educativa Local y la Gerencia Regional de Educación, que el trabajo con estrategias de estímulos y reconocimientos de forma permanente, sea una política educativa del sector para mejorar el desempeño docente en la modalidad.

Palabras clave: estímulos, reconocimientos, desempeño, políticas del sector.

Abstract

As a research objective, it was proposed to analyze the function of the stimulus and recognition as a success factor in the teaching performance of the Alternative Basic Education of Anta - Cusco, 2021., using the qualitative approach through the phenomenological method, collecting the perception of six participants who are all teachers of the modality under study, processing the data obtained, the general conclusion was reached that encouragement and recognition constitute a very important factor in the success of teaching performance, by promoting a sense of self-realization and strengthen the particular potentialities of each teacher, it is important to clarify that it is not a condition for a good teaching performance, however, and clearly it makes the teacher feel motivated, strengthens their good actions, generates satisfaction for their work and achievements, with repetition, the feeling of always doing the tasks better, the recognition knowledge makes the teacher great; the interviewees mention. Thus, we recommend and allow ourselves to propose to the Local Educational Management Unit and the Regional Education Management, that the work with stimulus strategies and recognition on a permanent basis, be an educational policy of the sector to improve teaching performance in the modality.

Keywords: stimulus, recognition, performance, sector policies.

I. INTRODUCCIÓN

En nuestra educación peruana y en toda forma de educación que ha desarrollado la humanidad, el rol principal radica en las personas, son las personas quienes emprenden, plantean objetivos, la visión de futuro, y todas las estrategias para la mejora continua, de modo que se convierten en el centro y origen de todos los procesos educativos. Es desde esta perspectiva que la motivación y el bienestar emocional en todos y cada uno de los trabajadores se hace muy necesario y es que coadyuva decisivamente en el logro de los objetivos no solo institucionales sino también personales, un docente motivado es un motor encendido, por ello es imprescindible tomar en cuenta de forma prioritaria los niveles de satisfacción laboral con que cuentan los trabajadores, en ese mismo sentido el estímulo y el reconocimiento son pilares fundamentales para lograr una adecuada motivación o satisfacción en el Desempeño.

En nuestra educación formal, el involucramiento pleno del maestro en el que hacer educativo, pasa principalmente por los niveles de satisfacción emocional como consecuencia de sentirse motivado, es más saberse reconocido por las buenas acciones desarrolladas, hecho que lo hace sentir importante y toda persona que se siente importante se involucra en el trabajo con plenitud.

Esta acción de estimular y reconocer a los docentes en la educación ha sido descuidada por los diferentes gobiernos, el MINEDU, los directores y los propios profesores nos hemos olvidado de lo importante que es reconocernos los unos a los otros.

Se señala en el Marco del Buen Desempeño Directivo, haciendo referencia a acciones de estimular y reconocer que, a partir de esta nueva mirada del liderazgo, se define el abordaje de lo que hoy se denomina el liderazgo pedagógico como "...la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela" (Leithwood, 2009).

Esta cita nos muestra que las personas son capaces de “movilizar” e “influnciar”, en particular los docentes tienen aparentemente una alta capacidad de propiciar espacios para “movilizar” e “influnciar” que implicaría en buena cuenta hacer uso de estrategias diversas de estímulo y reconocimiento, por ello pensamos que éstas estrategias en mención resultarían útiles para lograr los objetivos propuestos más eficientemente, que le darían a los docentes en su desempeño una satisfacción natural que les permita optimizar su trabajo con entusiasmo y dedicación.

Por otro lado, es importante aclarar que en lo referido a incentivos y asignaciones que vendría a ser como el estímulo y reconocimiento se precisa muy poco, y sobre todo no se pone en práctica estas acciones, por ello no se logra promover el verdadero potencial de los sujetos promotores de la educación que son los maestros, en resumen, se desperdicia el potencial humano porque no se le ve ni se le trata como tal, hace falta políticas de estado que promuevan estrategias internas de estímulo y reconocimiento sobre todo entre pares, es decir a nivel de los propios docentes (los unos a los otros) unidos y enfocados en los objetivos comunes encaminados a su realización profesional y personal.

Encontramos entonces que plantea, “Es el proceso a través del cual se promueve la motivación para ocupar la dirección de una institución educativa, generando perspectivas de desarrollo profesional y, consecuentemente, mejorando la calidad del servicio educativo para hacerla sostenible en el tiempo” (MBDD. pag. 21.)

Así mismo, de entre los objetivos de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, abordamos: “c.- Valorar el mérito en el desempeño laboral”, y surge la pregunta ¿Cómo valorar los méritos en el Desempeño Laboral?, es más ¿Cómo los identifican?, si no se está enterado de los meritos no es posible reconocerlos, entonces se hace necesario promover el uso y universalización de estrategias de estímulo y reconocimiento.

En los CEBAs (Centros de Educación Básica Alternativa) de la provincia de Anta, región Cusco los docentes trabajan en un espacio donde el reconocimiento y el estímulo son ausentes, un docente que viaja por

diferentes comunidades para difundir el servicio educativo que se presta no recibe un “gracias”, “bien hecho”, o manifestarle que por sus acciones ahora se tiene más estudiantes logrando concluir su secundaria, entre otras acciones de reconocer el mérito por más pequeño que éste sea, muchas veces el Director y los colegas no ven los méritos y si los ven no lo comentan, no fortalecen las buenas acciones.

En las acciones de monitoreo y supervisión casi siempre se deja de lado los meritos y se observa las debilidades para luego hacer sugerencias, observaciones, brindar orientaciones que vienen desde “la superioridad” sin embargo los meritos quedan olvidados, dejados de lado, por ello el docente trata de hacer práctica firme de los modelos propuestos, dejando de lado todo lo que observa en los estudiantes y posponiendo sus verdaderas intenciones de mejores trabajos, es decir se inhibe su creatividad y eprendimiento.

Si en nuestras instituciones educativas los directores y los propios docentes observáramos más los meritos, reconociéramos las buenas acciones, se fortalecerían éstos, mejoraría el clima institucional y el Desempeño Docente sería mucho más pleno, la necesidad o sentimientos de involucramiento aumentaría, porque los docentes conocen profundamente el contexto socioeconómico en el que actúan, por eso, un docente motivado es un motor de desarrollo, se ve así en algunas comunidades donde los padres de familia reconocen al docente y éste se involucra en el desarrollo formativo más allá de la institución educativa.

II. MARCO TEÓRICO

El estímulo y reconocimiento está íntimamente relacionado a la satisfacción de necesidades, de forma que éste estudio se fundamenta en teorías como la planteada por Abraham H. Maslow, que cobra gran fama por haber creado la pirámide de las necesidades, que en forma gráfica nos muestra lo que significaría un orden de prioridades en la motivación de las personas, considera que se trata de que las personas lleguen a ser cada vez más lo que son de acuerdo a su peculiaridad, que para su autorrealización no dependen de otras personas si no más bien de sus propias potencialidades, en ese sentido pensamos que es importante, muy importante trabajar en estrategias que apoyen el fortalecimiento de éstas potencialidades, y qué mejor si se desarrolla entre pares. Mostramos en seguida una descripción de la pirámide de Maslow, tan famosa como las pirámides de Egipto.

Autorealización. - Se encuentra en la parte alta, es decir, en la cúspide de la pirámide, constituye lo más sublime del desarrollo personal, implica haber desarrollado condiciones como: moralidad, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicios, aceptación de hechos, resolución de problemas.

Reconocimiento. - se encuentra inmediatamente debajo de la autorrealización e implica el desarrollo del autorreconocimiento, confianza, respeto, éxito.

Afiliación. - se encuentra inmediatamente debajo del reconocimiento, y está ligada a la amistad, afecto, intimidad sexual.

Seguridad. - se encuentra inmediatamente por debajo de afiliación, más hacia la base de la pirámide, donde se puede encontrar necesidades como seguridad física, de empleo, de recursos, moral, familiar, de salud, de propiedad privada.

Fisiología. - se encuentra en la base de la pirámide, aquí se muestran necesidades impostergables de la existencia humana nos referimos a respiración, alimentación, descanso, sexo, homeostasis.

Así también tenemos que en la Teoría de Clark Hull (psicólogo conductista), se resume las actividades o conductas animales como impulsos, que serían

motivados por necesidades internas como las biológicas, éstos estudios nos muestran la importancia de repensar y reflexionar que no solamente actuamos por impulso, la razón y la motivación van más allá, las aspiraciones, los anhelos, la búsqueda del bien común como base del desarrollo formativo, etc. Son facultades humanas que nos hacen diferentes y únicos.

Otra Teoría que resulta muy valiosa es la Teoría del doble factor de Herzberg, cuya experiencia se enfoca en el campo empresarial, resumiendo que lo más importa de la actividad del individuo es el trabajo, donde la persona puede lograr su satisfacción personal, el desarrollo de sus aspiraciones y necesidades de autoestima, de aprobación, consecuentemente indica también que la satisfacción o insatisfacción en el desenvolvimiento del ámbito laboral se debe a temas motivacionales, desde esta óptica podemos mencionar que las personas actúan en el ámbito laboral con un conjunto enorme de posibilidades que pueden ser aprovechadas positivamente conforme se trabaje con ciertas estrategias de estímulo y reconocimiento que favorecen la satisfacción en el desempeño laboral que el caso específico nuestro es el desempeño Docente.

Con referencia a los antecedentes de la investigación según las indagaciones hechas a través de diferentes espacios o medios tales como: bibliotecas de las universidades de la región, del país y otros fuera del Perú y las diversas páginas de Internet, se ha encontrado algunos trabajos que constituyen antecedentes del trabajo de investigación. En estudios de orden regional no se pudo encontrar ninguna investigación de este tipo en cambio a nivel nacional si se encontraron diversos trabajos relacionados al presente estudio.

Ponemos a consideración los trabajos de investigación que se hallaron en el nivel nacional es decir aquellos con los que nuestra investigación mantiene similitud, que básicamente en torno a las conclusiones son los siguientes:

Pamela Mendoza del Solar Aranibar (2008): concluye en su estudio “Efecto del Incentivo Docente sobre el rendimiento de estudiantes de Escuelas rurales”, la misma que fue presentada para lograr, Licenciatura en Psicología

con mención Psicología Educativa en la Universidad peruana Pontificia Universidad Católica, entre otras la siguiente:

- “el incentivo monetario individual para docentes no tuvo un efecto numericamente significativo sobre el rendimiento de los estudiantes. No se encontró diferencia en los promedios del grupo de estudiantes cuyos docentes no recibieron ningún incentivo por el rendimiento de sus alumnos. Los estudiantes de ambos grupos, en promedio, realizan sólo las tareas de lectura inicial”

Esta parte de sus conclusiones nos demuestra que el estímulo monetario, sin acompañamiento con otras formas de estímulo complementarios no fue efectivo, nos hace pensar en diversas posibilidades que podrían mejorar la situación siempre tomando en cuenta la satisfacción en el desempeño del trabajo.

Otro estudio que se presentó a la Universidad Nacional del Centro del Perú, por Elizabeth Aduato Chuquillanqui (2016), para poder obtener el grado de Magister en Educación, Mención en Gestión Educativa, con el título “La Motivación Laboral De docentes de Educación Secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui” nos ofrece conclusiones muy interesantes, como:

- En el cuestionario que mide la motivación laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui se encuentran en el nivel medio de motivación laboral ($M_a = 72,11$). Así mismo, se verificó que del 100% (287) de docentes encuestados de la muestra total, el 0% (0) posee un nivel bajo de motivación laboral; el 55,4% (159) un nivel medio y el 44,6% (128) un nivel alto.

En esta conclusión podemos observar que los docentes en gran parte se encuentran motivados desde un nivel medio a alto, lo que significa por así decirlo que el interés por el ejercicio laboral resulta motivador, y es posible mejorar ésta realidad con pequeñas pero importantes acciones o estrategias de estímulo y reconocimiento.

Así tenemos que la docente Milagros Matias Pachas (2018), presenta una tesis en la Universidad Cesar Vallejo, la misma que se denomina “Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla UGEL 1, 2015”, con la mira de optar el grado académico de Maestra en administración de la Educación, tomamos de esta investigación la siguiente conclusión:

- Los resultados obtenidos demuestran la relación positiva y significativa entre la estimulación y el trabajo docente en la Institución Educativa Ramón Castilla nivel secundaria distrito de san juan de Miraflores 2015 se concluye que la motivación laboral tiene una correlación positiva y baja con el desempeño laboral con un $r = 0,392$ y una significancia de 0,000.

En esta conclusión aparentemente se determina que entre las variables se da una relación positiva y significativa, que para nuestros fines va estableciendo ese lazo fuerte e íntimo entre los estímulos, el reconocimiento con el Desempeño Docente, lo que nos llevará a cocncentrar nuestras directrices precisamente en ese punto.

Por último, vemos que Anélida Tello Díaz (2018), presenta un trabajo de investigación optar el grado de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa en la Universidad Cesar Vallejo con el título “Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017”, de la que creemos pertinente considerar la siguiente conclusión:

- Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba, puesto que su valor es de 0,829 y se obtuvo un grado de correlación alta y con dirección positiva. Observamos entonces que, se presenta una fuerte relación que nos hace considerar a la motivación como un factor muy importante en el desempeño docente y se ha hido probando repetidas veces, de modo que podemos incidir en que, donde hay motivación los resultados mejoran.

En los antecedentes encontrados en el nivel internacional se pueden considerar los siguientes por su relación con el estudio y las políticas de estímulo y reconocimiento:

Así tenemos que Saury Carolina Cepeda Cepeda y otros (2015) al realizar el estudio “Reconocimiento: herramienta que refuerza el Desempeño de los Trabajadores de TNM LIMITED” para convertirse en: Especialistas en Gestión Humana de las Organizaciones en la Universidad Piloto de Colombia, manifiestan entre otras las siguientes conclusiones.

- Se observa definitivamente, que en la organización hay un porcentaje considerable de empleados que no sienten que sus labores sean reconocidas de forma adecuada por sus jefes inmediatos, y que no se cuenta con un sistema de reconocimiento, ya que les genera más seguridad y satisfacción.

Al parecer se ha concluido que las personas no se sienten del todo satisfechos si no reciben el reconocimiento correspondiente, dicho de otra forma, si te costó esfuerzo, sacrificio, dedicación, aprecio por la labor, se espera un “gracias”, “bien hecho”, unas felicitaciones publicas a nivel institucional a fin de fortalecer la mejora continua en el Desempeño Docente, se observa también que los participantes esperaban un tantito de reconocimiento que evidentemente no era monetaria, el reconocimiento parece tener la llave del éxito en su aplicación oportuna y adecuada. Otra conclusión que vale analizar es el que se muestra a continuación:

- Es preciso resaltar que nuestras categorías de estudio, son un fuerte elemento en las empresas que se encuentran en el país, puesto que, si las personas que se encuentran allí prestan un servicio, lo más gratificante es recibir un reconocimiento formal e informal, que permitan desempeñar mejor su labor y así sentirse satisfechos con sus actividades y por ende tener una motivación, misión y compromiso con su trabajo y el de la empresa.

Queda claro que una persona o trabajador al que se le brinda un adecuado y oportuno reconocimiento, siente satisfacción y desde ya éste sentimiento se convierte en un estímulo intrínseco para seguir brindando lo mejor de si, en consecuencia, la institución tendrá una persona con ideas positivas hacia la mejora continua, motivada, aportando de forma permanente al logro de

los objetivos, promoverá un buen clima entre sus pares. Se espera mucho de los jefes o en nuestro caso de los directivos en el sentido de recibir un estímulo favorable para ir diferenciando las acciones positivas y de desarrollo de las irrelevantes o cotidianas, sin que con esto se afecte la autoestima de quienes aún no tendrían la motivación que se espera en comparación con los que se motivan más rápidamente. Es oportuno también considerar las conclusiones de:

Monica Ivette Sum Mazariegos (2015), quién en su investigación “Motivación y Desempeño Laboral” presentada para obtener el título de Psicóloga Industrial/Organizacional en el grado académico de Licenciada por la Universidad Rafael Landívar, arriba a diferentes conclusiones entre las que vemos:

- Según los resultados obtenidos de la presente investigación se determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Así mismo se tiene que.

- La motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral.

La satisfacción en el trabajo según diversos estudiosos es una forma de autorealización, según la pirámide de Maslow, estaríamos por los niveles más altos y considerando de que la motivación es personal y entre personas, estaríamos llegando a muy buenos niveles de Desempeño al utilizar el estímulo y reconocimiento en los trabajadores desde los jefes o directivos y sobre entre ellos es decir en un sentido horizontal para evitar malos entendidos o temas de preferencias que por ahí podrían darse o sencillamente percibirse.

La política de estímulos y reconocimiento a nivel mundial es amplia, en relación a este punto Uribe (1999) menciona que, "...los incentivos en educación han sido desarrollados desde dos perspectivas: la económica y la de la sociología o psicología social ". La autora en mención indica que la primera perspectiva desarrolla los estímulos extrínsecos y monetarios y la segunda desarrolla los estímulos no monetarios que pueden afectar la conducta de los docentes ya sea de modo extrínseco o de modo intrínseco.

Para ello en éste Marco Teórico nos concentraremos en la teoría de la motivación e incentivos, con el propósito de analizar el **estímulo y reconocimiento** como factores de éxito en el Desempeño Docente.

Diversos autores han fijado sus estudios y una profunda preocupación en la dicotomía de la motivación extrínseca e intrínseca, pues se nota en las opiniones que bajo ciertas condiciones la motivación intrínseca puede ser afectada e incluso desaparecida por la motivación extrínseca, por lo visto es un un proceso continuo donde la conducta motivada por estímulos externos se va procesando internamente hasta traducirse en una conducta motivada de forma intrínseca.

Una persona puede estar motivada en un primer momento por estímulos externos, entonces la conducta es regulada externamente, posteriormente éste estímulo se procesa de forma interna, nos dice Deci y Ryan que éste proceso se da en cuatro fases:

Primero se daría un proceso de regulación de la conducta de forma interna basado en el sentido de responsabilidad y del deber (motivación introyectada).

Segundo el individuo se hace consciente de que su actuar o conducta le resultan útiles y le generan satisfacción personal (motivación identificada).

Tercero la persona internaliza como propios ciertos valores sociales (motivación integrada).

Cuarto se logra la satisfacción como de la conducta, la misma que se realiza por razones internas, por curiosidad o desarrollo de la competencia (motivación intrínseca).

Por otro lado, en relación a los incentivos docentes tenemos que en la teoría del manejo participativo se tiene que es más probable que los trabajadores estén más motivados a trabajar cuando participan en las decisiones de la

institución en la que trabajan. Es decir, participan en la toma de decisiones de la institución, favorece la motivación y el compromiso con la institución, ya que las decisiones se vuelven propias, por lo que hay mayor interés en hacer las dichas decisiones se realicen exitosamente (Odden & Kelley, 2002) pág. 42.

El estímulo y reconocimiento para los docentes, al igual que cuando se habla de los incentivos, pueden ser monetarios o no monetarios. En consecuencia, el estímulo y reconocimiento no necesariamente se centrará en temas económicos, si no más bien buscará estrategias tomando en cuenta la satisfacción que ésta logre promover en los docentes a fin de encontrar en ellos su pleno desenvolvimiento, potenciar su creatividad, y elevar su autoestima al margen de lo económico.

La justificación e importancia de la presente investigación, cobra relevancia porque en los centros de Educación Básica Alternativa, el trabajo está orientado a un sector arto sensible y altamente vulnerable de nuestra población y és aquí donde los docentes deben ejercer prácticas de estímulo y reconocimiento no solamente entre ellos sinó hacia los estudiantes; así también porque permitirá analizar la situación actual de los estímulos y reconocimientos que se brinda dentro del sector educación.

La UNESCO dice que la educación se refiere a una provisión de oportunidades de aprendizaje de una manera intencionada y organizada a través de varios medios incluyendo, pero no limitándolo, a escuelas y otras instituciones educativas. En ese sentido el docente es la máquina por así decirlo, de producción de estas oportunidades de aprendizaje, reiteramos entonces que su potencial creativo en base al conocimiento del entorno debe ser fortalecido. Los docentes que colaborarán en esta investigación se encuentran en el ámbito de la UGEL Anta, provincia del mismo nombre y región Cusco.

REALIDAD LOCAL docentes y directores de los CEBA (Centros de Educación Basica Alternativa de la provincia de Anta - Cusco se encuentran desarrollando sus actividades pedagógicas, motivados por el solo hecho de ser maestros, de forma que actúan con una motivación intrínseca que se sustenta en su identificación con la labo, entonces es necesario analizar el rol que desempeñaría los estímulos y reconocimientos practicados entre pares y desde

la Dirección toda vez que de ningún lado se ejerce estrategias donde se reconozca sus esfuerzos en mejorar el servicio que prestan dentro de la sociedad, es pedir a una persona que no recibe estímulo ni reconocimiento que sea motor de desarrollo educativo y sobre todo que motive y promueva al sector de estudiantes más postergados socioeconómicamente.

REALIDAD REGIONAL. – La experiencia nos ha demostrado que el factor clave para conseguir una educación de calidad, es contar con docentes de calidad, que además estén involucrados en su quehacer educativo plenamente, que su creatividad esté potenciada, que su sentido de autoridad formativa sea reconocido por la sociedad y que cuente con un salario digno que le permita vivir con cierto decoro; la mejora de estas situaciones es tarea principalmente de los propios maestros por cuanto que no podemos esperar que sean las autoridades u otros sectores los que resuelvan nuestra problemática, se requiere empoderar al maestro utilizando diferentes estrategias de estímulo y reconocimiento a fin de conseguir de él su mejor desenvolvimiento, entonces pienso que la solución a los problemas del maestro radica en los maestros y es entre nosotros que encontraremos las mejores estrategias para estimular, reconocer y mejorar el desempeño docente. Los maestros en la región Cusco se encuentran poco motivados por el sector así lo demuestra la experiencia (ausencia de estímulo y reconocimiento dentro de la labor docente por parte de: Directivos, comunidad, y entre pares)

REALIDAD NACIONAL. – En el Perú, nuestras normas si contemplan de forma genérica que se debe brindar estímulos y reconocimiento a los docentes para poder mejorar el desempeño, así tenemos que en la Ley general de Educación N° 28044 entre los principios específicamente en el inciso h la creatividad y la innovación se ponen de manifiesto (éste principio es fundamental no solo en la formación de los estudiantes, sino de modo igual de importante en el proceder permanente de los docentes).

Así mismo entre los fines de la que orientan y le dan directrices a la labor docente en el Perú, encontramos que se señala en el inciso a: “Formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural,

afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento”. Entonces reflexiono sobre la ardua tarea que nos corresponde desarrollar a los docentes, en un primer momento nos habla de fortalecer la “autorrealización” en diferentes aspectos de la vida misma y por lo visto se requiere manejar muy bien el tema de los estímulos, luego nos habla de potenciar su autoestima la identidad a fin de elevar su formación a la de un ciudadano virtuoso capaz de desenvolverse en cualquier medio social, entonces en reconocimiento debidamente trabajado ayudaría bastante.

Sin embargo, la practica educativa y los resultados no se acercan siquiera a éstos fines porque para ello se requiere de personas promotoras (docentes) que estimulen el desarrollo que se espera de las personas según los fines de la Educción peruana, los maestros al no ser reconocidos en su rol protagónico y preponderante para el desarrollo de la sociedad, se inhiben, se limitan a cumplir con los modelos y estructuras impuestas con la finalidad de lograr unificar los logros a nivel nacional, no se toma en cuenta que és el docente el agente de cambio, el promotor del desarrollo, inclusive desde el momento en que la profesión de maestro no es tan atractivo precisamente por los ideales que se han gestado socialmente (lucro económico) que han dstorcionado los verdaderos valores del pueblo peruano, y es necesario manifestar que en nuestro país se mide a las personas (equivocadamente) por el monto económico que percibe por sus labores, hecho que va en deterioro de su autoestima muy fácilmente.

En cualquier caso, parece claro que, si se desea mejorar el desempeño docente, en la Educación Básica Alternativa, es necesario contar con adecuadas estrategias de estímulo y reconocimiento, de forma que el docente siempre esté motivado y tenga que desarrollar sus actividades en armonía, con entusiasmo y sobre todo con satisfacción de hacerlo y hacerlo bien.

Todo lo mencionado, nos conduce a plantear nuestro problema de investigación que en este caso consistió en:

- ¿Cómo el estímulo y reconocimiento influye en el éxito del desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta – Cusco, 2021?

Los problemas específicos estuvieron referidos a:

- ¿Cuáles son las formas de estímulo y reconocimiento que se brinda por parte del MINEDU, a los docentes de la Educación Básica Alternativa de la provincia de Anta?
- ¿Cuáles son las formas de estímulo y reconocimiento entre los docentes?
- ¿Cuáles son las formas de estímulo y reconocimiento entre el directivo y los docentes?
- ¿Existen instituciones, organizaciones o personas con quienes se intercambia el estímulo y reconocimiento?
- ¿Sería importante trabajar con algunas estrategias de estímulo y reconocimiento de forma permanente para mejorar el desempeño docente?

Contando ya con el problema general y los específicos, basados siempre en lo planteado anteriormente, nos planteamos los objetivos de investigación.

El objetivo general fue:

- Analizar la función del estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta – Cusco, 2021.

Los Objetivos específicos fueron:

- Reconocer qué estímulos y reconocimientos brinda el MINEDU en la provincia de Anta a los docentes de la Educación Básica Alternativa.

- Determinar cuáles son las formas de estímulo y reconocimiento entre los docentes en la Educación Básica Alternativa de la provincia de Anta
- Determinar cuáles son las formas de estímulo y reconocimiento entre el directivo y los docentes en la Educación Basica Alternativa de la provincia de Anta.
- Describir si existen instituciones, organizaciones o personas con quienes se intercambia el estímulo y reconocimiento en la Educación Basica Alternativa de la provincia de Anta.
- Establecer la importancia de trabajar con estrategias de estímulo y reconocimiento de forma permanente para mejorar el desempeño docente.

III.- METODOLOGÍA

3.1.- Tipo y Diseño de investigación.

El presente trabajo de investigación se desarrolla mediante el método fenomenológico que se encuentra dentro del enfoque cualitativo, al respecto, Fernando Trejo Martínez en un ensayo “Fenomenología como método de investigación: Una opción para el profesional de enfermería”, citando a Husserl y Heidegger resume que, Es el estudio de los fenómenos (o experiencias) tal como se presentan y la manera en que se vive por las propias personas. La fenomenología es un método ideal para investigar la conducta humana. (Trejo, 2010)

En el presente estudio se trata de analizar al estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente, recogiendo la percepción de los participantes de manera flexible e interactiva.

3.2.- Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.

3.2.1.- Categoría 1: **Estímulo y reconocimiento.**

Definición Conceptual:

ESTIMULO. – Agente físico - químico, mecánico, etc., que desencadena una reacción funcional en un organismo. (Diccionario de la Lengua Española, 2020)

ESTIMULO. – Excitación del receptor sensorial en particular y del sistema nervioso sensitivo en general, causado por un agente percibido (García visbal Carmelo, Dialectica de los estímulos, Pag. 154)

ESTIMULO. – Es la energía física que afecta a un receptor. Fechner consolida esta tradición (Yela Mariano, 1996)

RECONOCIMIENTO. - Acción o efecto de reconocer o reconocerse. (Diccionario de la Lengua Española, 2020)

RECONOCIMIENTO. – Cuando se retoma el concepto Hegeliano (reconocimiento mutuo) “...el comportamiento racional con el que

podemos reaccionar a las cualidades valiosas de una persona o grupo” (Honneth, 2006)

RECONOCIMIENTO. – Basados en la filosofía Hegeliana, encontramos que es una relación recíproca entre individuos en la cual cada sujeto ve al otro como igual. (Sepulveda, 2013)

Definición Operacional:

Se recogió la percepción de los participantes sobre los estímulos y reconocimientos monetarios y no monetarios mediante una entrevista semi estructurada de 08 items de conformidad a los objetivos formulados.

Sub categorías:

En nuestra investigación consideraremos al estímulo y reconocimiento en dos sub categorías.

- ✓ Estímulo y reconocimiento monetario
- ✓ Estímulo y reconocimiento no monetario

3.2.2.- Categoría 2: **Desempeño docente.**

Definición Conceptual:

DESEMPEÑO DOCENTE. - “... conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función” (Montenegro, 2013)

DESEMPEÑO DOCENTE. – Al respecto el Marco de Buen Desempeño Docente señala: “... que es un quehacer complejo, con actuación reflexiva, teniendo al docente como agente de cambio y éticamente comprometido.

Definición Operacional:

Se recogió la percepción de los docentes sobre las 04 sub categorías del desempeño docente a través de una entrevista semi estructurada, conformada por 04 items, de conformidad a los objetivos propuestos.

Sub Categorías:

Conforme al Marco del Buen Desempeño Docente en el que se señala cuatro dominios, es preciso aclarar que se tomará los mismos para los fines de la presente investigación.

- ✓ Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- ✓ Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- ✓ Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- ✓ Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

3.3.- Escenario de estudio.

El estudio se realiza en una coyuntura dominada por la presencia de una pandemia mundial que ha sumido a toda la población en una emergencia sanitaria sin precedentes, en estas circunstancias se hace aún más necesaria actuar y/o desarrollar nuestras actividades pedagógicas con mayor eficiencia, donde el estímulo y el reconocimiento cobra vital importancia, es una manera de sobreponernos a la adversidad no solamente con nuestros pares sino también con nuestros estudiantes.

La motivación intrínseca que demuestran los docentes debe ser fortalecida por estímulos y reconocimiento de las acciones valiosas.

3.4.- Participantes.

En el presente estudio se tomó como participantes a todos los docentes de la Educación Básica Alternativa de la provincia de Anta, región Cusco, que son un total de 06 docentes de los cuales: dos son del Ciclo Inicial – Intermedio y 04 corresponden al Ciclo Avanzado, todos del sexo masculino y que a la vez constituyen el total de la población.

3.5.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.5.1.- Técnicas.

Por la naturaleza propia de la investigación, por su tipo se utilizará la Entrevista.

3.5.2.- Instrumento.

El instrumento ha utilizar es la Guía de Entrevista, el mismo que se desarrolló de forma semi estructurada con la debida antelación, conteniendo preguntas abiertas que le dan una amplitud de respuesta a los entrevistados, en el que también se puede y se debe buscar el aporte significativo e individualizado de los participantes.

3.6.- Procedimiento.

Se utilizó la Guía de Entrevista debidamente validada por juicio de expertos, con consentimiento pleno de los participantes y utilizando las plataformas virtuales para el recojo de información, toda vez que las medidas de bioseguridad implementadas por la situación coyuntural (LA COVID 19) condicionan este tipo de trabajo.

3.7.- Rigor Científico.

Se cumple con los criterios de Rigor Científico Aplicando los procedimientos que garantizan la validez, confiabilidad y la factibilidad.

3.8.- Método de análisis de datos.

El análisis de la información obtenida se realiza mediante la Codificación y Categorización en estricto cuidado a fin de mantener ordenada la información y con la correspondencia puntual de todos los participantes.

3.9.- Aspectos Éticos.

Se mantiene respeto irrestricto a los lineamientos éticos correspondientes, los participantes están involucrados en la investigación porque conocen de su desarrollo y toda la información

obtenida tiene los propósitos académicos y los que la investigación demanda dentro de los parámetros éticos establecidos al respecto.

IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

Habiendo concluido con el procedimiento de desgravación de entrevistas, se continuó con la elaboración de las matrices de triangulación, considerando las categorías y sub categorías, haciendo un resumen y análisis de las respuestas planteadas por cada uno de los entrevistados e identificando las ideas principales, así como los conceptos expuestos por cada uno de ellos en relación a las preguntas planteadas por cada sub categoría.

En relación al **objetivo 1** de ésta investigación que aborda la categoría de estímulo y reconocimiento, mediante las dos sub categorías (Estímulo y reconocimiento monetario - estímulo y reconocimiento no monetario) se planteó dos preguntas uno por cada sub categoría que vienen a ser:

Pregunta N° 1.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?, como resumen de la matriz de triangulación se tiene que: El E1 y el E3 manifiestan que existe estímulo monetario, como en el caso de los últimos concursos de nombramiento en el que a los primeros lugares se les otorga en promedio dieciséis mil nuevos soles, el E2 y el E6 coinciden en que no hay estímulos monetarios y que los docentes trabajamos por que recibimos un sueldo del estado, así también el E4 y E5 manifiestan que existe reconocimiento por 20; 25 y 30 años de servicio que otorga el estado mediante el MINEDU.

Pregunta N° 5.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL? como resumen de la matriz de triangulación se tiene que: En esta pregunta los entrevistados 1; 2; 3; 4; 5 y 6 coinciden en que la UGEL como órgano intermedio y representativo del MINEDU, al igual que la DRE, estimula y reconoce mediante resoluciones de felicitación a los docentes que ganan concursos a nivel provincial, regional y nacional, a lo que añade el E2, que los estímulos y reconocimientos deben ser por labores extraordinarias que van más allá del deber funcional, el E3 también indica que con motivos del bicentenario y el manejo de la estrategia Aprendoencasa se estuvo

dando reconocimientos de felicitación desde la DRE y la UGEL; el E4 aclara que los reconocimientos brindados son por participar y ganar los concursos en temas como deportes, FENCYT, desfiles y otros, así también el E5 aclara que el tema de los estímulos y reconocimientos está dado en la Ley correspondiente.

Pamela Mendoza del Solar Aranibar (2008): concluye en su estudio “Efecto del Incentivo Docente sobre el rendimiento de estudiantes de Escuelas rurales” que el incentivo monetario individual para docentes no tuvo un efecto numericamente significativo sobre el rendimiento de los estudiantes. No se encontró diferencia en los promedios del grupo de estudiantes cuyos docentes no recibieron ningún incentivo por el rendimiento de sus alumnos. Los estudiantes de ambos grupos, en promedio, realizan sólo las tareas de lectura inicial.

De todo lo mencionado sobre estas preguntas y en relación al objetivo se puede concluir que el MINEDU mediante sus órganos desconcentrados si otorga algunos estímulos y reconocimientos, que básicamente son Resoluciones de Felicitación por algunos concursos ganados, así mismo el premio a los primeros lugares en los concursos de nombramiento y el reconocimiento por cumplir 20; 25 y 30 años de servicio. Estos reconocimientos que de derecho les corresponden a los maestros no representan mayor estímulo, los docentes no encuentran estímulos que les sean favorables en su desempeño, trabajan y se dedican sin esperar mucho, mencionan que lo hacen por convicción.

En relación al **objetivo 2** de ésta investigación que aborda la categoría de estímulo y reconocimiento, mediante las dos sub categorías (Estímulo y reconocimiento monetario - estímulo y reconocimiento no monetario) se planteó dos preguntas uno por cada sub categoría que vienen a ser:

Pregunta 2.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta? En cuyo resumen de la matriz de triangulación se tiene que: En este punto los entrevistados 1; 2; 3; 4; 5; y 6 coinciden en que una forma de estímulo y

reconocimiento monetario entre docentes no se da en la Educación Básica Alternativa de nuestra provincia de Anta.

Pregunta 6.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta? En cuyo resumen de la matriz de triangulación se tiene que: A nivel de docentes indican los entrevistados 1; 4; 5 y 6 que, sí, existen estímulos y reconocimientos no monetarios como darse la mano, unas felicitaciones verbales, un bien hecho, etc. Mientras que el E2 y el E3 indican que no existe, aclara también el E3 que por razones de celo entre docentes no se otorgan los reconocimientos, pero que sí sería muy interesante, toda vez que existen docentes que se esfuerzan.

De las respuestas podemos concluir que estímulos y reconocimientos monetarios entre docentes prácticamente no existe, mientras que los estímulos y reconocimientos no monetarios casi pasan desapercibidos, a pesar de que como parte de la convivencia diaria se suelen brindar algunas palabras de aliento esporádicamente, no es como parte de la gestión escolar, al contrario, existe celo de quién sobresale en muchos casos.

En relación al **objetivo 3** de ésta investigación que aborda la categoría de estímulo y reconocimiento, mediante las dos sub categorías (Estímulo y reconocimiento monetario - estímulo y reconocimiento no monetario) se planteó dos preguntas uno por cada sub categoría que vienen a ser:

Pregunta 3.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA a nivel de la provincia de Anta? De cuyo resumen de respuestas en la matriz de triangulación se tiene: En este punto los entrevistados 1; 2; 3; 4; 5; y 6 coinciden en que una forma de estímulo y reconocimiento monetario entre la Dirección y los docentes no se da en la Educación Básica Alternativa de nuestra provincia de Anta.

Pregunta 7.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA a nivel de la provincia de Anta? De cuyo resumen de respuestas en la matriz de triangulación se tiene: El E1 indica que siempre hay ese reconocimiento por

acciones destacadas, menciona que es como en tu cumpleaños, estas solo, alicaído, triste y de repente se aparecen tus amigos o familiares y te alegras, te sientes bien, alegre y valioso, El E2 dice que no se acostumbra, El E3 menciona que hay coelgas que aportan pero que no existe reconocimiento, el E4 indica que a veces podemos darnos un almuerzo de confraternidad por cumpleaños u otros motivos y que eso nos hace sentir bien, y es necesario en el trabajo. El E5 menciona que la Gerencia Regional de Educación GEREDU y la DRE Cusco convocaron a un concurso “MAESTROS ILUSTRES POR EL BICENTENARIO” y en éste concurso valió todo lo que tenía el maestro, es decir, felicitaciones por acta, resoluciones, oficios, etc. y que por eso es necesario e importante que siempre haya estímulos y reconocimientos de todas las formas posibles. El E6 menciona que si hay y que se coordina siempre con la Dirección.

Saury Carolina Cepeda Cepeda y otros (2015) al realizar el estudio “Reconocimiento: herramienta que refuerza el Desempeño de los Trabajadores de TNM LIMITED” concluye que: Se observa definitivamente, que en la organización hay un porcentaje considerable de empleados que no sienten que sus labores sean reconocidas de forma adecuada por sus jefes inmediatos, y que no se cuenta con un sistema de reconocimiento, ya que les genera más seguridad y satisfacción.

Sobre éstas respuestas que corresponden a las preguntas del objetivo 3, podemos decir que estímulos y reconocimientos monetarios entre la Dirección y los docentes no se acostumbra, por otro lado, el estímulo y reconocimiento no monetario si se da en una forma muy limitada, los docentes manifiestan que no trabajan por buscar algún reconocimiento, sin embargo, sí les gustaría recibir alguno, se sienten bien al obtener algún tipo de reconocimiento tanto directores como docentes, por ello sostengo que en una organización pequeña como la Institución Educativa debe existir planificadamente, estrategias de estímulo y reconocimiento que coadyuve a la mayor satisfacción e identificación de sus trabajadores.

En relación al **objetivo 4** de ésta investigación que aborda la categoría de estímulo y reconocimiento, mediante las dos sub categorías (Estímulo y

reconocimiento monetario - estímulo y reconocimiento no monetario) se planteó dos preguntas uno por cada sub categoría que vienen a ser:

Pregunta 4.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta? De cuyo resumen en la matriz de triangulación tenemos: El E1 y el E3 manifiestan que en algunas ocasiones la municipalidad organiza concursos donde se otorgan premios monetarios como estímulo y reconocimiento a los estudiantes y docentes que ocupan los primeros lugares, mientras que los entrevistados 2; 4; 5 y 6 indican que no existe estímulos ni reconocimientos monetarios por parte de las instituciones, APAFA u otros.

Pregunta 8.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta? De cuyo resumen en la matriz de triangulación tenemos: El E1 menciona que tal vez los papás no pueden enviar documentos, pero si los exalumnos al aver ingresado a alguna universidad luego vienen y te agradecen eso es un reconocimiento y también nos felicitan eso es un estímulo. Los entrevistados 2; 3 y 4 coinciden en que no hay estímulos ni reconocimientos, creen que por ser de la modalidad de Edacación Básica Alternativa, la municipalidad y otras instituciones se olvidan de ellos, mientras que los entrevistados 5 y 6 mencionan que sí en el día del maestro la municipalidad hace un ágape el mismo que ahora está suspendido, el E5 añade que los si bien es cierto que los reconocimientos de los papás no sirven para el puntaje escalafonario, son muy importantes para que los maestros se sientan bien, se les levanta el ego y por su puesto hacen un mejor trabajo cómo no va ha servir una carta, un acta, oficio o lo que fuere de parte de ellos menciona.

En relación a éstas dos preguntas, según el resumen de respuestas podemos concluir que la Municipalidad en algunos momentos otorga un ágape o reconocimiento a los docentes, lo cual no es sostenible, por otro lado los documentos que otorga la Muncipalidad o ya sea las APAFAs, no se consideran dentro de los puntajes en los concursos que organiza el MINEDU, de forma que resultan ser intracedentes, pero que como

motivación le brindan satisfacción al maestro y son muy importantes en el desarrollo profesional. Es así que se nota claramente, que éste aspecto (estímulo y reconocimiento) tan importante entre los humanos es olvidado por los funcionarios del MINEDU, no se promueve desde el sector, el fortalecimiento estímulos y reconocimientos como política pública.

En relación al **objetivo 5** de ésta investigación que corresponde a la categoría desempeño docente se planteó una pregunta por cada sub categoría, las mismas que son cuatro:

Pregunta 9.- Respecto a la Diversificación curricular, procesos de planificación, y las reuniones de trabajo colegiado para la preparación de clases. ¿Cuál sería la importancia de trabajar con estrategias de estímulo y reconocimiento? ¿Por qué? Es así que del resumen en la matriz de triangulación se tiene: El E1 refiere que es importante llevar reuniones con buena motivación, desde la atención, calidez de recepción, haber recibelos con un caramelo, en las reuniones colegiadas es muy importante las relaciones interpersonales, las condiciones socioemocionales que se dan en el momento, cuando hay buena química los objetivos se logran, cuando de pronto alguien da esa iniciativa nos sentimos acogidos y es muy importante cuando tenemos que hacer algún trabajo de planificación mucho hace el nivel de acercamiento. El E2 indica que ayudaría bastante, que quién no quiere ser estimulado o reconocido por su trabajo, pero lamentablemente todo pasa por una cuestión presupuestal. El E3 menciona que un tema estímulo y reconocimiento ni el MINEDU lo hace, no son adecuadas las estrategias que se toma. El E4 refiere, consideramos que es importante los estímulos y reconocimientos que nos haga despertar el interés, para diversificar el currículo de acuerdo a nuestros estudiantes y queremos ganarnos algún reconocimiento. Por su parte manifiesta el E5: Considero de suma importancia, bueno, muy aparte de que es labor, es obligación del maestro que tenga que realizar estos trabajos desde la diversificación, la planificación y la ejecución curricular en el que los maestros tenemos que ver, pero cuando hay de por medio una especie de estímulo o reconocimiento, muchas veces los maestros al saber que serán reconocidos,

de que su labor de cumplimiento, esmero en hacerlo mejor cada vez más va a ser reconocido se esfuerza más, se siente motivado y va a hacer un mejor trabajo y se preocupa de realizar acciones más importantes, por todo ello es importante y lo mantiene motivado al maestro y finalmente el E6 refiere que los trabajos grupales nos motivaban es decir era estimulante y hoy que por la pandemia no se realizan, extrañamos esa realidad.

Pregunta 10.- ¿Cómo mejoraría, el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes si se usa estrategias de estímulo y reconocimiento a nivel de los docentes? Es así que del resumen en la matriz de triangulación se tiene: El E1 indica: si a nivel de docentes hay entendimiento, hay altruismo, hay compañerismo, nos ayudamos mutuamente eso se va a reflejar en el nivel de desempeño docente y automáticamente en la calidad y el nivel de aprendizaje de nuestros estudiantes, necesariamente entonces hay una relación directa entre la convivencia dentro de la institución educativa y el nivel de aprendizaje de nuestros estudiantes. El E2 por su parte opina que lo pecuniario es lo que manda a pesar de que podamos estimularnos entre nosotros. El E3 cree que, si en los estudiantes funciona los estímulos, entre colegas debemos apoyarnos para mejorar. El E4 señala que los docentes mejorarían si trabajan con estímulos. El E5 refiere, creo que sería muy muy importante, por ejemplo hace poco tuve la oportunidad de ver de cerca que un colega nuestro, de la modalidad a sido reconocido dentro de los 10 mejores ilustres maestros del Bicentenario porque a hecho un trabajo muy, muy importante con sus estudiantes no, y eso es muy importante porque él es maestro de matemáticas y a hecho todo un laboratorio y todo el proceso bien organizado en su institución, en su casa inclusive porque ahora estamos trabajando de forma virtual o remota entonces eso a ayudado y pues lo han reconocido y es de suma importancia, y es importante entender que no solo por el reconocimiento un maestro se desenvuelve bien, si no es que el estímulo y reconocimiento ayudaría un poco más y el E6 refiere que todos trabajamos por convicción y que en los 24 años de servicio nunca recibió un reconocimiento, pero trabaja con con toda dedicación.

Pregunta 11.- En el marco de los estímulos y reconocimientos ¿Cuál sería la importancia de involucrarse en la gestión de la escuela articulada a la comunidad? Es así que del resumen en la matriz de triangulación se tiene: El E1 refiere que las relaciones interpersonales son clave para lograr el involucramiento de todos los actores educativos que resulta ser indispensable en la gestión. El E2 señala que ve esta situación un tanto complicada porque la comunidad está alejada de la gestión escolar. El E3 por su parte indica que es muy importante conectarse con la comunidad y lograr su participación. El E4 indica que el docente siempre debe participar plenamente proyectada a la comunidad. El E5 indica que, es de suma importancia de que el docente ayude en la gestión y por ende también la relación con los padres de familia, con la comunidad en realidad con toda la comunidad educativa, entonces vuelvo a decir el trabajo del maestro no solamente es un trabajo de tipo pedagógico no, tiene que ver mucho también el trabajo de la gestión, ayudar, apoyar, estar involucrado de tal o cual acción que se tenga que realizar a nivel de institución, a nivel de la comunidad educativa. Y finalmente el E6 menciona que la pregunta es muy importante y que solo el trabajo coordinado y en buenas relaciones ayudará porque en la modalidad no se tiene apoyo de la UGEL ni de otras instancias.

Pregunta 12.- ¿Cómo influiría el uso de estrategias de estímulo y reconocimiento en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente? Es así que del resumen en la matriz de triangulación se tiene: El E1 señala, sé que muchos no requerimos del estímulo y reconocimiento para demostrar la profesionalidad porque somos docentes por vocación, pero si por mi desempeño y dedicación me reconocen me siento fortalecido, bienvenido sea. El E2 indica que es tarea del estado, que el estado sí lo puede hacer es decir estimular y reconocer como en el caso del pago por las maestrías que ahora se ha suspendido equivocadamente, las capacitaciones cuestan, el maestro sí quiere capacitarse y superarse, pero falta estimular. El E3 coincide con el E1, que es responsabilidad del maestro contribuir a la mejora permanentemente. El E4 manifiesta que el maestro de modo permanente debe perfeccionarse. El E5 señala que el estímulo y reconocimiento influiría de manera positiva en el desempeño del maestro, imaginemos que un

maestro es reconocido, éste no va ha tener la misma actitud en similares situaciones va ha querer siempre estar mejor, se va a esforzar, **el reconocimiento** de los padres, alumnos etc. **hace grande al maestro** y el E6 coincide en apreciación con los entrevistados 1 y 3.

La Teoría de Clark Hull (psicólogo conductista) resume las actividades o conductas animales como impulsos, que serían motivados por necesidades internas como las biológicas, entonces la razón y la motivación ván más allá, las aspiraciones, los anhelos, la búsqueda del bien común como base del desarrollo formativo, etc. Son facultades humanas que nos hacen diferentes y únicos.

Abraham H. Maslow, que cobra gran fama por haber creado la pirámide de las necesidades, que en forma gráfica nos muestra lo que significaría un orden de prioridades en la motivación de las personas, considera que se trata de que las personas lleguen a ser cada vez más lo que son de acuerdo a su peculiaridad, que para su autorrealización no dependen de otras personas si no más bien de sus propias potencialidades.

Otra Teoría que resulta muy valiosa es la Teoría del doble factor de Herzberg, cuya experiencia se enfoca en el campo empresarial, resumiendo que lo más importa de la actividad del individuo es el trabajo, donde la persona puede lograr su satisfacción personal, el desarrollo de sus aspiraciones y necesidades de autoestima y de aprobación.

Partiendo de las cuatro preguntas que corresponden a la categoría Desempeño Docente donde encotramos respuestas muy similares, las mismas que guardan estrecha relación con lo planteado en las toerías citadas, concluimos que: es muy importante trabajar con estrategias de estímulo y reconocimiento de forma permanente, porque si bien es cierto que no es una condición para buenos resultados, su oportuna aplicación hace que los docentes sientan satisfacción por su labor, se fortalece su ego, y los docentes que se saben valiosos desarrollan su trabajo con mayor involucramiento.

Entendiendo que todo nos lleva al análisis de la función del estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta – Cusco, 2021 como **objetivo general**; finalmente, pedimos a los entrevistados que de manera libre puedan opinar sobre: El Estímulo y reconocimiento, y su importancia en el desempeño docente. Así es que, del resumen de la matriz de triangulación tenemos: El E1 indica: Bueno hemos conversado en el sentido de que el estímulo y reconocimiento no son elementos obligatorios a experimentarlos en el desempeño docente o la marcha institucional, pero sin embargo son elementos que permiten que el docente, directivo y todo el personal hablando del estímulo y reconocimiento en términos generales pues cuando existe algo de esto vamos a lograr mejor identificación.

Sí, efectivamente a cualquiera motiva, imagínese si habría estímulos monetarios nos esforzaríamos ¿no?, pero que no sea una condicionante para laborar, pero, es importante que la GEREDU, la UGEL, el MINEDU, tomen en cuenta estas situaciones y se tengan mejores políticas de estado y no de gobierno nada más. Por ejemplo, en los concursos de ascenso de escalas probablemente sea un estímulo el aumentar de sueldo, pero si para una gran cantidad de docentes te ponen dos vacantes, esto constituirá un estímulo, el estado a través del MINEDU debe hacer esa reflexión. El E2 resalta que se debe reconocer la labor sobresaliente. El E3 indica que, todo esfuerzo tiene un premio, todo esfuerzo tiene un estímulo, un estímulo va a impulsar el desarrollo de una actividad, si recibimos un reconocimiento nos sentimos bien, recibir un reconocimiento es bonito no solamente para ti sino también para tu familia y todos los tuyos. El E4 puntualiza que los estímulos no monetarios ayudan al maestro a mejorar su trabajo. El E5 menciona: sí, considero de que el estímulo y reconocimiento en el desempeño docente es de suma importancia, y es más debemos considerarlo en nuestra planificación desde la Dirección y créeme maestro de que a mí también me llama a reflexión de que yo soy Director de mi Institución Educativa y por ejemplo mis maestros han desarrollado acciones importantes y me he descuidado no hice nada documentado, solo verbal, aún cuando lo verbal también es muy importante sin embargo la Ley misma nos invita a reconocer,

está en la Ley de Reforma Magisterial entonces si bien los órganos desconcentrados del MINEDU han descuidado ésta parte, hay maestros que destacan y deben ser reconocidos y ojala que estos estudios sean alcanzados a la UGEL para que se tome en cuenta y los maestros que se destacan sean reconocidos y un maestro que es reconocido va a trabajar mejor con más satisfacción y eso al final beneficia a nuestros estudiantes directamente. Por su parte el E6 indica: por su puesto profesor, en este aspecto el estado ya debe, principalmente el MINEDU a nivel nacional no solo en nuestra provincia de Anta, debe haber estímulos económicos y reconocimientos para que así el docente ponga un poco más de su parte, por cuanto que el haber que percibimos no es suficiente, esperamos ese estímulo ya sea económico o no económico mediante resoluciones o cartas de felicitación, así pues nosotros como docentes nos sentiremos satisfechos en cuanto al aprendizaje con nuestros estudiantes.

Partiendo de las teorías precitadas y las opiniones finales, y por ello no menos importantes de los maestros entrevistados, podemos concluir que el estímulo y reconocimiento constituyen un factor muy importante en el éxito del desempeño docente, la motivación del docente no solo se refleja en su autorealización si no también en el desarrollo laboral ayudando a lograr sus anhelos y aspiraciones.

V.- CONCLUSIONES.

Esta investigación, muestra como conclusión general que: el estímulo y reconocimiento constituyen un factor muy importante en el éxito del desempeño docente, al promover el sentido de autorealización y fortalecer las potencialidades particulares de cada maestro.

Primera

Se reconoció que el MINEDU mediante sus órganos desconcentrados si otorga algunos estímulos y reconocimientos, que básicamente son Resoluciones de Felicitación por algunos concursos ganados, así mismo el premio a los primeros lugares en los concursos de nombramiento y el reconocimiento por cumplir 20; 25 y 30 años de servicio. Estos reconocimientos que de derecho les corresponden a los maestros no representan mayor estímulo, los docentes no encuentran estímulos que les sean favorables en su desempeño, trabajan y se dedican sin esperar mucho, mencionan que lo hacen por convicción.

Segunda

Se determinó que los estímulos y reconocimientos monetarios entre docentes prácticamente no existen, mientras que los estímulos y reconocimientos no monetarios se brindan como parte de la convivencia cotidiana esporádicamente, más no forman parte de la gestión escolar.

Tercera

Se determinó que los estímulos y reconocimientos monetarios entre la Dirección y los docentes no se acostumbra, por otro lado, el estímulo y reconocimiento no monetario si se da en una forma muy limitada y prácticamente al azar, se espera que se realicen acciones muy sobresalientes para poder reconocer al docente o al Director, no se utiliza como estrategia para fortalecer la gestión y el desempeño docente a pesar de considerarla necesaria.

Cuarta

Se encontró que en ocasiones la municipalidad otorga estímulos y reconocimientos a los maestros, así también los papás lo pueden hacer lo cual motiva y fortalece al maestro en sus labores, sin embargo, éstos

reconocimientos no son tomados en cuenta por el MINEDU en los diferentes concursos, menoscabando así su importancia y potencial generador.

Quinta

Se determinó que los estímulos y reconocimientos no son una condición en la labor docente, sin embargo, y a todas luces hace que el maestro se sienta motivado, fortalece sus buenas acciones, le genera satisfacción por sus labores y logros, con la repetición va consolidando el sentimiento de hacer siempre mejor las tareas, el reconocimiento hace grande al maestro; mencionan los entrevistados.

VI.- RECOMENDACIONES.

Primera

Se debe proponer a la Unidad de Gestión Educativa Local y la Gerencia Regional de Educación, que el trabajo con estrategias de estímulos y reconocimientos de forma permanente, sea una política educativa del sector para mejorar el desempeño docente en la modalidad.

Segunda

Los funcionarios de los órganos intermedios del MINEDU, deben reflexionar y poner en práctica nociones de estímulo y reconocimiento en las diferentes reuniones de trabajo, así mismo adecuar e implementar los alcances de la normativa vigente a fin de generar mayores oportunidades de reconocer a los maestros.

Tercera

En los Centros de Educación Básica Alternativa, dentro de la convivencia diaria, es necesario tener en cuenta los estímulos y reconocimientos entre pares, esto mejorará los lazos de amistad, la confianza y la valoración por el otro.

Cuarta

En los trabajos conjuntos de planificación y formulación de instrumentos de gestión, se debe tomar acuerdos entre la dirección y los docentes para hacer uso de estímulos y reconocimientos como estrategia para mejorar la gestión escolar.

Quinta

Los padres al igual que sus hijos ven de forma directa la labor docente, y la municipalidad, por su razón de ser, no se puede alejar del que hacer educativo en su jurisdicción, por lo tanto, los estímulos y reconocimientos que brindan éstas instancias deben ser tomados en cuenta como méritos en el escalafón de todo maestro.

Sexta

Se debe institucionalizar en los Centros de Educación Básica Alternativa el trabajo con estrategias de estímulo y reconocimiento, para mejorar el desempeño docente.

REFERENCIAS

1. Carmelo, G. V. (2012). Dialéctica de los estímulos. Barranquilla: Educosta.
2. Ministerio de Educación. (2015). Manual de Gestión Escolar Directivos construyendo escuela. Lima.
3. Comas-Rodríguez, O., & Rivera, A. (2011). La docencia universitaria frente a los estímulos económicos. *Educação, sociedade & culturas*, 32(1), 41-54.
4. Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Fundación Chile. Área de Educación.
5. Sepúlveda, S. O. (2013).
El concepto de reconocimiento en Hegel: un principio de justicia social.
Versiones 2da Época N° 3, 2.
6. Yela, M. (1996). La estructura de la conducta.
Estímulo, situación y conciencia. Oviedo, España: Psicothema
7. Ministerio de Educación. (2015). Marco del Buen Desempeño Docente
8. Ministerio de Educación. (2015). Marco del Buen Desempeño Directivo.
9. Pamela Mendoza Del Solar Aranibar. (2008). Efecto del Incentivo Docente Sobre el Rendimiento de Estudiantes de Escuelas Rurales.
Tesis para optar el título de licenciatura en Psicología con mención en Psicología Educacional. En la Pontificia Universidad Católica del Perú.
10. Cépeda Cépeda, Saury Carolina y otros. (2015).
RECONOCIMIENTO: HERRAMIENTA QUE REFUERZA EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE TNM LIMITED
Trabajo de Investigación para obtener los títulos de Especialistas en

Gestión Humana de las Organizaciones

11. Ley de Reforma Magisterial. Ley N° 29944.
Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial
12. Aducci Chuquillanqui, Elizabeth (2016)
“La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui”
Universidad Nacional del Centro del Perú.
13. Mónica Ivette Sum Mazariegos (2015). Motivación y Desempeño Laboral
Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango
14. Chávez Solórzano María Isabel (2017)
Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa –Satipo
Universidad Nacional del Centro del Perú.
15. Milagros Matías Pachas (2018)
Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla UGEL 1, 2015
Universidad Cesar Vallejo.
16. Ríos Soria, Jorge Antonio y otros (2018).
Motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa. Huánuco – 2018
Universidad Cesar Vallejo
17. Anélida Tello Díaz (2018).
“Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017”
Universidad Cesar Vallejo.

18. Falcón, C. V. V. Teorías de la motivación. Centro de Estudios de Turismo de la Universidad de Matanzas(CETUM)
19. Araya-Castillo, L., & Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*.
20. Angarita, J. R. (2007). Teoría de las necesidades de Maslow. Obtenido de Teoría de las necesidades de Maslow: http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.
21. Cloninger, S. C. (2002). Teorías de la personalidad. Pearson Educación.
22. Pozo, J. I. (2009). Hull como psicólogo cognitivo: cuando el propósito no es reforzado. *Revista de Historia de la Psicología*.
23. Staats, A. W. (1979). El conductismo social: un fundamento de la modificación del comportamiento. *Revista Latinoamericana de Psicología*.
24. Herzberg, F. (1954). La teoría de la motivación-higiene. Recuperado de <http://materiales.>, 1729-4827.
25. Carmona Lavado, A., & Leal Millán, A. G. (1998). La teoría de los dos factores en la satisfacción del cliente.
26. Odden, A., Odden, A. R., & Kelley, C. (2002). *Paying teachers for what they know and do: New and smarter compensation strategies to improve schools*. Corwin Press.
27. Bernheim, C. T. (2010). Las conferencias regionales y mundiales sobre educación superior de la UNESCO y su impacto en la educación superior de América Latina. *Universidades*, (47), 31-46.
28. García Visbal, C. (2012). La dialéctica de los estímulos. *Educosta*

29. Vaillant, D., & Rodríguez, E. (2018). Perspectivas de UNESCO y la OEI sobre la calidad de la educación. *Calidad de la Educación en Iberoamérica: Discursos, políticas y prácticas*, 136-154.
30. Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Educare, Revista Científica de Educação*, 2(1), 75-93.
31. Ryan, R., & Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
32. Cuevas, R., López, L. G., & Contreras, O. (2015). Influencia del modelo de Educación Deportiva en las necesidades psicológicas básicas. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 15(2), 155-162.
33. Martínez, F. T. (2012). Fenomenología como método de investigación: Una opción para el profesional de enfermería. *Revista de Enfermería Neurológica*, 11(2), 98-101.
34. Española, R. A. (2020). *Diccionario de la lengua española*, [versión 23.3 en línea].
35. Yela, M. (1996). La evolución del conductismo. *Psicothema*, 8(Sup), 165-186.
36. Honneth, A. (2006). El reconocimiento como ideología. *Isegoría*, (35), 129-150.
37. Montenegro, A. (2013). Funciones y responsabilidades del desempeño docente.
38. Sosa Espinoza, G. V. (2017). La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las IE de Puente Piedra.

39. Maslow, AH (1991). Motivación y personalidad. Ediciones Díaz de Santos.
40. Pérez Yumbato, J. (2015). Análisis de la deuda social que tiene el Estado con el magisterio peruano y loretano.
41. Díaz, H., & Saavedra, J. (2000). La carrera de maestro: factores institucionales, incentivos económicos y desempeño. Banco Interamericano de Desarrollo.
42. Estrada, L. (2013). El desempeño docente. Carabobo-Venezuela: Universidad de Carabobo, 88.
43. Alvarado Oyarce, O. (2006). Administración del Personal Docente.
44. Robbins, Stephen P. y Otros. (2013). Comportamiento Organizacional. Décimo quinta edición.
45. Ibáñez Machicao, M. (2011). Gestión del talento humano en la empresa. Editorial San Marcos. Primera Edición.
46. Antunes, C. (1998). Inteligências Múltiplas E Seus Estímulos (as). Papirus Editora.
47. Tejedor, F. J., & García-Varcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. Revista española de pedagogía, 439-459.
48. Suizo, L. S. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado (Doctoral dissertation, Universitat de València).
49. Berardi, A. (2015). Motivación laboral y engagement.
50. Mejía, A. C. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. Revista de Ciencias Sociales (Cr), 4(106), 203-214.

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 1: Matriz de categorización apriorística

Campo temático	Problema de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Categoría de Estudio Apriorística	Sub categorías emergentes	Instrumento	Constructo
"El estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta - cusco, 2021"	¿Cómo el estímulo y reconocimiento influye en el éxito del desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta – Cusco, 2021?	Analizar la función del estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta – Cusco, 2021	Reconocer qué estímulos y reconocimientos brinda el MINEDU en nuestro país a los docentes de la Educación Básica Alternativa.	Categoría 1: Estímulo y reconocimiento	Estímulo y reconocimiento monetario	Entrevista	1.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?
			Determinar cuáles son las formas de estímulo y reconocimiento entre los docentes en la Educación Básica Alternativa de la provincia de Anta		Estímulo y reconocimiento no monetario	Entrevista	5.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?
					Estímulo y reconocimiento monetario	Entrevista	2.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?
					Estímulo y reconocimiento no monetario	Entrevista	6.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

			Determinar cuáles son las formas de estímulo y reconocimiento entre el directivo y los docentes en la Educación Básica Alternativa de la provincia de Anta.		Estímulo y reconocimiento monetario	Entrevista	3.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA a nivel de la provincia de Anta?
			Describir si existen instituciones, organizaciones o personas con quienes se intercambia el estímulo y reconocimiento en la Educación Básica Alternativa de la provincia de Anta.		Estímulo y reconocimiento no monetario	Entrevista	7.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA, a nivel de la provincia de Anta?
			Establecer la importancia de trabajar con estrategias de estímulo y	Categoría 2: Desempeño Docente	Estímulo y reconocimiento monetario	Entrevista	4.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?
					Estímulo y reconocimiento no monetario	Entrevista	8.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?
					Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Entrevista	9.- Respecto a la Diversificación curricular, procesos de planificación, y las reuniones de trabajo colegiado para la preparación de clases. ¿Cuál sería la importancia de trabajar

			reconocimiento de forma permanente para mejorar el desempeño docente.			con estrategias de estímulo y reconocimiento? ¿Por qué?
				Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Entrevista	10.- ¿Cómo mejoraría, el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes si se usa estrategias de estímulo y reconocimiento a nivel de los docentes?
				Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Entrevista	11.- En el marco de los estímulos y reconocimientos ¿Cuál sería la importancia de involucrarse en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?
				Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Entrevista	12.- ¿Cómo influiría el uso de estrategias de estímulo y reconocimiento en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2

Tabla 2: Cuadro de Triple Entrada para Construir Instrumentos de Objetos de Aprendizaje Abiertos.

Fuente	Realidad- Especialista	Relación	
Instrumento	Entrevista	Base-teórica-normativa	
Constructo		Contenido	Marco
Diferentes estudios coinciden en que los trabajos que se desarrollan en un espacio donde existe estímulos y reconocimientos se realizan de mejor manera, básicamente porque los trabajadores se identifican con la labor desempeñada.	x	Este estudio se fundamenta en teorías como la planteada por Abraham H. Maslow, que cobra gran fama por haber creado la pirámide de las necesidades, que en forma gráfica nos muestra lo que significaría un orden de prioridades en la motivación de las personas, considera que se trata de que las personas lleguen a ser cada vez más lo que son de acuerdo a su peculiaridad, que para su autorrealización no dependen de otras personas sino más bien de sus propias potencialidades, en ese sentido pensamos que es importante, muy importante trabajar en estrategias que apoyen el	Marco teórico
1.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?			
2.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?	x		
3.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA a nivel de la provincia de Anta?	x		
4.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?	x		

		fortalecimiento de éstas potencialidades, y qué mejor si se desarrolla entre pares.	
Las personas no actuamos simplemente por impulso, que es una característica más bien biológica, la razón y la motivación es sumamente importante en nuestro vivir cotidiano, de forma que hacemos mejor aquello que más nos interesa.	x	Así también tenemos que en la Teoría de Clark Hull (psicólogo conductista), se resume las actividades o conductas animales como impulsos, que serían motivados por necesidades internas como las biológicas, éstos estudios nos muestran la importancia de repensar y reflexionar que no solamente actuamos por impulso, la razón y la motivación van más allá, las aspiraciones, los anhelos, la búsqueda del bien común como base del desarrollo formativo, etc. Son facultades humanas que nos hacen diferentes y únicos.	Marco teórico.
5.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?	x		
6.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?	x		
7.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA, a nivel de la provincia de Anta?	x		
8.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?	x		
Herzberg , nos hace pensar en las actividades más importantes que desarrollamos y de modo seguro, ésta actividad es nuestro trabajo, entregamos lo mejor de nosotros sin pensar en nada a cambio en realidad, dejando de lado las justificaciones y el hecho de actuar solamente	x	Otra Teoría que resulta muy valiosa es la Teoría del doble factor de Herzberg , cuya experiencia se enfoca en el campo empresarial, resumiendo que lo más	Marco Teórico

<p>por un tema de reconocimiento o estímulos, que es un tema que tiene que ver con una satisfacción personal por el buen ejercicio de la función o del cumplimiento del deber más allá de las razones.</p>		<p>importa de la actividad del individuo es el trabajo, donde la persona puede lograr su satisfacción personal, el desarrollo de sus aspiraciones y necesidades de autoestima, de aprobación, consecuentemente indica también que la satisfacción o insatisfacción en el desenvolvimiento del ámbito laboral se debe a temas motivacionales, desde esta óptica podemos mencionar que las</p>	
<p>9.- Respecto a la Diversificación curricular, procesos de planificación, y las reuniones de trabajo colegiado para la preparación de clases. ¿Cuál sería la importancia de trabajar con estrategias de estímulo y reconocimiento? ¿Por qué?</p>		<p>personas actúan en el ámbito laboral con un conjunto enorme de posibilidades que pueden ser aprovechadas positivamente conforme se trabaje con ciertas estrategias de estímulo y reconocimiento que favorecen la satisfacción en el desempeño laboral que el caso específico nuestro es el desempeño Docente.</p>	
<p>10.- ¿Cómo mejoraría, el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes si se usa estrategias de estímulo y reconocimiento a nivel de los docentes?</p>	x		
<p>11.- En el marco de los estímulos y reconocimientos ¿Cuál sería la importancia de involucrarse en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?</p>			
<p>12.- ¿Cómo influiría el uso de estrategias de estímulo y reconocimiento en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?</p>			

Fuente: Información de las bases teóricas - elaboración propia.

Anexo 3

Instrumento de recolección de información.

GUIA DE ENTREVISTA

Esta guía de entrevista es un instrumento que nos permitirá el recojo de datos para la investigación “El estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el Desempeño Docente de la Educación Básica Alternativa de Anta – Cusco, 2021.	El propósito es recoger la percepción de los participantes sobre los estímulos y reconocimientos monetarios y no monetarios que se brindan o existen en el desarrollo de la labor docente de la Educación Básica Alternativa de la provincia de Anta, así mismo recoger la percepción de los docentes sobre la importancia de los estímulos y reconocimientos en el marco de las 04 sub categorías del desempeño docente de conformidad a los objetivos propuestos.
---	---

1. Presentación del entrevistador:

Apreciado colega, primero saludarte y desearte que tengas siempre muy buenos días, mi nombre es David Monge Hurtado, docente del Centro de Educación Básica Alternativa “AGUSTIN GAMARRA” de nuestra provincia de Anta y vengo realizando un trabajo de investigación en la Universidad César Vallejo del Perú con el propósito de analizar la función del estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta – Cusco, 2021; en ese sentido, conocedor de su alto espíritu de colaboración y altruismo en beneficio de la educación, me permito solicitarle su apoyo respondiendo con total sinceridad a las preguntas planteadas, ¡CUENTO CONTIGO!, mil gracias.

2. Datos personales y perfil del entrevistado

- a. Nombre :
- b. Profesión :Grado académico:
- c. CEBA :Cargo

3. Aproximación a las categorías de estudio

a) ¿Cómo define usted el estímulo y reconocimiento?

Estímulo	
Reconocimiento	

b) ¿Cómo define usted el desempeño laboral?

.....
.....

4. Guía de preguntas

Categorías y sub categorías	Preguntas
Estímulo y reconocimiento monetario. Estímulos y reconocimientos que se otorgan en recursos económicos, o materiales que constituyen una retribución pecuniaria.	1.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL? 2.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

	<p>3.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA a nivel de la provincia de Anta?</p> <p>4.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?</p>
<p>Estímulo y reconocimiento no monetario. Estímulos y reconocimientos que se brindan de forma verbal, documentada u otro como felicitaciones públicas, declaración de docente de la semana, etc.</p>	<p>5.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?</p> <p>6.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?</p> <p>7.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA, a nivel de la provincia de Anta?</p> <p>8.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?</p>
<p>Desempeño Docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>9.- Respecto a la Diversificación curricular, procesos de planificación, y las reuniones de trabajo colegiado para la preparación de clases. ¿Cuál sería la importancia de trabajar con estrategias de estímulo y reconocimiento? ¿Por qué?</p>

Desempeño Docente: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	10.- ¿Cómo mejoraría, el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes si se usa estrategias de estímulo y reconocimiento a nivel de los docentes?
Desempeño Docente: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	11.- En el marco de los estímulos y reconocimientos ¿Cuál sería la importancia de involucrarse en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?
Desempeño Docente: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	12.- ¿Cómo influiría el uso de estrategias de estímulo y reconocimiento en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?

5. Cierre

Muchas gracias colega por su apoyo, que me será de mucha importancia.

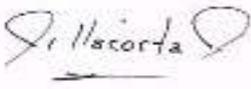
- ✓ Finalmente, bríndenos algunas apreciaciones sobre el estímulo y reconocimiento y su importancia en el desempeño docente:

Anexo 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA.

(Guía de Entrevista para el trabajo de estudio: “El Estimulo y Reconocimiento como factor de éxito en el Desempeño Docente de la Educación Básica Alternativa de Anta – Cusco, 2021”)

DATOS DEL EXPERTO

NOMBRES Y APELLIDOS	Henry Villacorta Valencia	DNI:	17860116
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Guía de entrevista:		
Dirección domiciliaria:	Fco. De Zela 588	Teléfono de domicilio:	
Título profesional/especialidad:	Licenciado en Educación	Teléfono celular:	951559196
Grado académico:	Magíster en Educación		
Mención:	Pedagogía Universitaria		
Firma:		Lugar y fecha:	

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA

(Guía de Entrevista para el trabajo de estudio: “El Estimulo y Reconocimiento como factor de éxito en el Desempeño Docente de la Educación Básica Alternativa de Anta – Cusco, 2021”)

DATOS DEL EXPERTO

NOMBRES Y APELLIDOS	Alicia María Cecilia Villoslado Calderón	DNI:	17899273
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Guía de entrevista:		
Dirección domiciliaria:	J.J. Inclán 422 Santa María	Teléfono de domicilio:	
Título profesional/especialidad:	Licenciado en Educación	Teléfono celular:	951559196
Grado académico:	Magíster en Docencia y Gestión Educativa		
Mención:			
Firma:		Lugar y fecha:	

Anexo 5: DESGRABACIÓN DE ENTREVISTAS

ENTREVISTA 1: Licenciado Pablo Huamán Cusi

5. Presentación del entrevistador:

Apreciado colega, primero saludarte y desearte que tengas siempre muy buenos días, siendo las 9:46 del día 07 de julio del presente, mi nombre es David Monge Hurtado, docente del Centro de Educación Básica Alternativa “AGUSTIN GAMARRA” de nuestra provincia de Anta y vengo realizando un trabajo de investigación en la Universidad César Vallejo del Perú con el propósito de analizar la función del estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta – Cusco, 2021; en ese sentido, conocedor de su alto espíritu de colaboración y altruismo en beneficio de la educación, me permito solicitarle su apoyo respondiendo con total sinceridad a las preguntas planteadas, conforme los pasos previos de coordinación ¡CUENTO CONTIGO!, mil gracias.

¿Autoriza usted que la entrevista sea grabada?

Sí, autorizo.

6. Datos personales y perfil del entrevistado

a. ¿Cuál es su nombre?:

Pablo Huamán Cusi

b. ¿Cuál es su especialidad? y ¿Qué grado académico tiene?

Soy de la especialidad de Ciencias Sociales y tengo el grado académico de Bachiller en Educación y estudios concluidos de Maestría.

c.- ¿En qué Centro de Educación Básica Alternativa labora? y ¿Cuál es su cargo?

Laboro en el Centro de Educación Básica Alternativa “Agustín Gamarra” de Anta y me desempeño en el cargo de Prof. por horas.

7. Aproximación a las categorías de estudio

c) ¿Cómo define usted el estímulo y reconocimiento?

Estímulo	Es cualquier factor externo o interno que puede desencadenar o provocar algún cambio de conducta, eso en el aspecto general. Si hablamos en educación y enmarcamos estos aspectos en nuestros estudiantes o en el nivel de desempeño de nuestros colegas sería muy determinante.
----------	--

Reconocimiento	Es la valoración de diferentes cualidades o actitudes personales o grupales, hacer algún tipo de fijación frente a las cualidades que los individuos pueden aflorar en determinadas situaciones.
----------------	--

d) ¿Cómo define usted el desempeño laboral?

Son las acciones o comportamientos que dan a conocer un empleado o un servidor y sintiéndonos en nuestro campo educativo son las acciones que afloran los docentes frente a sus estudiantes desarrollando diferentes actividades por su puesto.

8. Guía de preguntas:

CATEGORÍA ESTÍMULO Y RECONOCIMIENTO.

SUB CATEGORIA: Estímulo y reconocimiento monetario:

1.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?

Bueno, tenemos conocimiento que, desde hace unos años atrás, hemos visto que en épocas de nombramiento se estimula a los docentes que ocupan los primeros lugares, creo que son dieciocho mil soles que se les entrega, sería una evidencia de que el MINEDU cumple en estimular y reconocer.

Ahora las instancias descentralizadas a nivel de instituciones y la UGEL no es mucho.

2.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

Como se sabe, se evidencia muy poco, no hacemos esa fijación en ese tipo de actitudes, talvez alguna vez una invitación o un presente que se convierte o constituye también en términos monetarios

3.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA a nivel de la provincia de Anta?

Como ya dije en moneda no se da, pero sí nos juntamos a veces por cumpleaños u otros motivos y a manera de regalo o un presente se le brinda algo como reconocimiento a las buenas acciones

4.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?

El municipio y otras instituciones organizan desfiles donde se premia de forma monetaria a los primeros lugares en la participación de los estudiantes, estos premios por aniversario de la provincia o el distrito estimulan la participación

SUB CATEGORIA: Estímulo y reconocimiento no monetario.

5.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?

Reconoce a través de resoluciones, el MINEDU, la DRE, UGELs y la propia institución, que pueden ser diplomas, resoluciones, aplausos en público

6.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

Como es natural y parte de nuestra vivencia darse la mano, un abrazo indicándole que lo que hizo estuvo muy bien.

7.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

Ciertamente pues el reconocimiento puede ser de director a docentes y docentes a director, siempre se hace el reconocimiento cuando vemos o logramos observar que esa persona ha realizado una labor destacada, es decir debe merecerlo, es que es un aliciente de todos modos es como en tu cumpleaños estas solo decaído y de pronto recibes congratulaciones por diferentes medios te sientes bien, alegre, valioso.

8.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?

Voy a redundar talvez, pero los papás no pueden enviar un diploma, etc. Pero por ejemplo los alumnos que ingresan a las universidades se sienten bien y envían sus agradecimientos y el decir gracias estamos reconociendo y al felicitar estamos estimulando.

CATEGORÍA DESEMPEÑO DOCENTE.

SUB CATEGORIA: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

9.- Respecto a la Diversificación curricular, procesos de planificación, y las reuniones de trabajo colegiado para la preparación de clases. ¿Cuál sería la importancia de trabajar con estrategias de estímulo y reconocimiento? ¿Por qué?

Es importante, si tu llevas una reunión fría sin motivación entonces desde luego los participantes no van a ser proactivos, pero si los recibes con algún caramelo

a pesar que esto sería monetario, pero va desde la actitud, la calidez de recepción a tus papas, a tus estudiantes y a tus mismos colegas ahora que hablamos de las reuniones colegiadas, básicamente está reflejado en el nivel de interrelación personal que tienes frente a ellos, se da pienso que es importante las condiciones socioemocionales que se dan en el momento, si hay una buena química en el trabajo colegiado se logran los objetivos, y si no hay desde luego cada quien dirá yo voy a hacer mi trabajo aparte, no es necesario reunirnos, cuando de pronto hay alguien que da esa iniciativa nos sentimos acogidos y es muy importante cuando tenemos que hacer algún trabajo de planificación mucho hace el nivel de acercamiento.

SUB CATEGORIA: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

10.- ¿Cómo mejoraría, el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes si se usa estrategias de estímulo y reconocimiento a nivel de los docentes?

Se reflejaría en el proceso de aprendizaje, si somos fríos con nuestros estudiantes, frente a la realidad misma de nuestra institución educativa no va a trasuntar un nivel de enseñanza efectiva en el aula pero si a nivel de docentes hay entendimiento, hay altruismo, hay compañerismo, nos ayudamos mutuamente eso se va a reflejar en el nivel de desempeño docente y automáticamente en la calidad y el nivel de aprendizaje de nuestros estudiantes, necesariamente entonces hay una relación directa entre la convivencia dentro de la institución educativa y el nivel de aprendizaje de nuestros estudiantes.

SUB CATEGORIA: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

11.- En el marco de los estímulos y reconocimientos ¿Cuál sería la importancia de involucrarse en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?

De hecho, docente que no se involucra en las actividades de la institución, entre comillas perjudica la buena marcha institucional, tomando en cuenta que la gestión depende de sus actores vamos ha tener como imprescindible la participación de toda la comunidad educativa entonces es muy importante y necesariamente implica proactividad, iniciativa, participación y buenas relaciones interpersonales

SUB CATEGORIA: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

12.- ¿Cómo influiría el uso de estrategias de estímulo y reconocimiento en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?

Sé que muchos quizás no siempre esperamos un reconocimiento o estímulo para demostrar la profesionalidad que tenemos dentro de nuestra rama que es el magisterio, yo en lo particular por ejemplo abrazo la carrera magisterial por vocación me interesa, me gusta, me encanta, por eso mi actitud no está sujeta a reconocimientos ni estímulos pero si gracias a esto se puede dar, fruto de mi

desempeño me dan un reconocimiento, alguien me reconoce o estimula me siento fortalecido, bienvenido sea, pero no siempre voy a ser dependiente de eso, es que el estímulo o reconocimiento no puede ser condicionante de mi buen o mal desempeño dentro de mi trabajo, yo particularmente tengo que dejar de lado eso si ese que soy docente por vacación, y si no soy por vocación y soy docente por ocasión, ellos si van a esperar o están a la expectativa de cuanto me das o que me regalas para despacharme con un buen desempeño.

5. Cierre

Muchas gracias colega por su apoyo, que me será de mucha importancia.

- ✓ Finalmente, bríndenos algunas apreciaciones sobre el estímulo y reconocimiento y su importancia en el desempeño docente:

Bueno hemos conversado en el sentido de que el estímulo y reconocimiento no son elementos obligatorios a experimentarlos en el desempeño docente o la marcha institucional, pero sin embargo son elementos que permiten que el docente, directivo y todo el personal hablando del estímulo y reconocimiento en términos generales pues cuando existe algo de esto vamos a lograr mejor identificación.

Si efectivamente a cualquiera motiva, imagínese si habría estímulos monetarios nos esforzaríamos no, pero que no sea una condicionante para laborar.

Pero es importante que la GEREDU, la UGEL, el MINEDU, tomen en cuenta estas situaciones y se tengan mejores políticas de estado y no de gobierno nada más. Por ejemplo, en los concursos de ascenso de escalas probablemente sea un estímulo, el aumentar de sueldo, pero si para una gran cantidad de docentes te ponen dos vacantes, esto constituirá un estímulo, el estado a través del MINEDU debe hacer esa reflexión.

ENTREVISTA 2: Magister Daniel Cahuana Arqqe

1.- Presentación del entrevistador:

Apreciado colega, primero saludarte y desearte que tengas siempre muy buenos días, siendo las 4:18 p.m. del día 05 de julio del presente, mi nombre es David Monge Hurtado, docente del Centro de Educación Básica Alternativa "AGUSTIN GAMARRA" de nuestra provincia de Anta y vengo realizando un

trabajo de investigación en la Universidad César Vallejo del Perú con el propósito de analizar la función del estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta – Cusco, 2021; en ese sentido, conocedor de su alto espíritu de colaboración y altruismo en beneficio de la educación, me permito solicitarle su apoyo respondiendo con total sinceridad a las preguntas planteadas, conforme los pasos previos de coordinación ¡CUENTO CONTIGO!, mil gracias.

¿Autoriza usted que la entrevista sea grabada?

Sí, autorizo.

2.- Datos personales y perfil del entrevistado

a.- ¿Cuál es su nombre?

Daniel Cahuana Arqque

b.- ¿Cuál es su especialidad? y ¿Qué grado académico tiene?

Ed. Para el Trabajo y tengo el grado académico de magister

c.- ¿En qué Centro de Educación Básica Alternativa labora? y ¿Cuál es su cargo?

Laboro en el Centro de Educación Básica Alternativa “Agustín Gamarra” de Anta y me desempeño en el cargo de Director

3.- Aproximación a las categorías de estudio

a.- ¿Cómo define usted el estímulo y reconocimiento?

Estímulo	Dada la coyuntura, en los CEBAS, nuestra tasa discente ha bajado ostensiblemente, antes otorgábamos los diplomas y becas, aunque las becas se siguen dando.
Reconocimiento	Cuanto quisiéramos estimular a los colegas, pero dada las circunstancias se ha hecho más complicado y como usted conoce en los CEBAs el tema del reconocimiento más bien se ha bajado y estamos mal vistos claro equivocadamente, nos dicen que no laboramos

b.- ¿Cómo define usted el desempeño laboral?

Bueno son todas las acciones que los docentes realizan en las labores propias del magisterio es decir la educación.

4.- Guía de preguntas:

CATEGORÍA ESTÍMULO Y RECONOCIMIENTO.

SUB CATEGORIA: Estímulo y reconocimiento monetario:

1.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?

Por ahora no, absolutamente nada, pero tenemos que entender que el estado nos paga a nosotros por la labor que desarrollamos, sobre eso los estímulos tendrían que venir a las labores extraordinarias que podríamos cumplir ¿no?

2.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

No hay ese tipo de estímulos

3.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA a nivel de la provincia de Anta?

Estímulos monetarios no se acostumbra

4.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?

Tampoco eso no hay

SUB CATEGORIA: Estímulo y reconocimiento monetario.

5.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?

Continúan siendo las resoluciones, que ahora están más restringidos en su emisión, pero si se están dando por labor netamente pedagógica, porque recuerda que antes si daban por cuestiones un tanto superfluas y ahora están restringiendo un tanto que me parece correcto también pero que dicho sea de paso si usted se fija en el escalafón del magisterio también estas felicitaciones tienen un límite, no es que se contabiliza todo solo algunos, si están dando

6.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

No existe

7.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

Tampoco se acostumbra

8.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?

Normalmente en estas fechas, cuando no había pandemia el municipio organizaba un ágape para los maestros del ámbito, ahora está suspendido, antes si los había inclusive por parte de la UGEL, entregaban sorteos, etc.

CATEGORÍA DESEMPEÑO DOCENTE.

SUB CATEGORIA: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

9.- Respecto a la Diversificación curricular, procesos de planificación, y las reuniones de trabajo colegiado para la preparación de clases. ¿Cuál sería la importancia de trabajar con estrategias de estímulo y reconocimiento? ¿Por qué?

Ayudaría bastante no, de todas maneras, quién no desea ser estimulado por la labor que desempeña, pero lamentablemente todo parte de la cuestión presupuestal, ahorita es un tanto difícil conseguir ese tipo de apoyos.

SUB CATEGORIA: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

10.- ¿Cómo mejoraría, el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes si se usa estrategias de estímulo y reconocimiento a nivel de los docentes?

La verdad no se me ocurre ah, pero como idea sería estimularse entre palabras, que más podrían darse porque pecuniariamente no nos vamos a poder favorecer ambos y a veces valgan verdades la cuestión pecuniaria es la que manda

SUB CATEGORIA: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

11.- En el marco de los estímulos y reconocimientos ¿Cuál sería la importancia de involucrarse en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?

Lo veo un poco complicado porque lamentablemente tenemos que reconocer que la comunidad está aislada de la educación y peor si somos de CEBA no, por ahí la misma sociedad no tiene el nivel de preparación para poder coadyuvar de alguna forma en esta tarea.

SUB CATEGORIA: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

12.- ¿Cómo influiría el uso de estrategias de estímulo y reconocimiento en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?

Ahí radica, un punto importante la labor del estado, el estado si lo puede hacer por ejemplo él si puede dar estímulos económicos no, había una intensión con lo de las maestrías por ejemplo se pagaba por las maestrías que ahora ha sido

desechada, el estado debería estimular al docente, el docente se prepara, pero lo gravitante es el tema económico, no le puedes exigir más al maestro, la capacitación cuesta nada es gratis y sacar del sueldo magro del maestro es imposible, con que se mantiene a la familia, el maestro es que no quiera capacitarse lo falta es el estímulo.

5. Cierre

Muchas gracias colega por su apoyo, que me será de mucha importancia.

- ✓ Finalmente, bríndenos algunas apreciaciones sobre el estímulo y reconocimiento y su importancia en el desempeño docente:

Como le mencionaba, podríamos dar una salvedad gestionando al sector privado, y los estímulos tendría que ser a la labor sobresaliente, al docente que labora más allá del deber que está estipulado en nuestras funciones sino de qué se le paga al maestro ¿no?, todo esto es una labor más titánica, requiere mucho de la colaboración de los docentes.

ENTREVISTA 3: Profesor José Luis Obregón Montes

1.- Presentación del entrevistador:

Apreciado colega, primero saludarte y desearte que tengas siempre muy buenos días, siendo las 12:27 del día 07 de julio del presente, mi nombre es David Monge Hurtado, docente del Centro de Educación Básica Alternativa “AGUSTIN GAMARRA” de nuestra provincia de Anta y vengo realizando un trabajo de investigación en la Universidad César Vallejo del Perú con el propósito de analizar la función del estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta – Cusco, 2021; en ese sentido, conocedor de su alto espíritu de colaboración y altruismo en beneficio de la educación, me permito solicitarle su apoyo respondiendo con total sinceridad a las preguntas planteadas, conforme los pasos previos de coordinación ¡CUENTO CONTIGO!, mil gracias.

¿Autoriza usted que la entrevista sea grabada?

Sí, autorizo.

2.- Datos personales y perfil del entrevistado

a.- ¿Cuál es su nombre?:

José Luis Obregón Montes

b. ¿Cuál es su especialidad? y ¿Qué grado académico tiene?

Mi especialidad es Lengua y Literatura, y tengo el título de Profesor de Educación Secundaria.

c.- ¿En qué Centro de Educación Básica Alternativa labora? y ¿Cuál es su cargo?

En el Centro de Educación Básica Alternativa “Agustín Gamarra” de Anta y me desempeño en el cargo de profesor por horas.

3.- Aproximación a las categorías de estudio

a.- ¿Cómo define usted el estímulo y reconocimiento?

Estímulo	Estímulo y reconocimiento son dos cosas diferentes pero que van de la mano, sería interesante estimular a una persona en el propósito que él tiene, en aquello que persigue.
Reconocimiento	Reconocer es sumamente importante, es la acción de reconocer algo, por ejemplo, reconocer a una persona que brinda más tiempo a su institución, dentro de ello podemos hablar del reconocimiento monetario vamos a poner, dentro del estado no se da y si se diera los mismos profesores tienen que hacer su chanchita para comprar algo simbólico, imagínate un diploma que cuesta 2 ó 3 soles para poder reconocer a un estudiante, por otro lado, en el sector privado a los estudiantes se estimula, tienen un presupuesto para reconocer el esfuerzo, por eso el estudiante se esfuerza más en otras situaciones.

b.- ¿Cómo define usted el desempeño laboral?

Hablar de desempeño laboral, es hablar del mismo rendimiento del maestro, hay casos que, por ejemplo, un Director evalúa a un maestro como viene desenvolviéndose durante un periodo lectivo, pero hay maestros que te evalúan bien, pero también hay maestros que hagas lo que hagas no les gusta y simplemente no te califican bien, no estás bien para ellos.

4.- Guía de preguntas:

CATEGORÍA ESTÍMULO Y RECONOCIMIENTO.

SUB CATEGORÍA: Estímulo y reconocimiento monetario:

1.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?

Por ejemplo, ahora se estila dar un examen de nombramiento, cosa que antiguamente no se daba y el maestro que pueda obtener los primeros lugares o llegar al tercio, él tiene un estímulo que consiste si mal no recuerdo quince mil o dieciséis mil soles por parte del MINEDU, eso estimula al maestro, el reconocimiento no se va a ver tanto porque el maestro va a continuar esforzándose.

En el sector privado al maestro no se le estimula, pero si se le reconoce, algunos promotores le otorgan hasta resoluciones.

2.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

La verdad maestro, no he visto esos reconocimientos, no he visto hasta el momento un reconocimiento entre nosotros, al contrario, hay un tema de recelo de lo que el otro puede hacer.

3.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA a nivel de la provincia de Anta?

La verdad no, porque en una institución educativa y sobre todo en EBA, los ingresos son cortos, sabemos que nuestra modalidad no existe ingresos, es totalmente mínimo, y existen gastos lo que no permite que exista estímulos monetarios

4.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?

Lo único que te puedo decir es que hubo una fecha en que la municipalidad organizó un concurso "UNAMOS NUESTRAS MANOS" para que los maestros puedan hacer unos esfuerzos y premiaron con resoluciones, pero monetario ni un pan, jajá.

SUB CATEGORIA: Estímulo y reconocimiento monetario.

5.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?

La UGEL en coordinación con la DRE y el propio MINEDU, estuvieron dando reconocimientos por el bicentenario, así mismo con esta estrategia de aprendoencasa se ha visto desde la DRE, UGEL han brindado algunos

reconocimientos a los docentes que se estaban esforzando en ésta pandemia, declarándolos maestros ilustres del bicentenario.

6.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

Eso, papel aguanta todo maestro, porque se realiza actividades durante todo el año, hay actividades en la que participan los estudiantes, entonces al ganar algún concurso nos otorgan un reconocimiento, pero a nivel exactamente de colegas todavía no he visto.

Sería interesante que haya un reconocimiento entre cada uno, pero debe haber un tercero que lo haga porque entre docentes hay celo y eso no permite que se reconozcan.

7.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

Hay colegas que a veces donan cosas a la institución, colegas que si aportan.

8.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?

Wao, no he visto hasta ahora esa forma de apoyo de parte de los papás, peor de la municipalidad, será porque somos de nocturna y los funcionarios no trabajan de noche, si se presenta algún documento lo ocultan ya sea en Anta como en Cusco

CATEGORÍA DESEMPEÑO DOCENTE.

SUB CATEGORIA: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

9.- Respecto a la Diversificación curricular, procesos de planificación, y las reuniones de trabajo colegiado para la preparación de clases. ¿Cuál sería la importancia de trabajar con estrategias de estímulo y reconocimiento? ¿Por qué?

Despertar en el maestro el esfuerzo, el interés, cada día más y más para que el docente se pueda esforzar más cada vez a diario para poder realizar su programación como debe ser, valgan verdades ni el mismo MINEDU, estimula a los maestros para que puedan ellos imbuirse dentro de lo que es currículo, ellos pueden organizar capacitaciones masivas cada vez pero no se plasma un documento en el que los maestros puedan decir esto es la forma de trabajo, se hace así, porque de palabras muchos se olvidan.

SUB CATEGORIA: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

10.- ¿Cómo mejoraría, el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes si se usa estrategias de estímulo y reconocimiento a nivel de los docentes?

El que yo pueda desarrollar una sesión de aprendizaje es tan productivo, y si en ese momento yo haga que los estudiantes compitan y premio con, no se unos chocolates a los ganadores, el resto se motiva y querrán ganar también y entre colegas debemos compartir para aprender los unos de los otros.

SUB CATEGORIA: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

11.- En el marco de los estímulos y reconocimientos ¿Cuál sería la importancia de involucrarse en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?

Es muy importante articular a la comunidad puesto hay estudiantes que vienen de diferentes zonas y diferentes caracteres y diferentes formas de aprendizaje, por ello es muy importante basarnos en la comunidad para poder rescatar incluso su calendario de eventos y demás.

SUB CATEGORIA: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

12.- ¿Cómo influiría el uso de estrategias de estímulo y reconocimiento en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?

Hummm, claro, todo maestro tiene la obligación de poner su empeño a diario, todo maestro tiene esa facilidad como maestro de poder traer nuevos enfoques para que compartan dentro de la institución educativa para poder compartir con los compañeros dentro de la institución educativa y despertar el interés por desarrollar algo nuevo y lógico nuestros directores posteriormente pueden premiar en forma no monetaria.

5. Cierre

Muchas gracias colega por su apoyo, que me será de mucha importancia.

- ✓ Finalmente, bríndenos algunas apreciaciones sobre el estímulo y reconocimiento y su importancia en el desempeño docente:

Todo esfuerzo tiene un premio, todo esfuerzo tiene un estímulo, un estímulo va a impulsar el desarrollo de una actividad, si recibimos un reconocimiento nos sentimos bien, recibir un reconocimiento es bonito no solamente para ti sino también para tu familia y todos los tuyos.

ENTREVISTA 4: Profesor Modesto Córdor Franco

1.- Presentación del entrevistador:

Apreciado colega, primero saludarte y desearte que tengas siempre muy buenos días, siendo las 8:03 p.m. del día 12 de julio del presente, mi nombre es David Monge Hurtado, docente del Centro de Educación Básica Alternativa "AGUSTIN GAMARRA" de nuestra provincia de Anta y vengo realizando un trabajo de investigación en la Universidad César Vallejo del Perú con el propósito de analizar la función del estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta – Cusco, 2021; en ese sentido, conocedor de su alto espíritu de colaboración y altruismo en beneficio de la educación, me permito solicitarle su apoyo respondiendo con total sinceridad a las preguntas planteadas, conforme los pasos previos de coordinación ¡CUENTO CONTIGO!, mil gracias.

¿Autoriza usted que la entrevista sea grabada?

Sí, autorizo.

2.- Datos personales y perfil del entrevistado

b. ¿Cuál es su nombre?:

Modesto Córdor Franco

b. ¿Cuál es su especialidad? y ¿Qué grado académico tiene?

Soy de la especialidad de matemática, con título pedagógico en esa área.

c.- ¿En qué Centro de Educación Básica Alternativa labora? y ¿Cuál es su cargo?

En el Centro de Educación Básica Alternativa "Agustín Gamarra" de Anta y me desempeño en el cargo de profesor por horas.

3.- Aproximación a las categorías de estudio

a.- ¿Cómo define usted el estímulo y reconocimiento?

Estímulo	Es todo lo que las autoridades educativas como el Director ofrecen a los docentes a fin de lograr mejoras en el trabajo.
Reconocimiento	...

b.- ¿Cómo define usted el desempeño laboral?

Es el cumplimiento de la labor docente en este caso, con el trabajo con sus estudiantes que se planifica en los periodos respectivos y también lo que manda la DREC, UGEL para con nuestros estudiantes.

4.- Guía de preguntas:

CATEGORÍA ESTÍMULO Y RECONOCIMIENTO.

SUB CATEGORIA: Estímulo y reconocimiento monetario:

1.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?

Se da por tiempo de servicios, también en algunos concursos por participar, a veces.

2.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

No hay.

3.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA a nivel de la provincia de Anta?

En ese caso tampoco no hay de ningún lado

4.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?

No se da ningún estímulo menos reconocimientos, no quieren participar con el CEBA, sobre todo, nos dejan a un lado.

SUB CATEGORIA: Estímulo y reconocimiento monetario.

5.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?

Bueno ellos dan resoluciones de felicitación o de agradecimiento, por participar en desfiles, juegos deportivos y otras actividades que organizamos por aniversario y otros en nuestra provincia de Anta.

6.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

Solamente sería darnos las felicitaciones verbales, un abrazo, etc. Entre los docentes.

7.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

En este caso podemos darnos así cuando es día del maestro, algún cumpleaños, nos damos un almuerzo de camaradería y son acciones que nos hacen sentir bien y es necesario en el trabajo.

8.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?

Ninguna, no nos consideran a los docentes de Educación Básica Alternativa, tanto la municipalidad u otras instituciones nos dejan siempre a un lado, no se acuerdan de nosotros

CATEGORÍA DESEMPEÑO DOCENTE.

SUB CATEGORIA: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

9.- Respecto a la Diversificación curricular, procesos de planificación, y las reuniones de trabajo colegiado para la preparación de clases. ¿Cuál sería la importancia de trabajar con estrategias de estímulo y reconocimiento? ¿Por qué?

En este aspecto, no consideramos que es importante los estímulos y reconocimientos que nos haga despertar el interés, para diversificar el currículo de acuerdo a nuestros estudiantes y queremos ganarnos algún reconocimiento.

SUB CATEGORIA: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

10.- ¿Cómo mejoraría, el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes si se usa estrategias de estímulo y reconocimiento a nivel de los docentes?

También depende con que estudiantes trabajas, si se podría seleccionar alumnos que son buenos para trabajar exclusivo con ellos.

En este caso mejorarían si hay estímulos los docentes llevarían mejor a sus estudiantes de acuerdo a su capacidad.

SUB CATEGORIA: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

11.- En el marco de los estímulos y reconocimientos ¿Cuál sería la importancia de involucrarse en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?

El docente siempre tiene que participar, involucrándose a la comunidad, no solo el director, por ejemplo, en las reuniones asambleas para que los estudiantes vayan construyendo sus aprendizajes, desde todo ángulo.

SUB CATEGORIA: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

12.- ¿Cómo influiría el uso de estrategias de estímulo y reconocimiento en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?

Bueno el docente tendría que perfeccionarse en sus competencias y capacidades constantemente de tal forma mejoraría también en el aprendizaje de sus estudiantes en forma permanente.

5. Cierre

Muchas gracias colega por su apoyo, que me será de mucha importancia.

- ✓ Finalmente, bríndenos algunas apreciaciones sobre el estímulo y reconocimiento y su importancia en el desempeño docente:

Para nuestro desempeño en nuestro centro de trabajo también necesitamos buena infraestructura e implementación.

Los estímulos no monetarios ayudan al docente a mejorar, a cumplir de mejor forma frente a los estudiantes.

ENTREVISTA 5: Magister Justino Manya Zavaleta

1.- Presentación del entrevistador:

Apreciado colega, primero saludarte y desearte que tengas siempre muy buenos días, siendo las 9:33 p.m. del día 12 de julio del presente, mi nombre es David Monge Hurtado, docente del Centro de Educación Básica Alternativa "AGUSTIN GAMARRA" de nuestra provincia de Anta y vengo realizando un trabajo de investigación en la Universidad César Vallejo del Perú con el propósito de analizar la función del estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta – Cusco, 2021; en ese sentido, conocedor de su alto espíritu de colaboración y altruismo en beneficio de la educación, me permito solicitarle su apoyo respondiendo con total sinceridad a las preguntas planteadas, conforme los pasos previos de coordinación ¡CUENTO CONTIGO!, mil gracias.

¿Autoriza usted que la entrevista sea grabada?

Sí, autorizo.

2.- Datos personales y perfil del entrevistado

c. ¿Cuál es su nombre?:

Justino Manya Zavaleta

b. ¿Cuál es su especialidad? y ¿Qué grado académico tiene?

Soy profesor de Educación Primaria y tengo el grado de Maestro.

c.- ¿En qué Centro de Educación Básica Alternativa labora? y ¿Cuál es su cargo?

Trabajo en el CEBA N° 51025 “LA INTEGRADA” de Anta, y me desempeño en el cargo de Director.

3.- Aproximación a las categorías de estudio

a.- ¿Cómo define usted el estímulo y reconocimiento?

Estímulo	El estímulo viene a ser algo que se reconoce como un incentivo a una actividad que se da a una persona, un incentivo.
Reconocimiento	Un sentimiento de agradecimiento o gratitud por alguna actividad realizada por la persona

b.- ¿Cómo define usted el desempeño laboral?

Es la manera o forma de desenvolverse de una persona dentro de un trabajo, en este caso, por ejemplo, es la forma de cómo se desenvuelve un docente dentro de una institución, en el trabajo.

4.- Guía de preguntas:

CATEGORÍA ESTÍMULO Y RECONOCIMIENTO.

SUB CATEGORÍA: Estímulo y reconocimiento monetario:

1.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?

Bueno quisiera partir diciendo que el estímulo y reconocimiento monetario desde el MINEDU, básicamente creo que era considerado en nuestra ley, por ejemplo el reconocimiento por cumplir 20, 25, o 30 años de servicio que se le otorga por ley al trabajador en este caso profesor, esto considerando de que los profesores somos trabajadores del estado no solamente los de EBA, si no todos los maestros en todas las modalidades, entonces ese sería básicamente el reconocimiento y estímulo que se le hace a los profesores bajo la Ley que nos rige.

2.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

En nuestra provincia de Anta, yo desconozco que haya esas estrategias entre nosotros, no hay solo somos dos instituciones del estado y no veo este tipo de estímulos a nivel de nuestra provincia.

3.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA a nivel de la provincia de Anta?

También desconozco, al menos de otras instituciones, sin embargo, hablando de mi institución no se da, el estímulo y reconocimiento monetario

4.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?

De igual forma no hay esta clase de estímulos dentro de la modalidad y particularmente en el CEBA que actualmente yo trabajo

SUB CATEGORIA: Estímulo y reconocimiento monetario.

5.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?

En este caso desde los órganos intermedios hasta el mismo MINEDU considero que está estipulado por la Ley de que hay, existe la labor de reconocer al trabajador, en este caso al maestro a través de resoluciones directorales, resoluciones desde el MINEDU, resoluciones desde la DREC, de la UGEL que nos brindan a todos los maestros del Perú y particularmente de nuestra modalidad, existe ese tipo de estímulos de reconocimientos para el trabajador, en este caso para el profesor.

6.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

Por ejemplo, en la institución donde yo laboro en algún momento se ha hecho reconocimiento a través de una R.D. y también podría ser desde un oficio de felicitación por alguna acción que el maestro o los maestros realizan, entonces si hay la posibilidad y la oportunidad de sacar inclusive desde los órganos intermedios.

7.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

Claro que sí, hace poco invitaron o convocaron desde la GEREDU y la DREC a la posibilidad de concurso de los "MAESTROS ILUSTRES POR EL BICENTENARIO", allí por ejemplo consideraban dentro de los reconocimientos y estímulos que tenía el maestro, hasta una carta que tenía de reconocimiento y ahí encajaría por ejemplo quizás de que a nivel de maestros redactarían un

acta de reconocimiento a un director o a un maestro, lo mismo sucedería por ejemplo con la APAFA o el comité de tal o cual sección, entonces si existe la posibilidad, así mismo desde los municipios, hablando de las comunidades también ahí también podría encajar muy bien éste tipo de reconocimientos que son válidos a la larga no, si bien es cierto que para efectos de algunos concursos públicos quizás no sea tan reconocido o considerado pero a nivel de mérito si existe esa posibilidad.

8.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?

Claro que sí, ahí va la importancia de repente de cómo no solamente para efectos de concursos escalafonarios es este tipo de reconocimientos, pero tendría que ver también mucho estos reconocimientos de padres de familia, las cartas, los oficios. Inclusive una carta de un padre de familia es una forma de reconocer al trabajo o alguna cuestión digamos alguna acción destacada de un maestro que sí lo mueve y derrepente le levanta digamos en el ego al maestro por una buena acción, para ese efecto podría servir este tipo de reconocimientos de los padres de familia, sin quitarle digamos el mérito, por ejemplo los municipios otorgan una serie de reconocimientos a los maestros o a tal o cual director, sin embargo muchas veces esas resoluciones no sirven para puntajes escalafonarios, sin embargo es un estímulo y reconocimiento que al maestro lo hace sentir muy bien para eso es muy importante.

CATEGORÍA DESEMPEÑO DOCENTE.

SUB CATEGORIA: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

9.- Respecto a la Diversificación curricular, procesos de planificación, y las reuniones de trabajo colegiado para la preparación de clases. ¿Cuál sería la importancia de trabajar con estrategias de estímulo y reconocimiento? ¿Por qué?

Considero de suma importancia, bueno, muy aparte de que es labor, es obligación del maestro que tenga que realizar estos trabajos desde la diversificación, la planificación y la ejecución curricular en el que los maestros tenemos que ver, pero cuando hay de por medio una especie de estímulo o reconocimiento, muchas veces los maestros al saber que serán reconocidos, de que su labor de cumplimiento, esmero en hacerlo mejor cada vez más va a ser reconocido se esfuerza más, se siente motivado y va a hacer un mejor trabajo y se preocupa de realizar acciones más importantes, por todo ello es importante y lo mantiene motivado al maestro.

SUB CATEGORIA: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

10.- ¿Cómo mejoraría, el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes si se usa estrategias de estímulo y reconocimiento a nivel de los docentes?

Creo que sería muy muy importante, no solamente reconocer desde la institución, ahora por ejemplo se ve que la UGEL, la DREC y desde el MINEDU, están reconociendo a los maestros por tal o cual acción realizada de importancia, destacada, por ejemplo hace poco tuve la oportunidad de ver de cerca que un colega nuestro, de la modalidad ha sido reconocido dentro de los 10 mejores ilustres maestros del Bicentenario porque ha hecho un trabajo muy, muy importante con sus estudiantes no, y eso es muy importante porque él es maestro de matemáticas y ha hecho todo un laboratorio y todo el proceso bien organizado en su institución, en su casa inclusive porque ahora estamos trabajando de forma virtual o remota entonces eso ha ayudado y pues lo han reconocido y es suma importancia. Este mismo hecho podría servir de punto de partida desde las instituciones para que el maestro pueda realizar todo su trabajo, desde la planificación, la diversificación y todo el desarrollo que va a llevar hasta la ejecución, el desarrollo de las sesiones o las experiencias de aprendizaje en las aulas, sabiendo de que éste maestro va a ser reconocido si por ejemplo va a lograr el desarrollo de competencias con sus estudiantes no, y si no es reconocido también yo creo que es muy meritorio saber de qué el maestro lo ha hecho porque también se puede entender que solamente por el reconocimiento y los estímulos se están desarrollando o están trabajando, o sea yo pienso que sí ayudaría un poco más, sabiendo que el maestro va a ser estimulado o reconocido

SUB CATEGORIA: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

11.- En el marco de los estímulos y reconocimientos ¿Cuál sería la importancia de involucrarse en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?

El docente no solamente es la persona que va a realizar su trabajo dentro de cuatro paredes no, es de suma importancia de que el docente ayude en la gestión y por ende también la relación con las padres de familia, con la comunidad en realidad con toda la comunidad educativa, es de suma importancia y sabiendo que hay estímulos y reconocimientos, esto debería digamos hacer ver al maestro como el artífice, como una pieza importante dentro de su institución para la buena gestión y edl buen servicio que brinda la institución entonces vuelvo a decir el trabajo del maestro no solamente es un trabajo de tipo pedagógico no, tiene que ver mucho también el trabajo de la gestión, ayudar, apoyar, estar involucrado de tal o cual acción que se tenga que realizar a nivel de institución, a nivel de la comunidad educativa.

SUB CATEGORIA: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

12.- ¿Cómo influiría el uso de estrategias de estímulo y reconocimiento en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?

Yo pienso de que el reconocimiento y el estímulo en el desenvolvimiento del trabajo del maestro influiría de manera positiva dentro de su desempeño porqué, porque a ver imaginemos que un maestro recibió en una x situación una felicitación, éste maestro para la siguiente va a estar con la misma, con el mismo ánimo de empeño o quizás más interés por ver logrado algunas metas algunas acciones más positivas o sea lo invita a realizar mejor su trabajo porque sabe que lo van a reconocer o sabe que lo están mirando, o sino también el reconocimiento en este caso desde los mismos estudiantes no, no solamente hay el reconocimiento monetario, el reconocimiento documentado, el reconocimiento de nuestros estudiantes que hace grande al maestro, por ejemplo el estudiante que egresó vuelve y por lo menos a brindarle su saludo y para decirle gracias maestro por haberme enseñado, por haberse dedicado a mí, ahora soy una persona de bien, ese tipo de cosas también son reconocimientos que lo engrandecen y que le dan la importancia al maestro y se siente alagado y reconocido también el maestro desde este tipo de acciones no, entonces por eso considero de que es importante esto para la motivación del maestro

5. Cierre

Muchas gracias colega por su apoyo, que me será de mucha importancia.

- ✓ Finalmente, bríndenos algunas apreciaciones sobre el estímulo y reconocimiento y su importancia en el desempeño docente:

Sí, considero de que el estímulo y reconocimiento en el desempeño docente es de suma importancia, y es más debemos considerarlo en nuestra planificación desde la Dirección y créeme maestro de que a mí también me llama a reflexión de que yo soy Director de mi Institución Educativa y por ejemplo mis maestros han desarrollado acciones importantes y me he descuidado no hice nada documentado, solo verbal, aun cuando lo verbal también es muy importante sin embargo la Ley misma nos invita a reconocer, está en la Ley de Reforma Magisterial entonces si bien los órganos desconcentrados del MINEDU han descuidado ésta parte, hay maestros que destacan y deben ser reconocidos y ojala que estos estudios sean alcanzados a la UGEL para que se tome en cuenta y los maestros que se destacan sean reconocidos y un maestro que es reconocido va a trabajar mejor con más satisfacción y eso al final beneficia a nuestros estudiantes directamente.

ENTREVISTA 6: Magister Moisés Paguada Andrade

1.- Presentación del entrevistador:

Apreciado colega, primero saludarte y desearte que tengas siempre muy buenos días, siendo las 8:07 del día 07 de julio del presente, mi nombre es David Monge Hurtado, docente del Centro de Educación Básica Alternativa “AGUSTIN GAMARRA” de nuestra provincia de Anta y vengo realizando un trabajo de investigación en la Universidad César Vallejo del Perú con el propósito de analizar la función del estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta – Cusco, 2021; en ese sentido, conocedor de su alto espíritu de colaboración y altruismo en beneficio de la educación, me permito solicitarle su apoyo respondiendo con total sinceridad a las preguntas planteadas, conforme los pasos previos de coordinación ¡CUENTO CONTIGO!, mil gracias.

¿Autoriza usted que la entrevista sea grabada?

Sí, autorizo.

2.- Datos personales y perfil del entrevistado

d. ¿Cuál es su nombre?:

Moisés Paguada Andrade

b. ¿Cuál es su especialidad? y ¿Qué grado académico tiene?

Soy de la especialidad de Educación Primaria y ostento el grado académico de Bachiller en Educación con estudios no concluidos de maestría.

c.- ¿En qué Centro de Educación Básica Alternativa labora? y ¿Cuál es su cargo?

Trabajo en el CEBA N° 51025 “LA INTEGRADA” de Anta, y me desempeño en el cargo de Prof. de aula del nivel inicial – intermedio.

3.- Aproximación a las categorías de estudio

e) ¿Cómo define usted el estímulo y reconocimiento?

Estímulo	Yo creo que como docente especialmente de CEBA, se debe trabajar estimulando y motivando a nuestros estudiantes, eso sería profesor.
Reconocimiento	Buscamos que las acciones sean reconocidas y todos queremos ser considerados y tomados en cuenta.

f) ¿Cómo define usted el desempeño laboral?

Yo creo como docentes del ciclo Inicial – Intermedio y así mismo del ciclo Avanzado, es el trabajo que realizamos con nuestros estudiantes en las respectivas instituciones profesor.

4.- Guía de preguntas:

CATEGORÍA ESTÍMULO Y RECONOCIMIENTO.

SUB CATEGORIA: Estímulo y reconocimiento monetario:

1.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?

En ese aspecto profesor no vemos eso como docentes de nuestra modalidad, trabajamos por nuestra retribución económica (sueldo) aparte de ello no hay, pero tenemos la responsabilidad de trabajar con nuestros jóvenes, pero sería bueno que haya.

Mas bien en la modalidad no tenemos ni capacitaciones, no se toma en cuenta nuestra modalidad y no es solo a nivel de Anta esta situación es a nivel nacional.

2.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

No hay.

3.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA a nivel de la provincia de Anta?

No hay monetario, usted también trabaja en esa modalidad y ha visto que no hay solo nuestra remuneración conforme a las escalas en las que nos encontramos

4.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?

La verdad hay que ser claro, estímulo monetario no tenemos, pero si hay resoluciones y otros a nivel de la municipalidad, por ejemplo.

SUB CATEGORIA: Estímulo y reconocimiento monetario.

5.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?

Los cursos virtuales que tenemos, las capacitaciones virtuales que venimos haciendo y también hay resoluciones desde la UGEL.

6.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

Si hay profesor, trabajamos coordinadamente y nos damos algunos alicientes.

7.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA, a nivel de la provincia de Anta?

Siempre hay una coordinación para trabajar nuestras unidades y otros, nos apoyamos entre docentes y muy de cerca con el Director, siempre de la mano anualmente.

8.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?

En ese aspecto yo creo que siempre el padre de familia, el Director o la municipalidad tenemos ese reconocimiento por ese trabajo que tenemos en nuestra modalidad, y la verdad hay que ver nosotros que trabajamos con esas personas mayores y el reconocimiento que nosotros tenemos hacia sus hijos.

CATEGORÍA DESEMPEÑO DOCENTE.

SUB CATEGORIA: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

9.- Respecto a la Diversificación curricular, procesos de planificación, y las reuniones de trabajo colegiado para la preparación de clases. ¿Cuál sería la importancia de trabajar con estrategias de estímulo y reconocimiento? ¿Por qué?

Primero profesor en ese aspecto es la Diversificación pues o programación curricular que hay que realizarlo, con los niños así, en cuanto al aprendizaje trabajar con ellos, primero diversificar acorde a nuestra realidad, en ese aspecto no hemos tenido ese trabajo como anteriores años por la situación que estamos pasando como anteriores años que se llevaba las estrategias ahora no es así solamente las estrategias emanadas por el MINEDU, en Aprendoencasa estamos guiando a nuestros jóvenes profe.

Anteriormente teníamos talleres conjuntos en diferentes lugares como Calca, Urubamba, etc. Lamentablemente estamos viendo nuestra realidad que no estamos preparados para estas situaciones, ni los padres de familia ni los alumnos para trabajar mediante el ZOOM o de otra forma virtual.

Efectivamente en los trabajos grupales siempre hemos traído buenas experiencias nos motiva el trabajo en grupo.

SUB CATEGORIA: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

10.- ¿Cómo mejoraría, el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes si se usa estrategias de estímulo y reconocimiento a nivel de los docentes?

Bien profesor en este aspecto yo creo que cada docente que trabajamos lo hacemos por convicción, todos trabajamos por vocación, la verdad hasta el momento en los 24 años de servicio que tengo nunca he recibido un estímulo o reconocimiento y mucho menos económico, trabajamos por pura vocación, por ese don de servicio que nos caracteriza, la verdad lo palpamos en carne propia todas las estrategias que trabajamos se hace de forma coordinada.

SUB CATEGORIA: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

11.- En el marco de los estímulos y reconocimientos ¿Cuál sería la importancia de involucrarse en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?

Es muy importante la pregunta profesor, si nosotros no trabajamos coordinadamente con los directores, por ejemplo, nosotros somos dos docentes con el Director y todo los instrumentos y demás documentos lo trabajamos coordinadamente, para así también nuestra institución salga hacia adelante, porque no recibimos apoyo de la UGEL por parte de los especialistas ya sea en planificación o la ejecución misma.

SUB CATEGORIA: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

12.- ¿Cómo influiría el uso de estrategias de estímulo y reconocimiento en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?

Creo que como docentes nosotros en esa especialidad especialmente en la modalidad que es CEBA, tenemos esa gran responsabilidad de trabajar con personas mayores no es como EBR, u otros que son diurnos tienen otro tipo de trabajo, nosotros con nuestros estudiantes tenemos que estimularlos, motivarlos bastante para que trabajen, tomando muchas estrategias para el aprendizaje de nuestros estudiantes.

5. Cierre

Muchas gracias colega por su apoyo, que me será de mucha importancia.

- ✓ Finalmente, bríndenos algunas apreciaciones sobre el estímulo y reconocimiento y su importancia en el desempeño docente:

Por su puesto profesor, en este aspecto el estado ya debe, principalmente el MINEDU a nivel nacional no solo en nuestra provincia de Anta, debe haber estímulos económicos y reconocimientos para que así el docente ponga un poco más de su parte por cuanto que el haber que percibimos no es suficiente, esperamos ese estímulo ya sea económico o no económico mediante resoluciones o cartas de felicitación, así pues nosotros como

docentes nos sentiremos satisfechos en cuanto al aprendizaje con nuestros estudiantes.

Finalmente Prof. David felicitarle por el trabajo que viene realizando y sobre todo en nuestra modalidad. Reitero las felicitaciones profe Davico.

Anexo 6: Consentimiento Informado.

Entrevistado 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE.

El propósito de este documento es proporcionar al participante una clara explicación de la naturaleza del estudio, así como hacerle de conocimiento su rol como participante en éste estudio.

Esta investigación es realizada por el profesor David Monge Hurtado del CEBA "AGUSTIN GAMARRA" de la provincia de Anta, región Cusco, estudiante de la maestría en Administración de la Educación en la universidad Cesar Vallejo sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo, con un diseño fenomenológico, es analizar la función del estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente del Centro de Educación Básica Alternativa "Agustín Gamarra" de Anta, Cusco – 2021.

Si usted accedió a participar en esta investigación como lo ha expresado al llenar el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración aproximada de una hora, siendo grabado por el investigador para que luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías, en componentes que dimensionen y estructuren las categorías de estudio.

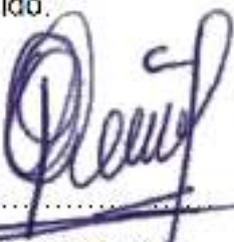
La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizará para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasará a ser parte de los resultados de la investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en la investigación, conducido por el docente David Monge Hurtado, he sido informado de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé de responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcione será utilizada para ésta investigación y no para otros fines y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Pablo Huamán Cusi

Nombre del Participante



.....
DNI: 23860974

Cusco, 01 de julio del 2021.

Anexo A.

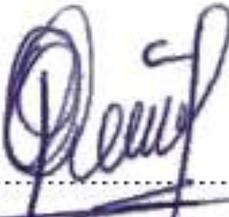
FORMATO DE INFORMACIÓN DEL PARTICIPANTE.

I. DATOS GENERALES DEL PARTICIPANTE

- | | | |
|-------|--------------------------|------------------------------|
| 1.1. | Apellidos y nombres | : Pablo Huamán Cusi |
| 1.2. | DNI | : 23860974 |
| 1.3. | Grado académico | : Bachiller |
| 1.4. | Profesión | : Profesor |
| 1.5. | Experiencia en el área | : 26 Años |
| 1.6. | Institución donde labora | : CEBA "Agustín Gamarra" |
| 1.7. | Cargo que desempeña | : Profesor por horas |
| 1.8. | Dirección | : Urb. Ernesto Gunterh D - 7 |
| 1.9. | Teléfono | : 984874617 |
| 1.10. | Correo electrónico | : pablinohuaman@gmail.com |

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- | | | |
|------|-----------------------|--|
| 2.1. | Título | : "El estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta, Cusco – 2021" |
| 2.2. | Autor o investigador | : David Monge Hurtado |
| 2.3. | Programa de postgrado | : Administración en la Educación |
| 2.4. | Institución | : Universidad Cesar Vallejo |


.....
Firma del Participante.
DNI N° 23860974

Entrevistado 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE.

El propósito de este documento es proporcionar al participante una clara explicación de la naturaleza del estudio, así como hacerle de conocimiento su rol como participante en éste estudio.

Esta investigación es realizada por el profesor David Monge Hurtado del CEBA "AGUSTIN GAMARRA" de la provincia de Anta, región Cusco, estudiante de la maestría en Administración de la Educación en la universidad Cesar Vallejo sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo, con un diseño fenomenológico, es analizar la función del estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente del Centro de Educación Básica Alternativa "Agustín Gamarra" de Anta, Cusco – 2021.

Si usted accedió a participar en esta investigación como lo ha expresado al llenar el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración aproximada de una hora, siendo grabado por el investigador para que luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías, en componentes que dimensionen y estructuren las categorías de estudio.

La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizará para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasará a ser parte de los resultados de la investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en la investigación, conducido por el docente David Monge Hurtado, he sido informado de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé de responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcione será utilizada para ésta investigación y no para otros fines y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Daniel Cahuana Arque.

Nombre del Participante



DNI: 25002430

Cusco, 01 de julio del 2021.

Anexo A.

FORMATO DE INFORMACIÓN DEL PARTICIPANTE.

III. DATOS GENERALES DEL PARTICIPANTE

- | | | |
|-------|--------------------------|---|
| 3.1. | Apellidos y nombres | : Daniel Cahuana Arqque. |
| 3.2. | DNI | : 25002438 |
| 3.3. | Grado académico | : Magister |
| 3.4. | Profesión | : Lic. En Educación – Abogado. |
| 3.5. | Experiencia en el área | : 20 Años |
| 3.6. | Institución donde labora | : CEBA “Agustín Gamarra” |
| 3.7. | Cargo que desempeña | : Director |
| 3.8. | Dirección | : Av. Luis Vallejos Santoni s/n Urb
Chocco, D – 4. |
| 3.9. | Teléfono | :984731601 |
| 3.10. | Correo electrónico | : dca1000@hotmail.com |

IV. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- | | | |
|------|-----------------------|--|
| 4.1. | Título | : “El estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta, Cusco – 2021” |
| 4.2. | Autor o investigador | : David Monge Hurtado |
| 4.3. | Programa de postgrado | : Administración en la Educación |
| 4.4. | Institución | : Universidad Cesar Vallejo |


.....
Firma del Participante.
DNI N°

Entrevistado 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE.

El propósito de este documento es proporcionar al participante una clara explicación de la naturaleza del estudio, así como hacerle de conocimiento su rol como participante en éste estudio.

Esta investigación es realizada por el profesor David Monge Hurtado del CEBA "AGUSTIN GAMARRA" de la provincia de Anta, región Cusco, estudiante de la maestría en Administración de la Educación en la universidad Cesar Vallejo sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo, con un diseño fenomenológico, es analizar la función del estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente del Centro de Educación Básica Alternativa "Agustín Gamarra" de Anta, Cusco – 2021.

Si usted accedió a participar en esta investigación como lo ha expresado al llenar el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración aproximada de una hora, siendo grabado por el investigador para que luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías, en componentes que dimensionen y estructuren las categorías de estudio.

La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizará para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasará a ser parte de los resultados de la investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en la investigación, conducido por el docente David Monge Hurtado, he sido informado de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé de responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcione será utilizada para ésta investigación y no para otros fines y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

José Luis Obregón Montes

Nombre del Participante



DNI: 10235239

Cusco, 01 de julio del 2021.

Anexo A.

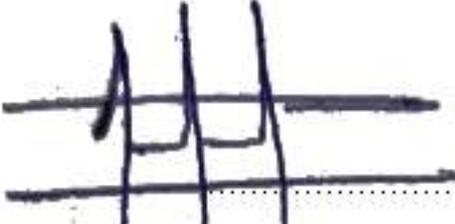
FORMATO DE INFORMACIÓN DEL PARTICIPANTE.

V. DATOS GENERALES DEL PARTICIPANTE

- 5.1. Apellidos y nombres : José Luis Obregón Montes
- 5.2. DNI : 10235239
- 5.3. Grado académico : Bachiller
- 5.4. Profesión : Profesor
- 5.5. Experiencia en el área : 15 Años
- 5.6. Institución donde labora : CEBA "Agustín Gamarra"
- 5.7. Cargo que desempeña : Docente
- 5.8. Dirección : Pasaje los Rosales G – 1-21
- 5.9. Teléfono :997749799
- 5.10. Correo electrónico : lucio_27@hotmail.com

VI. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 6.1. Título : "El estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta, Cusco – 2021"
- 6.2. Autor o investigador : David Monge Hurtado
- 6.3. Programa de postgrado : Administración en la Educación
- 6.4. Institución : Universidad Cesar Vallejo



Firma del Participante.

DNI N° 10235239

Entrevistado 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE.

El propósito de este documento es proporcionar al participante una clara explicación de la naturaleza del estudio, así como hacerle de conocimiento su rol como participante en éste estudio.

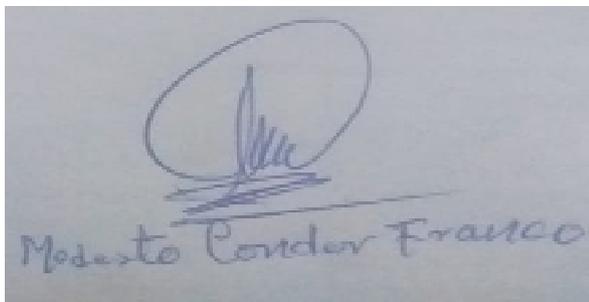
Esta investigación es realizada por el profesor David Monge Hurtado del CEBA "AGUSTIN GAMARRA" de la provincia de Anta, región Cusco, estudiante de la maestría en Administración de la Educación en la universidad Cesar Vallejo sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo, con un diseño fenomenológico, es analizar la función del estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente del Centro de Educación Básica Alternativa "Agustín Gamarra" de Anta, Cusco – 2021.

Si usted accedió a participar en esta investigación como lo ha expresado al llenar el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración aproximada de una hora, siendo grabado por el investigador para que luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías, en componentes que dimensionen y estructuren las categorías de estudio.

La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizará para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasará a ser parte de los resultados de la investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en la investigación, conducido por el docente David Monge Hurtado, he sido informado de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé de responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcione será utilizada para ésta investigación y no para otros fines y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

A photograph of a handwritten signature in blue ink on a light-colored surface. The signature is written in a cursive style and reads "Modesto Córdor Franco".

Modesto Córdor Franco

Nombre del Participante

DNI: 23962538

Cusco, 01 de julio del 2021.

Anexo A.

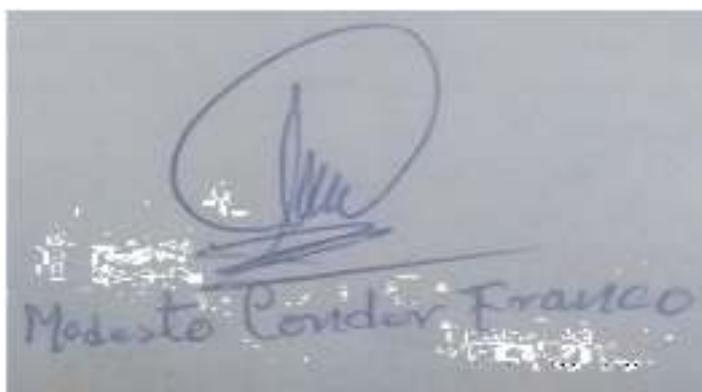
FORMATO DE INFORMACIÓN DEL PARTICIPANTE.

I. DATOS GENERALES DEL PARTICIPANTE

- 1.1. Apellidos y nombres : Modesto Cóndor Franco
- 1.2. DNI : 23962538
- 1.3. Grado académico : Bachiller
- 1.4. Profesión : Docente
- 1.5. Experiencia en el área : 37 Años
- 1.6. Institución donde labora : CEBA "Agustín Gamarra"
- 1.7. Cargo que desempeña : Prof. por horas
- 1.8. Dirección : Av. Costanera B-1, Los Frutales II
San Sebastián
- 1.9. Teléfono : 958236472
- 1.10. Correo electrónico : Modestico_606@hotmail.es

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 2.1. Título : "El estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta, Cusco – 2021"
- 2.2. Autor o investigador : David Monge Hurtado
- 2.3. Programa de postgrado : Administración en la Educación
- 2.4. Institución : Universidad Cesar Vallejo

A photograph of a handwritten signature in blue ink on a light-colored surface. The signature is stylized and appears to read 'Modesto Cóndor Franco'. Below the signature, the name 'Modesto Cóndor Franco' is written in a similar but more legible cursive script.

Firma del Participante.

DNI N° 23962538

Entrevistado 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE.

El propósito de este documento es proporcionar al participante una clara explicación de la naturaleza del estudio, así como hacerle de conocimiento su rol como participante en éste estudio.

Esta investigación es realizada por el profesor David Monge Hurtado del CEBA "AGUSTIN GAMARRA" de la provincia de Anta, región Cusco, estudiante de la maestría en Administración de la Educación en la universidad Cesar Vallejo sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo, con un diseño fenomenológico, es analizar la función del estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente del Centro de Educación Básica Alternativa "Agustín Gamarra" de Anta, Cusco – 2021.

Si usted accedió a participar en esta investigación como lo ha expresado al llenar el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración aproximada de una hora, siendo grabado por el investigador para que luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías, en componentes que dimensionen y estructuren las categorías de estudio.

La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizará para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasará a ser parte de los resultados de la investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en la investigación, conducido por el docente David Monge Hurtado, he sido informado de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé de responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcione será utilizada para ésta investigación y no para otros fines y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.



Justino Manya Zavaleta

Nombre del Participante

DNI: 24388018

Cusco, 01 de julio del 2021

Anexo A.

FORMATO DE INFORMACIÓN DEL PARTICIPANTE.

III. DATOS GENERALES DEL PARTICIPANTE

- 3.1. Apellidos y nombres : Justino Manya Zavaleta
- 3.2. DNI : 24388018
- 3.3. Grado académico : Magister
- 3.4. Profesión : Profesor
- 3.5. Experiencia en el área :30 Años
- 3.6. Institución donde labora : CEBA N° 51025 "LA INTEGRADA" de Anta
- 3.7. Cargo que desempeña : Director
- 3.8. Dirección : Girón Breña 303 Izcuchaca Anta
- 3.9. Teléfono : 984834383
- 3.10. Correo electrónico : manyajus@yahoo.es

IV. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 4.1. Título : "El estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta, Cusco – 2021"
- 4.2. Autor o investigador : David Monge Hurtado
- 4.3. Programa de postgrado : Administración en la Educación
- 4.4. Institución : Universidad Cesar Vallejo



.....

Firma del Participante.

DNI N° 24388018

Entrevistado 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE.

El propósito de este documento es proporcionar al participante una clara explicación de la naturaleza del estudio, así como hacerle de conocimiento su rol como participante en éste estudio.

Esta investigación es realizada por el profesor David Monge Hurtado del CEBA “AGUSTIN GAMARRA” de la provincia de Anta, región Cusco, estudiante de la maestría en Administración de la Educación en la universidad Cesar Vallejo sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo, con un diseño fenomenológico, es analizar la función del estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente del Centro de Educación Básica Alternativa “Agustín Gamarra” de Anta, Cusco – 2021.

Si usted accedió a participar en esta investigación como lo ha expresado al llenar el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración aproximada de una hora, siendo grabado por el investigador para que luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías, en componentes que dimensionen y estructuren las categorías de estudio.

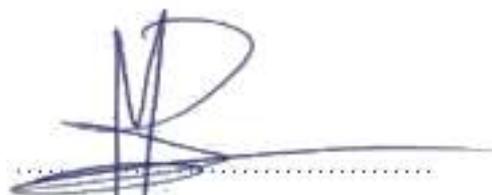
La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizará para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasará a ser parte de los resultados de la investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en la investigación, conducido por el docente David Monge Hurtado, he sido informado de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé de responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcione será utilizada para ésta investigación y no para otros fines y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Moises Paguada Andrade

Nombre del Participante



DNI: 24355765

Cusco, 01 de julio del 2021.

Anexo A.

FORMATO DE INFORMACIÓN DEL PARTICIPANTE.

I. DATOS GENERALES DEL PARTICIPANTE

- 1.1. Apellidos y nombres : Moises Paguada Andrade
1.2. DNI : 24365765
1.3. Grado académico : Magister
1.4. Profesión : Profesor
1.5. Experiencia en el área : 26 Años
1.6. Institución donde labora : CEBA N° 51025 "LA INTEGRADA" de Anta
1.7.
1.8. Cargo que desempeña : Profesor de Aula.
1.9. Dirección : Urb. Nueva Anta Calle Inmaculada Concepción
1.10. Teléfono : 978463534
1.11. Correo electrónico : paguada09@gmail.com

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 2.1. Título : "El estímulo y reconocimiento como factor de éxito en el desempeño docente de la Educación Básica Alternativa de Anta, Cusco – 2021"
2.2. Autor o investigador : David Monge Hurtado
2.3. Programa de postgrado : Administración en la Educación
2.4. Institución : Universidad Cesar Vallejo



.....

Firma del Participante.

DNI N° 24365765

Anexo 7: Matriz de Resultados.

RESULTADO CATEGORIA: ESTÍMULO Y RECONOCIMIENTO.

Tabla 3: Resultados de la Subcategoría: Estímulos y Reconocimientos monetarios:

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
<p>1.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?</p>	<p>Bueno, tenemos conocimiento que, desde hace unos años atrás, hemos visto que en épocas de nombramiento se estimula a los docentes que ocupan los primeros lugares, creo que son dieciocho mil soles que se les entrega, sería una evidencia de que el MINEDU</p>	<p>Por ahora no, absolutamente nada, pero tenemos que entender que el estado nos paga a nosotros por la labor que desarrollamos, sobre eso los estímulos tendrían que venir a las labores extraordinarias que podríamos cumplir ¿no?</p>	<p>Por ejemplo, ahora se estila dar un examen de nombramiento, cosa que antiguamente no se daba y el maestro que pueda obtener los primeros lugares o llegar al tercio, él tiene un estímulo que consiste si mal no recuerdo quince mil o dieciséis mil soles por parte</p>	<p>Se da por tiempo de servicios, también en algunos concursos por participar, a veces.</p>	<p>Bueno quisiera partir diciendo que el estímulo y reconocimiento monetario desde el MINEDU, básicamente creo que era considerado en nuestra ley, por ejemplo el reconocimiento por cumplir 20, 25, o 30 años de servicio que se le otorga por ley al trabajador en</p>	<p>En ese aspecto profesor no vemos eso como docentes de nuestra modalidad, trabajamos por nuestra retribución económica (sueldo) aparte de ello no hay, pero tenemos la responsabilidad de trabajar con nuestros jóvenes,</p>

	<p>cumple en estimular y reconocer.</p> <p>Ahora las instancias descentralizadas a nivel de instituciones y la UGEL no es mucho.</p>		<p>del MINEDU, eso estimula al maestro, el reconocimiento no se va ha ver tanto porque el maestro va a continuar esforzándose.</p> <p>En el sector privado al maestro no se le estimula pero si se le reconoce, algunos promotores le otorgan hasta resoluciones.</p>		<p>este caso profesor, esto considerando de que los profesores somos trabajadores del estado no solamente los de EBA, si no todos los maestros en todas las modalidades, entonces ese sería básicamente el reconocimiento y estímulo que se le hace a los profesores bajo la Ley que nos rige.</p>	<p>pero sería bueno que haya.</p> <p>Mas bién en la modalidad no tenemos ni capacitaciones, no se toma en cuenta nuestra modalidad y no es solo a nivel de Anta, esta situación es a nivel nacional.</p>
--	--	--	---	--	--	--

El E1 y el E3 manifiestan que existe estímulo monetario, como en el caso de los últimos concursos de nombramiento en el que a los primeros lugares se les otorga en promedio dieciséis mil nuevos soles, el E2 y el E6 coinciden en que no hay estímulos monetarios y que

los docentes trabajamos por que recibimos un sueldo del estado, así también el E4 y E5 manifiestan que existe reconocimiento por 20; 25 y 30 años de servicio que otorga el estado mediante el MINEDU.

CONCLUSION. – En este momento se conoce como estímulo y reconocimiento por parte del MINEDU, el premio por ocupar los primeros lugares en los concursos de nombramiento docente que no es permanente y los que se brindan al cumplir 20; 25 y 30 años de servicio que también no es permanente, así mismo se concluye que el docente labora por la retribución económica que percibe del estado sin esperar otros incentivos.

<p>2.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?</p>	<p>Como se sabe, se evidencia muy poco, no hacemos esa fijación en ese tipo de actitudes, talvez alguna vez una invitación o un presente que se convierte o constituye también en términos monetarios</p>	<p>No hay ese tipo de estímulos</p>	<p>La verdad maestro, no he visto esos reconocimientos, no he visto hasta el momento un reconocimiento entre nosotros, al contrario hay un tema de recelo de lo que el otro puede hacer.</p>	<p>No hay</p>	<p>En nuestra provincia de Anta, yo desconozco que haya esas estrategias entre nosotros, no hay solo somos dos instituciones del estado y no veo este tipo de estímulos a nivel de nuestra provincia.</p>	<p>No hay</p>
---	---	-------------------------------------	--	---------------	---	---------------

En este punto los entrevistados 1; 2; 3; 4; 5; y 6 coinciden en que una forma de estímulo y reconocimiento monetario entre docentes no se da en la Educación Básica Alternativa de nuestra provincia de Anta.

CONCLUSIÓN.- No se otorgan estímulos y reconocimientos monetarios entre docentes, en la Educación Básica Alternativa de la provincia de Anta.

<p>3.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA a nivel de la provincia de Anta?</p>	<p>Como ya dije en moneda no se da, pero sí nos juntamos a veces por cumpleaños u otros motivos y a manera de regalo o un presente se le brinda algo como reconocimiento a las buenas acciones</p>	<p>Estímulos monetarios no se acostumbra</p>	<p>La verdad no, porque en una institución educativa y sobre todo en EBA, los ingresos son cortos, sabemos que nuestra modalidad no existe ingresos, es totalmente mínimo, y existen gastos lo que no permite que exista estímulos monetarios</p>	<p>En ese caso tampoco no hay de ningún lado</p>	<p>También desconozco, al menos de otras instituciones, sin embargo hablando de mi institución no se da, el estímulo y reconocimiento monetario</p>	<p>No hay monetario, usted también trabaja en esa modalidad y ha visto que no hay solo nuestra remuneración conforme a las escalas en las que nos encontramos</p>
--	--	--	---	--	---	---

En este punto los entrevistados 1; 2; 3; 4; 5; y 6 coinciden en que una forma de estímulo y reconocimiento monetario entre la Dirección y los docentes no se da en la Educación Básica Alternativa de nuestra provincia de Anta.

CONCLUSIÓN.- No se otorgan estímulos y reconocimientos monetarios entre la Dirección y los docentes en la Educación Básica Alternativa de la provincia de Anta.

<p>4.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?</p>	<p>El municipio y otras instituciones organizan desfiles donde se premia de forma monetaria a los primeros lugares en la participación de los estudiantes, estos premios por aniversario de la provincia o el distrito estimulan la participación.</p>	<p>Tampoco eso no hay</p>	<p>Lo único que te puedo decir es que hubo una fecha en que la municipalidad organizó un concurso “UNAMOS NUESTRAS MANOS” para que los maestros puedan hacer unos esfuerzos y premiaron con resoluciones, pero monetario ni un pan, jajá.</p>	<p>No se da ningún estímulo menos reconocimientos, no quieren participar con el CEBA sobre todo, nos dejan a un lado.</p>	<p>De igual forma no hay esta clase de estímulos dentro de la modalidad y particularmente en el CEBA que actualmente yo trabajo</p>	<p>La verdad hay que ser claro, estímulo monetario no tenemos, pero si hay resoluciones y otros a nivel de la municipalidad por ejemplo.</p>
---	--	---------------------------	---	---	---	--

El E1 y el E3 manifiestan que en algunas ocasiones la municipalidad organiza concursos donde se otorgan premios monetarios como estímulo y reconocimiento a los estudiantes y docentes que ocupan los primeros lugares, mientras que los entrevistados 2; 4; 5 y 6 indican que no existe estímulos ni reconocimientos monetarios por parte de las instituciones, APAFA u otros.

CONCLUSIÓN.- En algunas ocasiones la municipalidad brinda estímulos y reconocimientos monetarios que viene a ser muy escaso y mayormente no se dá ésta forma de acciones por parte de ninguna institución relacionada a la educación en la provincia de Anta sobre todo en la modalidad.

Tabla 4. Resultados de la Subcategoría: Estímulos y Reconocimientos no monetarios:

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
<p>5.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que brinda y/o recibiste alguna vez por parte del MINEDU, DRE y UGEL?</p>	<p>Reconoce a través de resoluciones, el MINEDU, la DRE, UGELs y la propia institución, que pueden ser diplomas, resoluciones, aplausos en público</p>	<p>Continúan siendo las resoluciones, que ahora están más restringidos en su emisión, pero si se están dando por labor netamente pedagógica, porque recuerda que antes si daban por cuestiones un tanto superfluas y ahora están restringiendo un tanto que me parece correcto</p>	<p>La UGEL en coordinación con la DRE y el propio MINEDU, estuvieron dando reconocimientos por el bicentenario, así mismo con esta estrategia de aprendoencasa se ha visto desde la DRE, UGEL han brindado algunos reconocimientos a los docentes que se estaban</p>	<p>Bueno ellos dan resoluciones de felicitación o de agradecimiento, por participar en desfiles, juegos deportivos y otras actividades que organizamos por aniversario y otros en nuestra provincia de Anta.</p>	<p>En este caso desde los órganos intermedios hasta el mismo MINEDU considero que está estipulado por la Ley de que hay, existe la labor de reconocer al trabajador, en este caso al maestro a través de resoluciones directorales, resoluciones desde el MINEDU,</p>	<p>Los cursos virtuales que tenemos, las capacitaciones virtuales que venimos haciendo y también hay resoluciones desde la UGEL.</p>

		también pero que dicho sea de paso si usted se fija en el escalafón del magisterio también estas felicitaciones tienen un límite, no es que se contabiliza todo solo algunos, si están dando	esforzando en ésta pandemia, declarándolos maestros ilustres del bicentenario.		resoluciones desde la DREC, de la UGEL que nos brindan a todos los maestros del Perú y particularmente de nuestra modalidad, existe ese tipo de estímulos de reconocimientos para el trabajador, en este caso para el profesor.	
--	--	--	--	--	---	--

En esta pregunta los entrevistados 1; 2; 3; 4; 5 y 6 coinciden en que la UGEL como órgano intermedio y representativo del MINEDU, al igual que la DRE, estimula y reconoce mediante resoluciones de felicitación a los docentes que ganan concursos a nivel provincial, regional y nacional, a lo que añade el E2, que los estímulos y reconocimientos deben ser por labores extraordinarias que van más allá del deber funcional, el E3 también indica que con motivos del bicentenario y el manejo de la estrategia Aprendoencasa se estuvo dando reconocimientos de felicitación desde la DRE y la UGEL; el E4 aclara que los reconocimientos brindados son por participar y ganar los concursos en temas como deportes, FENCYT, desfiles y otros, así también el E5 aclara que el tema de los estímulos y reconocimientos está dado en la Ley correspondiente.

CONCLUSION.- Desde el MINEDU, si existe estímulos y reconocimientos no monetarios como son las resoluciones y oficios de felicitación por ganar concursos de carácter nacional organizados por el propio MINEDU mediante sus órganos intermedios.

<p>6.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre colegas en EBA, a nivel de la provincia de Anta?</p>	<p>Como es natural y parte de nuestra vivencia darse la mano, un abrazo indicándole que lo que hizo estuvo muy bien.</p>	<p>No existe</p>	<p>Eso, papel aguanta todo maestro, porque se realiza actividades durante todo el año, hay actividades en la que participan los estudiantes, entonces al ganar algún concurso nos otorgan un reconocimiento, pero a nivel exactamente de colegas todavía no he visto. Sería interesante que haya un reconocimiento</p>	<p>Solamente serían las felicitaciones verbales, un abrazo, etc. Entre los docentes.</p>	<p>Por ejemplo, en la institución donde yo laboro en algún momento se ha hecho reconocimiento a través de una R.D. y también podría ser desde un oficio de felicitación por alguna acción que el maestro o los maestros realizan, entonces si hay la posibilidad y la oportunidad de sacar inclusive desde los órganos intermedios.</p>	<p>Si hay profesor, trabajamos coordinadamente y nos damos algunos alicientes.</p>
--	--	------------------	--	--	---	--

			entre cada uno, pero debe haber un tercero que lo haga porque entre docentes hay celo y eso no permite que se reconozcan.			
<p>A nivel de docentes indican los entrevistados 1; 4; 5 y 6 que si existen estímulos y reconocimientos no monetarios como darse la mano, unas felicitaciones verbales, un bien hecho, etc. Mientras que el E2 y el E3 indican que no existe, al cara también el E3 que por razones de celo entre docentes no se otorgan los reconocimientos, pero que sí sería muy interesante, toda vez que existen docentes que se esfuerzan.</p> <p>CONCLUSION.- Que sí hay estímulos y reconocimientos verbales muy esporádicos entre docentes como parte de la convivencia, existe también el miramiento o celo que también es poco, casi pasa desapercibido el tema de los estímulos y reconocimientos entre docentes.</p>						
7.- ¿Cuáles son las formas de estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se otorgan entre la Dirección y los docentes en EBA a nivel de la provincia de Anta?	Ciertamente pues el reconocimiento puede ser de director a docentes y docentes a director, siempre se hace el reconocimiento cuando vemos o	Tampoco se acostumbra	Hay colegas que a veces donan cosas a la intuición, colegas que si aportan.	En este caso podemos darnos así cuando es día del maestro, algún cumpleaños, nos damos un almuerzo de camaradería y son acciones que	Claro que sí, hace poco invitaron o convocaron desde la GEREDU y la DREC a la posibilidad de concurso de los "MAESTROS ILUSTRES POR EL	Siempre hay una coordinación para trabajar nuestras unidades y otros, nos apoyamos entre docentes y muy de cerca con el Director, siempre de la

	<p>logramos observar que esa persona ha realizado una labor destacada, es decir debe merecerlo, es que es un aliciente de todos modos es como en tu cumpleaños estas solo decaído y de pronto recibes congratulaciones por diferentes medios te sientes bien, alegre, valioso.</p>			<p>nos hacen sentir bien y es necesario en el trabajo.</p>	<p>BICENTENARIO”, allí por ejemplo consideraban dentro de los reconocimientos y estímulos que tenía el maestro, hasta una carta que tenía de reconocimiento y ahí encajaría por ejemplo quizás de que a nivel de maestros redactarían un acta de reconocimiento a un director o a un maestro, lo mismo sucedería por ejemplo con la APAFA o el comité de tal o</p>	<p>mano anualmente.</p>
--	--	--	--	--	--	-------------------------

					<p>cual sección, entonces si existe la posibilidad, así mismo desde los municipios, hablando de las comunidades también ahí también podría encajar muy bien éste tipo de reconocimientos que son válidos a la larga, no?, si bien es cierto que para efectos de algunos concursos públicos quizás no sea tan reconocido o considerado pero a nivel de mérito si</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					existe esa posibilidad.	
<p>El E1 indica que siempre hay ese reconocimiento por acciones destacadas, menciona que es como en tu cumpleaños, estas solo, alicaído, triste y de repente se aparecen tus amigos o familiares y te alegras, te sientes bien, alegre y valioso, El E2 dice que no se acostumbra, El E3 menciona que hay coelgas que aportan pero que no existe reconocimiento, el E4 indica que a veces podemos darnos un almuerzo de confraternidad por cumpleaños u otros motivos y que eso nos hace sentir bien, y es necesario en el trabajo. El E5 menciona que la Gerencia Regional de Educación GEREDU y la DRE Cusco convocaron a un concurso “MAESTROS ILUSTRES POR EL BICENTENARIO” y en éste concurso valió todo lo que tenía el maestro, es decir, felicitaciones por acta, resoluciones, oficios, etc. y que por eso es necesario e importante que siempre haya estímulos y reconocimientos de todas las formas posibles. El E6 menciona que si hay y que se coordina siempre con la Dirección.</p> <p>CONCLUSION. - Que a nivel de Director y docentes si existen algunas formas de estimularse como las reuniones de confraternidad y otros pero que también es escaso, de otro lado podemos decir que de las dos instituciones que forman parte del presente estudio, en una institución Director – docente coordinan bastante dado que son dos personas y el otro ya se nota que no hay mucha coordinación y por eso las opiniones son divergentes.</p>						
8.- ¿Cuáles son los estímulos y/o reconocimientos (no monetarios) que se brindan entre los papás, municipio u otras instituciones, y los docentes en EBA, en la jurisdicción de la provincia de Anta?	Voy a redundar tal vez, pero los papás no pueden enviar un diploma, etc. Pero por ejemplo los alumnos que ingresan a las universidades se	Normalmente en estas fechas, cuando no había pandemia el municipio organizaba un ágape para los maestros del ámbito, ahora	Wao, no he visto hasta ahora esa forma de apoyo de parte de los papás, peor de la municipalidad, será por que somos de nocturna y los	Ninguna, no nos consideran a los docentes de Educación Básica Alternativa, tanto la municipalidad u otras instituciones nos	Claro que sí, ahí va la importancia de repente de cómo no solamente para efectos de concursos escalafonarios es este tipo de	En ese aspecto yo creo que siempre el padre de familia, el Director o la municipalidad tenemos ese reconocimiento por ese trabajo

	<p>sienten bien y envían sus agradecimientos y el decir gracias estamos reconociendo y al felicitar estamos estimulando.</p>	<p>está suspendido, antes si los había inclusive por parte de la UGEL, entregaban sorteos, etc.</p>	<p>funcionarios no trabajan de noche, si se presenta algún documento lo ocultan ya sea en Anta como en Cusco.</p>	<p>dejan siempre a un lado, no se acuerdan de nosotros</p>	<p>reconocimientos, pero tendría que ver también mucho estos reconocimientos de padres de familia, las cartas, los oficios. Inclusive una carta de un padre de familia es una forma de reconocer al trabajo o alguna cuestión digamos alguna acción destacada de un maestro que sí lo mueve y derrepente le levanta digamos en el ego al maestro por una</p>	<p>que tenemos en nuestra modalidad, y la verdad hay que ver nosotros que trabajamos con esas personas mayores y el reconocimiento que nosotros tenemos hacia sus hijos.</p>
--	--	---	---	--	--	--

					<p>buena acción, para ese efecto podría servir este tipo de reconocimientos de los padres de familia, sin quitarle digamos el mérito, por ejemplo los municipios otorgan una serie de reconocimientos a los maestros o a tal o cual director, sin embargo, muchas veces esas resoluciones no sirven para puntajes escalafonarios, sin embargo es un</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					estímulo y reconocimiento que al maestro lo hace sentir muy bien para eso es muy importante.	
<p>El E1 menciona que tal vez los papás no pueden enviar documentos, pero si los exalumnos al aver ingresado a alguna universidad luego vienen y te agradecen eso es un reconocimiento y también nos felicitan eso es un estímulo. Los entrevistados 2; 3 y 4 coinciden en que no hay estímulos ni reconocimientos, creen que por ser de la modalidad de Edacación Básica Alternativa, la municipalidad y otras instituciones se olvidan de ellos, mientras que los entrevistados 5 y 6 mencionan que sí en el día del maestro la municipalidad hace un agape el mismo que ahora está suspendido, el E5 añade que los si bien es cierto que los reconocimientos de los papás no sirven para el puntaje escalafonario, son muy importantes para que los maestros se sientan bien, se les levanta el ego y por su puesto hacen un mejor trabajo cómo no va ha servir una carta, un acta, oficio o lo que fuere de parte de ellos menciona.</p> <p>CONCLUSIÓN.- Si bien no se hacen formalmente, si existen algunos reconocimientos que provienen de la municipalidad y de los exalumnos sobre todo y éstos generan bienestar y buenas vibras en los maestros.</p>						

RESULTADO CATEGORIA: DESEMPEÑO DOCENTE.

Tabla 5. Resultados de la Subcategoría: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
----------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

<p>9.- Respecto a la Diversificación curricular, procesos de planificación, y las reuniones de trabajo colegiado para la preparación de clases. ¿Cuál sería la importancia de trabajar con estrategias de estímulo y reconocimiento? ¿Por qué?</p>	<p>Es importante, si tu llevas una reunión fría sin motivación entonces desde luego los participantes no van a ser proactivos, pero si los recibes con algún caramelo a pesar que esto sería monetario, pero va desde la actitud, la calidez de recepción a tus papas, a tus estudiantes y a tus mismos colegas ahora que hablamos de las reuniones colegiadas,</p>	<p>Ayudaría bastante no, de todas maneras, quién no desea ser estimulado por la labor que desempeña, pero lamentablemente todo parte de la cuestión presupuestal, ahorita es un tanto difícil conseguir ese tipo de apoyos.</p>	<p>Despertar en el maestro el esfuerzo, el interés, cada día más y más para que el docente se pueda esforzar más cada vez a diario para poder realizar su programación como debe ser, valgan verdades ni el mismo MINEDU, estimula a los maestros para que puedan ellos imbuirse dentro de lo que es currículo, ellos pueden organizar capacitaciones</p>	<p>En este aspecto, no, consideramos que es importante los estímulos y reconocimientos que nos haga despertar el interés, para diversificar el currículo de acuerdo a nuestros estudiantes y queremos ganarnos algún reconocimiento.</p>	<p>Considero de suma importancia, bueno, muy aparte de que es labor, es obligación del maestro que tenga que realizar estos trabajos desde la diversificación, la planificación y la ejecución curricular en el que los maestros tenemos que ver, pero cuando hay de por medio una especie de estímulo o reconocimiento, muchas veces los</p>	<p>Primero profesor en ese aspecto es la Diversificación pues o programación curricular que hay que realizarlo, con los niños así, en cuanto al aprendizaje trabajar con ellos, primero diversificar acorde a nuestra realidad, en ese aspecto no hemos tenido ese trabajo como anteriores años por la situación que estamos pasando como anteriores años</p>
--	---	---	---	--	---	---

	<p>básicamente está reflejado en el nivel de interrelación personal que tienes frente a ellos, se da pienso que es importante las condiciones socioemocionales que se dan en el momento, si hay una buena química en el trabajo colegiado se logran los objetivos, y si no hay desde luego cada quien dirá yo voy a hacer mi trabajo aparte, no, es necesario</p>		<p>masivas cada vez pero no se plasma un documento en el que los maestros puedan decir esto es la forma de trabajo, se hace así, porque de palabras muchos se olvidan.</p>		<p>maestros al saber que serán reconocidos, de que su labor de cumplimiento, esmero en hacerlo mejor cada vez más va a ser reconocido se esfuerza más, se siente motivado y va a hacer un mejor trabajo y se preocupa de realizar acciones más importantes, por todo ello es importante y lo mantiene motivado al maestro.</p>	<p>que se llevaba las estrategias ahora no es así solamente las estrategias emanadas por el MINEDU, en Aprendoencasa estamos guiando a nuestros jóvenes profe. Anteriormente teníamos talleres conjuntos en diferentes lugares como Calca, Urubamba, etc. Lamentablemente estamos viendo nuestra realidad que no estamos preparados para estas situaciones,</p>
--	---	--	--	--	--	---

	<p>reunirnos, cuando de pronto hay alguien que da esa iniciativa nos sentimos acogidos y es muy importante cuando tenemos que hacer algún trabajo de planificación mucho hace el nivel de acercamiento.</p>					<p>ni los padres de familia ni los alumnos para trabajar mediante el ZOOM o de otra forma virtual. Efectivamente en los trabajos grupales siempre hemos traído buenas experiencias nos motiva el trabajo en grupo.</p>
<p>El E1 refiere que es importante llevar reuniones con buena motivación, desde la atención, calidez de recepción, haber recíbelos con un caramelo, en las reuniones colegiadas es muy importante las relaciones interpersonales, las condiciones socioemocionales que se dan en el momento, cuando hay buena química los objetivos se logran, cuando de pronto alguien da esa iniciativa nos sentimos acogidos y es muy importante cuando tenemos que hacer algún trabajo de planificación mucho hace el nivel de acercamiento. El E2 indica que ayudaría bastante, que quién no quiere ser estimulado o reconocido por su trabajo, pero lamentablemente todo pasa por una cuestión presupuestal. El E3 menciona que un tema estímulo y reconocimiento ni el MINEDU lo hace, no son adecuadas las estrategias que se toma. El E4 refiere, consideramos que es importante los estímulos y reconocimientos que nos haga despertar el interés, para diversificar el currículo de acuerdo a nuestros estudiantes y queremos ganarnos algún reconocimiento. Por su parte manifiesta el E5: Considero de suma importancia, bueno, muy aparte de que es labor, es obligación del maestro que tenga que realizar estos trabajos desde la diversificación,</p>						

la planificación y la ejecución curricular en el que los maestros tenemos que ver, pero cuando hay de por medio una especie de estímulo o reconocimiento, muchas veces los maestros al saber que serán reconocidos, de que su labor de cumplimiento, esmero en hacerlo mejor cada vez más va a ser reconocido se esfuerza más, se siente motivado y va a hacer un mejor trabajo y se preocupa de realizar acciones más importantes, por todo ello es importante y lo mantiene motivado al maestro y finalmente el E6 refiere que los trabajos grupales nos motivaban es decir era estimulante y hoy que por la pandemia no se realizan, extrañamos esa realidad.

CONCLUSION.- Todos los entrevistados coinciden en que trabajar con estrategias de estímulo y reconocimiento en los procesos de preparación de clases es sumamente importante porque generaría un ambiente cálido de trabajo y motivaría el mejor desarrollo de estos procesos.

Tabla 6. Resultados de la Subcategoría: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
10.- ¿Cómo mejoraría, el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes si se usa estrategias de estímulo y reconocimiento a	Se reflejaría en el proceso de aprendizaje, si somos fríos con nuestros estudiantes, frente a la realidad misma de nuestra institución	La verdad no se me ocurre ah, pero como idea sería estimularse entre palabras, que más podrían darse porque pecuniariamente no nos vamos a poder favorecer	El que yo pueda desarrollar una sesión de aprendizaje es tan productivo, y si en ese momento yo haga que los estudiantes compitan y	También depende con que estudiantes trabajas, si se podría seleccionar alumnos que son buenos para trabajar exclusivo con ellos.	Creo que sería muy muy importante, no solamente reconocer desde la institución, ahora por ejemplo se ve que la UGEL, la DREC y desde el	Bien profesor en este aspecto yo creo que cada docente que trabajamos lo hacemos por convicción, todos trabajamos por vocación, la verdad hasta el

<p>nivel de los docentes?</p>	<p>educativa no va a trasuntar un nivel de enseñanza efectiva en el aula pero si a nivel de docentes hay entendimiento, hay altruismo, hay compañerismo, nos ayudamos mutuamente eso se va a reflejar en el nivel de desempeño docente y automáticamente en la calidad y el nivel de aprendizaje de nuestros estudiantes, necesariamente</p>	<p>ambos y a veces valgan verdades la cuestión pecuniaria es la que manda</p>	<p>premio con, no se unos chocolates a los ganadores, el resto se motiva y querrán ganar también y entre colegas debemos compartir para aprender los unos de los otros.</p>	<p>En este caso mejorarían si hay estímulos los docentes llevarían mejor a sus estudiantes de acuerdo a su capacidad.</p>	<p>MINEDU, están reconociendo a los maestros por tal o cual acción realizada de importancia, destacada, por ejemplo hace poco tuve la oportunidad de ver de cerca que un colega nuestro, de la modalidad a sido reconocido dentro de los 10 mejores ilustres maestros del Bicentenario porque a hecho un trabajo muy, muy importante con sus</p>	<p>momento en los 24 años de servicio que tengo nunca he recibido un estímulo o reconocimiento y mucho menos económico, trabajamos por pura vocación, por ese don de servicio que nos caracteriza, la verdad lo palpamos en carne propia todas las estrategias que trabajamos se hace de forma coordinada.</p>
-------------------------------	--	---	---	---	--	--

	<p>entonces hay una relación directa entre la convivencia dentro de la institución educativa y el nivel de aprendizaje de nuestros estudiantes.</p>				<p>estudiantes no, y eso es muy importante porque él es maestro de matemáticas y a hecho todo un laboratorio y todo el proceso bien organizado en su institución, en su casa inclusive porque ahora estamos trabajando de forma virtual o remota entonces eso a ayudado y pues lo han reconocido y es de suma importancia. Este mismo hecho</p>	
--	---	--	--	--	---	--

					<p>podría servir de punto de partida desde las instituciones para que el maestro pueda realizar todo su trabajo, desde la planificación, la diversificación y todo el desarrollo que va a llevar hasta la ejecución, el desarrollo de las secciones o las experiencias de aprendizaje en las aulas, sabiendo de que éste máestro va a ser reconocido si por ejemplo va a</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>lograr el desarrollo de competencias con sus estudiantes no, y si no es reconocido también yo creo que es muy meritorio saber de que el maestro lo ha hecho porque también se puede entender que solamente por el reconocimiento y los estímulos se están desarrollando o están trabajando, o sea yo pienso que sí ayudaría</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					un poco más, sabiendo que el maestro va a ser estimulado o reconocido	
<p>El E1 indica: si a nivel de docentes hay entendimiento, hay altruismo, hay compañerismo, nos ayudamos mutuamente eso se va a reflejar en el nivel de desempeño docente y automáticamente en la calidad y el nivel de aprendizaje de nuestros estudiantes, necesariamente entonces hay una relación directa entre la convivencia dentro de la institución educativa y el nivel de aprendizaje de nuestros estudiantes.</p> <p>El E2 por su parte opina que lo pecuniario es lo que manda a pesar de que podamos estimularnos entre nosotros. El E3 cree que, si en los estudiantes funciona los estímulos, entre colegas debemos apoyarnos para mejorar. El E4 señala que los docentes mejorarían si trabajan con estímulos. El E5 refiere, creo que sería muy muy importante, por ejemplo hace poco tuve la oportunidad de ver de cerca que un colega nuestro, de la modalidad a sido reconocido dentro de los 10 mejores ilustres maestros del Bicentenario porque a hecho un trabajo muy, muy importante con sus estudiantes no, y eso es muy importante porque él es maestro de matemáticas y a hecho todo un laboratorio y todo el proceso bien organizado en su institución, en su casa inclusive porque ahora estamos trabajando de forma virtual o remota entonces eso a ayudado y pues lo han reconocido y es de suma importancia, y es importante entender que no solo por el reconocimiento un maestro se desenvuelve bien, si no es que el estímulo y reconocimiento ayudaría un poco más y el E6 refiere que todos trabajamos por convicción y que en los 24 años de servicio nunca recibió un reconocimiento, pero trabaja con con toda dedicación.</p> <p>CONCLUSION.- Existe una aparente coincidencia en que los estímulos y reconocimientos mejorarían el involucramiento de los docentes por ende el nivel de los aprendizajes, aclarando que si no se tiene estímulos y reconocimiento el maestro por vocación trabaja siempre con esmero.</p>						

Tabla 7. Resultados de la Subcategoría: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
<p>11.- En el marco de los estímulos y reconocimientos ¿Cuál sería la importancia de involucrarse en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?</p>	<p>De hecho, docente que no se involucra en las actividades de la institución, entre comillas perjudica la buena marcha institucional, tomando en cuenta que la gestión depende de sus actores vamos ha tener como imprescindible la participación de toda la comunidad educativa</p>	<p>Lo veo un poco complicado porque lamentablemente tenemos que reconocer que la comunidad está aislada de la educación y peor si somos de CEBA no, por ahí la misma sociedad no tiene el nivel de preparación para poder coadyuvar de alguna forma en esta tarea.</p>	<p>Es muy importante articular a la comunidad puesto hay estudiantes que vienen de diferentes zonas y diferentes caracteres y diferentes formas de aprendizaje, por ello es muy importante basarnos en la comunidad para poder rescatar incluso su calendario de eventos y demás.</p>	<p>El docente siempre tiene que participar, involucrándose a la comunidad, no solo el director, por ejemplo en las reuniones azambleas para que los estudiantes vayan construyendo sus aprendizajes, desde todo ángulo.</p>	<p>El docente no solamente es la persona que va a realizar su trabajo dentro de cuatro paredes no, es de suma importancia de que el docente ayude en la gestión y por ende también la relación con las padres de familia, con la comunidad en realidad con toda la comunidad educativa, es de suma importancia y sabiendo que</p>	<p>Es muy importante la pregunta profesor, si nosotros no trabajamos coordinadamente con los directores, por ejemplo, nosotros somos dos docentes con el Director y todo los instrumentos y demás documentos lo trabajamos coordinadamente, para así también nuestra institución salga hacia</p>

	<p>entonces es muy importante y necesariamente implica proactividad, iniciativa, participación y buenas relaciones interpersonales</p>				<p>hay estímulos y reconocimientos, esto debería digamos hacer ver al maestro como el artífice, como una pieza importante dentro de su institución para la buena gestión y el buen servicio que brinda la institución entonces vuelvo ha decir el trabajo del maestro no solamente es un trabajo de tipo pedagógico no, tiene que ver mucho también el trabajo de la</p>	<p>adelante, porque no recibimos apoyo de la UGEL por parte de los especialistas ya sea en planificación o la ejecución misma.</p>
--	--	--	--	--	--	--

					gestión, ayudar, apoyar, estar involucrado de tal o cual acción que se tenga que realizar a nivel de institución, a nivel de la comunidad educativa.	
--	--	--	--	--	--	--

El E1 refiere que las relaciones interpersonales son clave para lograr el involucramiento de todos los actores educativos que resulta ser indispensable en la gestión. El E2 señala que vé esta situación un tanto complicada porque la comunidad está alejada de la gestión escolar. El E3 por su parte indica que es muy importante conectare con la comunidad y lograr su participación. El E4 indica que el docente siempre debe participar plenamente proyectada a la comunidad. El E5 indica que, es de suma importancia de que el docente ayude en la gestión y por ende también la relación con los padres de familia, con la comunidad en realidad con toda la comunidad educativa, entonces vuelvo ha decir el trabajo del maestro no solamente es un trabajo de tipo pedagógico no, tiene que ver mucho también el trabajo de la gestión, ayudar, apoyar, estar involucrado de tal o cual acción que se tenga que realizar a nivel de institución, a nivel de la comunidad educativa. Y finalmente el E6 menciona que la pregunta es muy importante y que solo el trabajo coordinado y en buenas relaciones ayudará porque en la modalidad no se tiene apoyo de la UGEL ni de otras instancias.

CONCLUSION.- Se tiene una coincidencia en el sentido de que es sumamente importante lograr el involucramiento del maestro y esto se puede deber a las buenas relaciones establecidas que en gran medida dependen de las estrategias aplicadas con tal objetivo entonces podemos pensar que el estímulo y reconocimiento puede ser una estrategia muy eficaz.

Tabla 8. Resultados de la Subcategoría: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
12.- ¿Cómo influiría el uso de estrategias de estímulo y reconocimiento en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?	Sé que muchos quizás no siempre esperamos un reconocimiento o estímulo para demostrar la profesionalidad que tenemos dentro de nuestra rama que es el magisterio, yo en lo particular por ejemplo abrazo la carrera magisterial por vocación me interesa, me gusta, me encanta, por eso	Ahí radica, un punto importante la labor del estado, el estado si lo puede hacer por ejemplo él si puede dar estímulos económicos no, había una intensión con lo de las maestrías por ejemplo se pagaba por las maestrías que ahora ha sido desechada, el estado debería estimular al docente, el	Hummm, claro, todo maestro tiene la obligación de poner su empeño a diario, todo maestro tiene esa facilidad como maestro de poder traer nuevos enfoques para que compartan dentro de la institución educativa para poder compartir con los compañeros dentro de la institución educativa y	Bueno el docente tendría que perfeccionarse en sus competencias y capacidades constantemente de tal forma mejoraría también en el aprendizaje de sus estudiantes en forma permanente.	Yo pienso de que el reconocimiento y el estímulo en el desenvolvimiento del trabajo del maestro influiría de manera positiva dentro de su desempeño porqué, porque a ver imaginemos que un maestro a recibido en una x situación una felicitación, éste maestro para la siguiente va a estar con la misma, con el mismo ánimo de	Creo que como docentes nosotros en esa especialidad especialmente en la modalidad que es CEBA, tenemos esa gran responsabilidad de trabajar con personas mayores no es como EBR, u otros que son diurnos tienen otro tipo de trabajo, nosotros con nuestros estudiantes tenemos que

	<p>mi actitud no esta sujeta a reconocimientos ni estímulos pero si gracias a esto se puede dar, fruto de mi desempeño me dan un reconocimiento, alguien me reconoce o estimula me siento fortalecido, bienvenido sea, pero no siempre voy a ser dependiente de eso, es que el estímulo o reconocimiento no puede ser condicionante de</p>	<p>docente se prepara, pero lo gravitante es el tema económico, no le puedes exigir más al maestro, la capacitación cuesta nada es gratis y sacar del sueldo magro del maestro es imposible, con que se mantiene a la familia, el maestro no es que no quiera capacitarse lo que falta es el estímulo.</p>	<p>despertar el interés por desarrollar algo nuevo y lógico nuestros directores posteriormente pueden premiar en forma no monetaria.</p>		<p>empeño o quizás más interés por ver logrado algunas metas algunas acciones más positivas o sea lo invita a realizar mejor su trabajo porque sabe que lo van ha reconocer o sabe que lo están mirando, o sino también el reconocimiento en este caso desde los mismos estudiantes no, no solamente hay el reconocimiento monetario, el reconocimiento documentado, el</p>	<p>estimularlos, motivarlos bastante para que trabajen, tomando muchas estrategias para el aprendizaje de nuestros estudiantes.</p>
--	--	--	--	--	---	---

	<p>mi buen o mal desempeño dentro de mi trabajo, yo particularmente tengo que dejar de lado eso si es que soy docente por vacación, y si no soy por vocación y soy docente por ocasión, ellos si van a esperar o están a la expectativa de cuanto me das o que me regalas para despacharme con un buen desempeño.</p>				<p>reconocimiento de nuestros estudiantes que hace grande al maestro, por ejemplo el estudiante que egresó vuelve y por lo menos a brindarle su saludo y para decirle gracias maestro por haberme enseñado, por haberse dedicado a mí, ahora soy una persona de bien, ese tipo de cosas también son reconocimientos que lo</p>	
--	---	--	--	--	--	--

					<p>engrandecen y que le dan la importancia al maestro y se siente alagado y reconocido también el maestro desde este tipo de acciones no, entonces por eso considero de que es importante esto para la motivación del maestro</p>
--	--	--	--	--	---

El E1 señala, sé que muchos no requerimos del estímulo y reconocimiento para demostrar la profesionalidad porque somos docentes por vocación, pero si por mi desempeño y dedicación me reconocen me siento fortalecido, bienvenido sea. El E2 indica que es tarea del estado, que el estado sí lo puede hacer es decir estimular y reconocer como en el caso del pago por las maestrías que ahora se ha suspendido equivocadamente, las capacitaciones cuestan, el maestro sí quiere capacitarse y superarse, pero falta estimular. El E3 coincide con el E1, que es responsabilidad del maestro contribuir a la mejora permanentemente. El E4 manifiesta que el maestro de modo permanente debe perfeccionarse. El E5 señala que el estímulo y reconocimiento influiría de manera positiva en el desempeño del maestro, imaginemos que

un maestro es reconocido, éste no va ha tener la misma actitud en similares situaciones va ha querer siempre estar mejor, se va a esforzar, **el reconocimiento** de los padres, alumnos etc. **hace grande al maestro** y el E6 coincide en apreciación con los entrevistados 1 y 3.

CONCLUSION.- Las estrategias de estímulo y reconocimiento hacen que el mastro se motive, el reconocimiento de parte de la comunidad educativa hace grande al maestro porque lo fortalece y ésta situación se manifiesta en su desempeño.

Tabla 9. Apreciaciones finales sobre: El estímulo y reconocimiento y su importancia en el desempeño docente.

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
Comentarios finales sobre: El Estímulo y reconocimiento y su importancia en el desempeño docente.	Bueno hemos conversado en el sentido de que el estímulo y reconocimiento no son elementos obligatorios a experimentarlos en el desempeño docente o la marcha institucional, pero	Como le mencionaba, podríamos dar una salvedad gestionando al sector privado, y los estímulos tendría que ser a la labor sobresaliente, al docente que labora más allá	Todo esfuerzo tiene un premio, todo esfuerzo tiene un estímulo, un estímulo va a impulsar el desarrollo de una actividad , si recibimos un reconocimiento nos sentimos bien, recibir un	Para nuestro desempeño en nuestro centro de trabajo también necesitamos buena infraestructura e implementación. Los estímulos no monetarios ayudan al docente a	Sí, considero de que el estímulo y reconocimiento en el desempeño docente es de suma importancia, y es más debemos considerarlo en nuestra planificación desde la	Por su puesto profesor, en este aspecto el estado ya debe, principalmente el MINEDU a nivel nacional no solo en nuestra provincia de Anta, debe haber estímulos económicos y

	<p>sin embargo son elementos que permiten que el docente, directivo y todo el personal hablando del estímulo y reconocimiento en términos generales pues cuando existe algo de esto vamos a lograr mejor identificación.</p> <p>Si efectivamente a cualquiera motiva, imagínese si habría estímulos monetarios nos esforzaríamos no, pero que no</p>	<p>del deber que está estipulado en nuestras funciones sino de qué se le paga al maestro ¿no?, todo esto es una labor más titánica, requiere mucho de la colaboración de los docentes.</p>	<p>reconocimiento es bonito no solamente para ti sino también para tu familia y todos los tuyos.</p>	<p>mejorar, a cumplir de mejor forma frente a los estudiantes.</p>	<p>Dirección y créeme maestro de que a mí también me llama a reflexión de que yo soy Director de mi Institución Educativa y por ejemplo mis maestros han desarrollado acciones importantes y me he descuidado no hice nada documentado, solo verbal, aún cuando lo verbal también es muy importante sin embargo la Ley misma nos invita a reconocer, está</p>	<p>reconocimientos para que así el docente ponga un poco más de su parte por cuanto que el haber que percibimos no es suficiente, esperamos ese estímulo ya sea económico o no económico mediante resoluciones o cartas de felicitación, así pues nosotros como docentes nos sentiremos satisfechos en cuanto al aprendizaje con</p>
--	--	--	--	--	---	--

	<p>sea una condicionante para laborar. Pero es importante que la GEREDU, la UGEL, el MINEDU, tomen en cuenta estas situaciones y se tengan mejores políticas de estado y no de gobierno nada más. Por ejemplo, en los concursos de ascenso de escalas probablemente sea un estímulo el aumentar de sueldo, pero si</p>				<p>en la Ley de Reforma Magisterial entonces si bien los órganos desconcentrados del MINEDU han descuidado ésta parte, hay maestros que destacan y deben ser reconocidos y ojala que estos estudios sean alcanzados a la UGEL para que se tome en cuenta y los maestros que se destacan sean reconocidos y un maestro que es reconocido va a</p>	<p>nuestros estudiantes. Finalmente Prof. David felicitarle por el trabajo que viene realizando y sobre todo en nuestra modalidad. Reitero las felicitaciones profe Davico.</p>
--	--	--	--	--	--	---

	<p>para una gran cantidad de docentes te ponen dos vacantes, esto constituirá un estímulo, el estado a través del MINEDU debe hacer esa reflexión.</p>				<p>trabajar mejor con más satisfacción y eso al final beneficia a nuestros estudiantes directamente.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

El E1 indica: Bueno hemos conversado en el sentido de que el estímulo y reconocimiento no son elementos obligatorios a experimentarlos en el desempeño docente o la marcha institucional, pero sin embargo son elementos que permiten que el docente, directivo y todo el personal hablando del estímulo y reconocimiento en términos generales pues cuando existe algo de esto vamos a lograr mejor identificación.

Sí, efectivamente a cualquiera motiva, imagínese si habría estímulos monetarios nos esforzaríamos no, pero que no sea una condicionante para laborar.

Pero es importante que la GEREDU, la UGEL, el MINEDU, tomen en cuenta estas situaciones y se tengan mejores políticas de estado y no de gobierno nada más. Por ejemplo, en los concursos de ascenso de escalas probablemente sea un estímulo el aumentar de sueldo, pero si para una gran cantidad de docentes te ponen dos vacantes, esto constituirá un estímulo, el estado a través del MINEDU debe hacer esa reflexión. El E2 resalta que se debe reconocer la labor sobresaliente. El E3 indica que, todo esfuerzo tiene un premio, todo esfuerzo tiene un estímulo, un estímulo va a impulsar el desarrollo de una actividad, si recibimos un reconocimiento nos sentimos bien, recibir un reconocimiento es bonito no solamente para ti sino también para tu familia y todos los tuyos. El E4 puntualiza que los estímulos

no monetarios ayudan al maestro a mejorar su trabajo. El E5 menciona: sí, considero de que el estímulo y reconocimiento en el desempeño docente es de suma importancia, y es más debemos considerarlo en nuestra planificación desde la Dirección y créeme maestro de que a mí también me llama a reflexión de que yo soy Director de mi Institución Educativa y por ejemplo mis maestros han desarrollado acciones importantes y me he descuidado no hice nada documentado, solo verbal, aún cuando lo verbal también es muy importante sin embargo la Ley misma nos invita a reconocer, está en la Ley de Reforma Magisterial entonces si bien los órganos desconcentrados del MINEDU han descuidado ésta parte, hay maestros que destacan y deben ser reconocidos y ojala que estos estudios sean alcanzados a la UGEL para que se tome en cuenta y los maestros que se destacan sean reconocidos y un maestro que es reconocido va a trabajar mejor con más satisfacción y eso al final beneficia a nuestros estudiantes directamente. Por su parte el E6 indica: por su puesto profesor, en este aspecto el estado ya debe, principalmente el MINEDU a nivel nacional no solo en nuestra provincia de Anta, debe haber estímulos económicos y reconocimientos para que así el docente ponga un poco más de su parte, por cuanto que el haber que percibimos no es suficiente, esperamos ese estímulo ya sea económico o no económico mediante resoluciones o cartas de felicitación, así pues nosotros como docentes nos sentiremos satisfechos en cuanto al aprendizaje con nuestros estudiantes.

Finalmente Prof. David felicitarle por el trabajo que viene realizando y sobre todo en nuestra modalidad. Reitero las felicitaciones profe Davico.

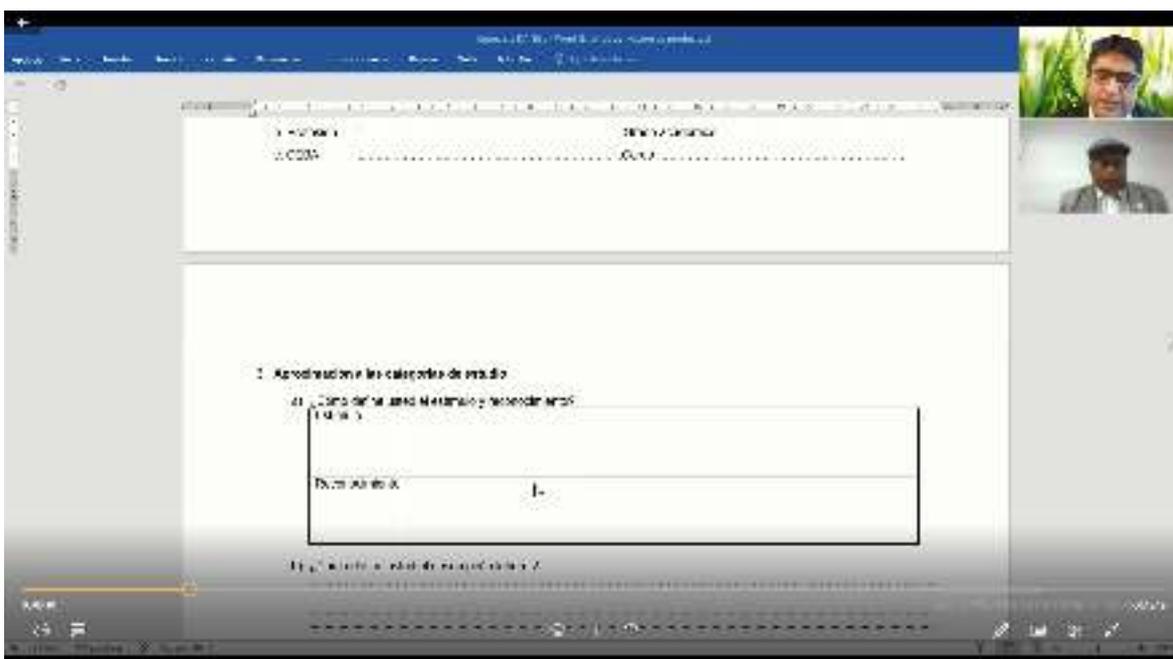
CONCLUSION.- Todos consideran que el estímulo y reconocimiento es sumamente importante para el desempeño docente, no porque el desempeño dependa ó sea condicionado por el estímulo y reconocimiento, sino porque ayuda a mejorar, motiva, fortalece al maestro y sugieren que debe formar parte de la planificación para formar parte en la gestión escolar.

Anexo 8: PANEL FOTOGRAFICO DE ENTREVISTADOS.

1.- Licenciado Pablo Huaman Cusi.



2.- Licenciado Daniel Cahuana Arque



3.- Profesor José Luis Obregón Montes



4.- Profesor Modesto Condor Franco



5.- Magister Justino Manya Zavaleta.

