

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**



TESIS

**Plan de incentivos laborales para mejorar el desempeño docente en la
institución educativa N° 10908 Naylamp Bodogones distrito San
José-Lambayeque**

Presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la
Educación con Mención en Gerencia Educativa Estratégica.

AUTORA: Angeles Angeles, Mariana Esther

ASESOR: Fernández Vásquez, Evert

LAMBAYEQUE - PERÚ

2019

**Plan de incentivos laborales para mejorar el desempeño docente en la
Institución Educativa N° 10908 Naylamp Bodegones distrito San José –
Lambayeque.**

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de
la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica



**MARIANA ESTHER ANGELES ANGELES
AUTORA**

APROBADO POR:




**Dr. DANTE ALFREDO GUEVARA SERVIGÓN
PRESIDENTE DEL JURADO**



**Dra. LAURA ISABEL ALTAMIRANO DELGADO
SECRETARIA DEL JURADO**



**M.Sc. MIGUEL ALFARO BARRANTES
VOCAL DEL JURADO**



**M. Sc. EVERT FERNÁNDEZ VÁSQUEZ
ASESOR**

ACTA DE SUSTENTACIÓN



Nº 000279

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



Siendo las 11:30 horas del día Seis de diciembre del año dos mil diecinueve en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias Históricas Sociales y Educación de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque, se reunieron los miembros del jurado, designados mediante Resolución N° 1695-2019 UP-D-FACHSE, de fecha 05/08/2019 conformado por:

Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón PRESIDENTE(A)

Dra. Laura Isabel Altamirano Delgado SECRETARIO(A)

Msc. Miguel Alfaro Barrantes VOCAL

con la finalidad de evaluar la tesis titulada "Plan de Incentivos laborales para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 10908 Naylamp Bodegonos distrito San José - Lambayeque."

presentado por el (la) / los (las) tesista(s) Mariana Esther Angeles Angeles

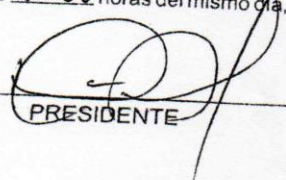
Y asesorado por Msc. Evert Fernandez Vasquez

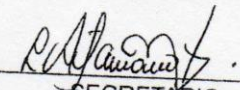
sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 2875-2019 UP-D-FACHSE, de fecha 02/12/19

El Presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, de conformidad con el Reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Históricas Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Artículos 97°, 97° 99°, 100°, 101°, 102°, y 103°; los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones a la sustentante(s), quien(es) procedió (ieron) a dar respuesta a las interrogantes y observaciones, quien(es) obtuvo (obtuvieron) 26 puntos que equivale al calificativo de Bueno

En consecuencia el (la) / los (las) sustentante(s) queda(n) apto (s) para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

Siendo las 12:30 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.


PRESIDENTE


SECRETARIO


VOCAL

Observaciones:

En el Acta de Sustentación de Tesis se evidencia el proceso de sustentación de tesis. La misma que ha sido refrendada por el jurado conformado por el presidente, secretario y vocal, mas no se registra la firma del asesor, cuya labor efectiva es durante el proceso de elaboración de tesis y su presencia en el acto de sustentación de la tesis es voluntaria. Por tanto, su ausencia no invalida el acto de sustentación.

El/la sustentante cumple con los requisitos para la emisión de su grado académico correspondiente.

Lambayeque, 17 de febrero de 2020.



Dr. PERCY CARLOS MORANTE GAMARRA
X DIRECTOR UP-FACHSE

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Mariana Esther Angeles Angeles investigador principal, y Evert Fernández Vásquez asesor del trabajo de investigación “PLAN DE INCENTIVOS LABORALES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10908 NAYLAMP BODEGONES DISTRITO SAN JOSÉ – LAMBAYEQUE” declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 16 diciembre 2019



Mariana Esther Angeles Angeles
Autora



Evert Fernández Vásquez
Asesor

DEDICATORIA

A mi familia por estar siempre a mi lado, incluso en los momentos más difíciles.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios que me dio la sabiduría necesaria para lograr mis metas.

Agradezco a mi asesor Evert Fernández Vásquez, por guiarme en la elaboración de este trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	i
ÍNDICE DE FIGURAS	1
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
I. CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO	5
1.1. Contextualización del problema a analizar	5
1.2. Evolución histórica del desempeño docente	7
1.3. Manifestación y características del problema	8
1.4. Antecedentes del problema.....	9
1.5. Bases teoricas	11
1.5.3. Factores clave en el desempeño docente.....	12
1.5.4. Dimensiones compartidas del desempeño docente	18
1.5.5. Dimensiones específicas del desempeño docente	21
1.5.6. Marco de buen desempeño docente	22
1.5.7. Evaluación del desempeño docente. Modelo de la práctica reflexiva	26
1.5.8. Los incentivos.....	27
1.5.9. Clasificación de los incentivos	27
1.6. Importancia de los incentivos	30
1.6.1. ¿cuál es el enfoque de los incentivos?	32
1.6.1. Motivación	32
1.6.2. Teoría de la motivación e higiene de frederick herzberg	33
1.7. Propuesta del esquema.....	38
2. CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES	11
2.1.1. Tipo de Investigación	39
2.1.2. Diseño de la investigación	39
2.2.1. Población.....	39
2.2.2. Muestra.....	40
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3. CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	42

3.1.ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	42
3.2. PLAN DE INCENTIVOS LABORALES	48
CONCLUSIONES	70
SUGERENCIAS	71
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 134

Tabla 2 42

Tabla 3 43

Tabla 4 44

Tabla 5 45

Tabla 6 46

Tabla 7 47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	36
-----------------------	----

RESUMEN

Parte de mejorar la calidad educativa en la región es tomar en cuenta al docente como un pilar fundamental para potenciar el desarrollo de los estudiantes. Pues la existencia de un desempeño limitado por parte del maestro se puede ver manifestado en sus capacidades pedagógicas, en sus relaciones interpersonales, su sentido de la responsabilidad, su capacidad de expresar emociones y sobre todo de comprender a los demás. Todo ello, puede llegar a afectar a sus estudiantes, ya sea, por ejemplo, en un bajo rendimiento académico, falta de compañerismo. Por esta razón, esta investigación tuvo como objetivo elaborar un Plan de Incentivos Laborales para mejorar el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 10908 Naylamp Bodegones distrito San José – Lambayeque. La hipótesis formulada es que si se elabora un Plan de Incentivos Laborales entonces mejorará el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 10908 Naylamp Bodegones distrito San José - Lambayeque. Asimismo, este estudio es de tipo aplicada con diseño no experimental. Tuvo como muestra a 20 docentes del nivel primario y secundario. Según el enfoque de Valdés (2014), se empleó una ficha de observación como instrumento basado en el constructor de los ítems de la variable desempeño docente. Se obtuvo que existe un desempeño docente regular. Asimismo, se logró diseñar un plan de incentivos laborales empleando una metodología activa, experiencial y crítica. Se recomienda ejecutar el plan de incentivos laborales en los docentes y que los funcionarios de UGEL Lambayeque puedan implementarlo hacia los directores de las instituciones educativas.

Palabras claves: Desempeño docente, Plan de incentivos, Motivación.

ABSTRACT

Part of improving educational quality in the region is taking teachers into account as a fundamental pillar to enhance student development. Well, the existence of a limited performance on the part of the teacher ends up manifesting in his pedagogical capacities, in his interpersonal relationships, among others. And, therefore, it can affect their students, be it, for example, in poor academic performance. For this reason, this research aimed to develop a Work Incentives Plan to improve Teaching Performance in the Educational Institution No. 10908 Naylamp Bodegones district San José - Lambayeque. The hypothesis formulated is that if a Labor Incentives Plan is elaborated then it will improve the Teaching Performance in the Educational Institution N° 10908 Naylamp Bodegones district San José - Lambayeque. Likewise, this study is of an applied type with a non-experimental design. It had as a sample 20 teachers of the primary and secondary level. An observation sheet based on the construct of the items of the teaching performance variable was used as an instrument according to the approach of Valdés (2004). It was obtained that there is regular teaching performance. Likewise, it was possible to design a work incentive plan using an active, experiential, and critical methodology. It is recommended to execute the work incentive plan for teachers and that UGEL Lambayeque officials can implement it towards the directors of educational institutions.

Keywords: Teacher performance, Incentive plan, Motivation.

INTRODUCCIÓN

Es innegable la enorme complejidad del mundo educativo y el amplio abanico de elementos que contribuyen a ella; sin embargo, los profesores y su desempeño se consideran uno de los más significativos. En las últimas décadas se han realizado varios estudios sobre la profesión docente, con el objetivo de conocer los elementos que influyen en su desempeño, sus perfiles personales y profesionales y los orígenes sociales de su actuación

La problemática a tratar en este estudio es la observancia de deficiencias en el desarrollo del desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los profesores de Educación Secundaria de la Institución Educativa N° 10908 Naylamp Bodegones - San José, esto se demuestra en la falta de desarrollo en los resultados de trabajo, las relaciones interpersonales, la responsabilidad, la emocionalidad y las habilidades educativas. Como consecuencia, esto afecta en los niños su rendimiento académico.

El objeto de estudio es la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa N° 10908 Naylamp Bodegones distrito San José – Lambayeque.

El estudio tuvo como finalidad elaborar un Plan de Incentivos Laborales para mejorar el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 10908 Naylamp Bodegones distrito San José - Lambayeque. Los objetivos específicos formulados fueron:

- Diagnosticar el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 10908 Naylamp Bodegones distrito San José – Lambayeque
- Describir los fundamentos teóricos que sustentan la propuesta para la mejora del desempeño docente en la Institución Educativa N° 10908 Naylamp Bodegones distrito San José - Lambayeque
- Diseñar un Plan de Incentivos Laborales para la Institución Educativa N° 10908 Naylamp Bodegones distrito San José – Lambayeque

La hipótesis planteada fue, la elaboración Plan de Incentivos Laborales mejorará el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 10908 Naylamp Bodegones distrito San José – Lambayeque

En este estudio se emplearon enfoques teóricos como las metodologías analítica e histórica, así como métodos empíricos como la observación. La técnica para la recolección de datos fue la observación, así como el instrumento fue una ficha de observación, además que se utilizó un diseño no experimental.

El presente estudio se divide en tres capítulos:

El **primer capítulo** presenta el objeto de estudio, iniciando por la localización de la institución, los componentes esenciales del problema, los patrones de como se presenta el problema, cómo se manifiesta en la actualidad, y describe los métodos de resolución del problema de permiso para realizar la investigación.

El **segundo capítulo** cubre el marco teórico al revisar la literatura de varias fuentes textuales, brindando el contexto y la teoría mediante los cuales podemos entender conceptualmente la investigación.

El **tercer capítulo** comprende el análisis e interpretación de los datos obtenidos y sus resultados, todos los cuales están directamente relacionados con la problemática de investigación y se derivan del análisis y comparación de los datos dispuestos en tablas estadísticas, finalizando el capítulo con una recomendación.

Las conclusiones, que hacen referencia a los resultados más relevantes del trabajo de investigación; los directorios y los archivos adjuntos relacionados hacen el trabajo.

I. CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

Para dar sentido al problema, su evolución y como se originó; sus manifestaciones y las características de este problema, en este capítulo se desarrolla el análisis del marco teórico sobre el desempeño docente para el estudio presente "Desempeño docente en la Institución Educativa N° 10908 Naylamp Bodegones, distrito San José – Lambayeque."

1.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA A ANALIZAR

Este estudio se ejecutará en la Institución Educativa N° 10908 Naylamp Bodegones, ubicado en el distrito de San José, provincia de Lambayeque, Región de Lambayeque, específicamente en el noroeste y este de la región de Lambayeque.

Reseña Histórica

Esta Institución Educativa está ubicada en el pueblo de Bodegones, en el Distrito de San José, Provincia y Región de Lambayeque. La Comunidad Campesina de San José dono generosamente 3 Has. de terreno para la construcción de la Institución Educativa. Se crea como Escuela Primaria de Menores; según Resolución Directoral N° 0771 de fecha 30 de mayo de 1980; en la jurisdicción del NEC N° 09 siendo su primer Director; Profesor Julio Melquíades López Piedra; posteriormente, se amplía sus servicios a la comunidad con el nivel de Educación Secundaria; según Resolución Directoral N1 0176 de fecha 13 de mayo de 1988; egresando su primera promoción de estudiantes del nivel secundario en el año 1992. El 13 de mayo de 1992; según R.D. N° 205 – 92 – ED, asume la Dirección la Lic. Jenny Liliana Dávalos Cueva. Luego, la Dirección está a cargo del Lic. Orlando Héctor Tineo Montalvo hasta 2014. En el 2015, se designa como director el Licenciado Segundo Rómulo Jiménez Vásquez quien dirige la I.E. hasta la actualidad.

Misión

Institución Educativa Naylamp (2015) "Somos una Institución Educativa de Primaria y secundaria para menores en educación rural; que proporciona formación completa y desarrolla un trabajo pedagógico basado en la identidad del alumno, contextualizando y diversificando el diseño curricular, respetando sus costumbres y legado cultural" (p. 5).

Visión

Institución Educativa Naylamp (2015) "Ser una Institución Educativa líder, que asegure una formación integral de los estudiantes, fomentando el desarrollo de habilidades que permitan un óptimo desenvolvimiento en diversos contextos para la

resolución de problemas, con integración de áreas, fundamentado en sólidos valores morales con principios cristianos, de Identidad Cultural y Formación Productiva para la mejora de su calidad de vida” (p. 5).

Valores

Los valores son características que los individuos aprenden en su entorno social y familiar, que ayudan a regir su conducta. Son la base sobre la que determinamos cómo responder en las múltiples situaciones que nos plantea la vida. Podemos permitirnos expresar qué tipo de personas queremos ser, y en nuestro caso, qué tipo de persona queremos desarrollar, basándonos en nuestros valores, ya que esto es lo que en última instancia definirá lo que hace a un ser humano.

Respeto: El reconocimiento de la dignidad de todo ser humano ayuda a la persona a relacionarse con los demás en un ambiente de justicia, curiosidad por el otro y apertura recíproca.

Responsabilidad: Es el reconocimiento del impacto que todo lo que realizamos o no, tiene sobre nosotros mismos y sobre los demás. La responsabilidad respalda el cumplimiento de las obligaciones adquiridas y fomenta la tranquilidad y la confianza entre las personas.

Solidaridad: Cuando dos o más individuos se reúnen y trabajan juntos para lograr un objetivo similar.

Tolerancia: Se define como la consideración de las ideas o comportamientos de los demás, aunque difieran de los nuestros. Es un valor esencial para que las personas convivan pacíficamente.

Justicia: Se define como la virtud que nos orienta a ofrecer a cada uno lo que le pertenece o corresponde, para vivir con dignidad, empleando para ello el sentido de la equidad y la razón o el derecho. La justicia no es sólo reconocer, felicitar y promover las actividades y causas positivas, sino también denunciar aquellos comportamientos que son perjudiciales para las personas o la sociedad.

Honestidad: Es la transparencia de una persona con sus semejantes, es decir, no oculta nada, y esto le proporciona tranquilidad. Un individuo honesto no roba nada a los demás, ni espiritual ni materialmente. La honestidad requiere la valentía de decir constantemente la verdad y actuar de forma directa y sin ambigüedades.

1.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Es innegable la enorme complejidad del mundo educativo y los numerosos aspectos que contribuyen a ella; sin embargo, los profesores y su desempeño se consideran uno de los más significativos. En los últimos años se han realizado varias investigaciones sobre la profesión docente con el fin de comprender mejor los elementos que influyen en su rendimiento, sus perfiles personales y profesionales y los orígenes sociales de su actuación. En el mundo actual se espera que las escuelas y los instructores realicen todo lo que la familia, el estado y la sociedad no hacen. Las exigencias de calidad, eficiencia y competitividad de la educación no siempre se ven satisfechas por la cultura escolar, los cambios estructurales en los sistemas educativos, la autonomía y los recursos. Del mismo modo, el aumento de las demandas de trabajo docente no está respaldado por procesos sistémicos e integrales que permitan a los instructores asumir estas nuevas responsabilidades, compartir la corresponsabilidad del producto de su trabajo y participar en los cambios. Además, hay pruebas claras de que en muchos países la educación no ocupa un lugar destacado en la agenda política y, Así mismo, se está perdiendo el reconocimiento y el valor social de la carrera docente. La educación no solo se ve obstaculizada por su efecto, sino que la sociedad en su conjunto también lo está por su responsabilidad en ellos. El sistema educativo peruano del siglo XXI es trascendentemente inequitativo, con dificultades generalizados de mala administración y mala calidad (en términos de rendimiento académico en matemáticas y comunicación). Los resultados también sugieren que el rendimiento de los niños peruanos es preocupante, por decirlo con franqueza.

El Consejo Nacional de Educación (2011), menciona, ¿qué paso con los docentes en base a la situación general de la educación en el Perú? del 2000 al 2010, la autocracia se caracterizó por favorecer inicialmente el cambio y luego desvanecerse con el tiempo. Tal vez el nuevo entusiasmo por revisar el discurso tradicional sobre temas educativos haya dado paso a viejas interpretaciones de temas autorizados. Este cambio se basa en tres pilares: (a) el reconocimiento de los docentes como sujetos de agencia, (b) la necesidad de promover políticas de desarrollo profesional docente, y (c) la formación inicial para prepararse para la reforma del futuro y expresar su significado a través de la creatividad. La forma de formación aún no es el foco de las decisiones de política docente en el país. Así mismo, ciertos factores, como el crecimiento profesional en pedagogía y el prestigio de los docentes como personajes principales, están incorporados al enfoque tradicional.

Uno de los retos de nuestro sistema educacional es la escasez de recursos humanos, es decir, de profesores. La baja calidad salarial de los profesores es el resultado de la baja calidad salarial. Díaz (2014), vicepresidente del Consejo Nacional de Educación (CNE), afirma que "Desde 1965, los ingresos han ido disminuyendo constantemente, y esta tendencia se ha mantenido hasta finales de la década de 1990. Como resultado, pocas personas están interesadas en convertirse en profesores, al menos entre los graduados de secundaria más competentes. Según una estimación, casi un tercio de las personas que estudian la carrera de magisterio proceden del tercio más pobre de la población ", agregó. Otra consideración es la infraestructura del centro educativo. Esta característica se incluye en los requisitos de educabilidad según Chiroque (2015). A la hora de invertir en edificios escolares, hay que tener en cuenta los objetivos o el programa educativo que se persigue. Si la finalidad es crear un vínculo entre el empleo y la educación, deben crearse en las escuelas, talleres; si el objetivo es progresar hacia una completa jornada escolar, deben proporcionarse en las escuelas, comedores; si los profesores van a trabajar a tiempo completo, deben construirse cubículos para cada uno de ellos y salas de profesores; etc.

1.3. MANIFESTACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL PROBLEMA

La gestión educativa en la Región Lambayeque no es la mejor, pero tiene un método de gestión "tradicional, jerárquico", lleno de rigidez y burocracia, las cuales tienen carencia de claridad cuando se toman decisiones y en la administración de los recursos; una falta estratégica de planificación, que verifica con los nuevos arquetipos de gestión que se basan en la transparencia, la participación, la delegación de funciones, la descentralización y trabajo de equipo. Se ha visto que las interacciones entre profesores y directivos en las instituciones educativas son tensas, como lo demuestra el surgimiento de grupos hostiles. Por todas estas cuestiones, se puede afirmar que la Institución Educativa N° 10908 Naylamp Bodegones - San José no es ajena a los problemas mencionados. Los déficits se encuentran en el desarrollo del docente y su desempeño, en el desarrollo de enseñanza-aprendizaje de los docentes y en el limitado desarrollo de las habilidades, la responsabilidad, la emocionalidad, los resultados del trabajo y las conexiones pedagógicas interpersonales. Como resultado, el rendimiento académico se ve afectado en los estudiantes. Las características de este problema son las siguientes:

- Los profesores tienen poca capacidad para hacer que sus materias sean interesantes y atractivas.
- Existe falta de conciencia y tratamiento de las características psicológicas específicas de los alumnos, así como una falta de despreocupación por sus dificultades.
- Incapacidad para establecer un ambiente propicio para que los estudiantes conozcan obligaciones, sus derechos y cómo ejercerlos.
- Existe un bajo grado de participación en la toma de decisiones institucionales y las jornadas de docentes.
- Respecto a la labor realizada existe un bajo nivel de satisfacción.
- Falta flexibilidad para acceder las diversos sentimientos y opiniones de los alumnos, así como un verdadero respeto por sus diferencias.
- Respecto a los alumnos y su desarrollo existe bajo nivel de expectativas.
- Se formará el grado de tener una orientación positiva para evaluar los atributos de personalidad deseados de acuerdo con el modelo de hombre a formar.

1.4. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Cárdenas y Abanto (2005) en su estudio “Aplicación de un programa de Evaluación Interna para elevar el nivel de calidad en el Desempeño Docente de la I.E. Rosa Flores de Oliva de la ciudad de Chiclayo 2005”, concluyeron:

Debido a que el ambiente general en la Institución Educativa era bajo desde el inicio, el uso de este programa cambio la realidad actual en la Institución Educativa, según el diagnostico producido en el pre-test.

Debido a la complejidad de la evaluación del desempeño docente, ésta abarca todos los aspectos del perfil docente, por lo que centrarse sólo en el rendimiento de los alumnos y en la preparación de las clases no permite tener una visión integral del Desempeño Docente.

La labor docente debe caracterizarse como un aspecto de calidad educativa (Rendimiento Docente), que luego debe operacionalizarse a través de un conjunto de indicadores. El desempeño de los estudiantes es un indicador a corto plazo, mientras que la inserción de laboral es un indicador a largo plazo del desempeño docente.

Alvarez (2010) en su estudio “Modelo de Supervisión para Mejorar el Desempeño Docente del CETPRO Guamán Poma, Miraflores, Arequipa 2010”, concluyó:

Los resultados del cuestionario revelaron un problema con el desempeño docente, ya que el 70% de los encuestados afirmaron que el rendimiento en el aula y en el taller es deficiente. El 90% de los docentes afirmaron que utilizan métodos de enseñanza tradicionales; el 70% dijo que a veces no comprenden el trabajo que realizan en el aula-taller; y el 80% dijo que ocasionalmente se elaboran materiales educativos basados en el tema sugerido. El 80% de los profesores no reciben una formación continua que les ayude a mejorar sus habilidades docentes.

El uso del modelo de supervisión ayudará a que rendimiento de los docentes mejore.

En la evaluación se reveló la carencia de recomendaciones en cuanto a la formación y supervisión docente, las cuales son importantes para que mejore el de rendimiento docente.

Quispe (2011), elaboró la investigación “Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010”, la cual concluyó:

Existe una escasa asociación entre el estilo de liderazgo escolar autoritario y las responsabilidades de toma de decisiones del director, como indica su control sobre los docentes y su supresión de las ideas nuevas al imponer su propio enfoque.

El estilo de liderazgo democrático y el rendimiento de los profesores tienen una asociación media significativa. Los resultados son esperables porque muestran la confianza en la capacidad del profesor para delegar el trabajo, colaborar en las decisiones y escuchar y aceptar nuevas ideas.

La escuela de nivel básico es la que obtiene mejores resultados académicos (50%). Los profesores son competentes y buenos en el 41% de los casos. Los resultados sugieren que el uso inadecuado del estilo de liderazgo del director conduce a una baja eficacia docente.

El estilo de liderazgo democrático del director contribuyó positivamente a las dimensiones de habilidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y relaciones interpersonales con sus alumnos, mientras que los estilos de liderazgo autoritario y liberal contribuyeron negativamente a la dimensión de resultados de la labor educativa del profesor.

En una investigación sobre desempeño docente, similar a la nuestra, se discuten los múltiples estilos de liderazgo utilizados en la práctica docente; sin embargo, entender cómo aplicarlos en función de la circunstancia en la que uno se encuentre es fundamental, debido a que esto permitiría una mejorara en el desempeño del profesor.

1.5. BASES TEORICAS

1.5.1. Desempeño docente

1.5.2. Definición

Montenegro (2003), indica que el desempeño es una secuencia de actividades, entretanto un ejemplo de conducta amplio es la competencia. El desempeño del profesor se define como la capacidad de llevar a cabo sus responsabilidades; en él influyen elementos como el profesor, el alumno y el entorno. A través de la acción reflexiva, el desempeño también se involucra en varios niveles: el propio docente, el entorno del aula, el entorno institucional y en el contexto sociocultural.

El desempeño docente es la aplicación de la información obtenida a través de la formación profesional, siendo las grandes áreas de competencia de los profesores de educación regular las siguientes:

- Un conocimiento profundo de los aspectos teóricos y prácticos del aprendizaje y del comportamiento humano.
- Un conocimiento profundo de la materia a estudiar.
- Manifestación de actitudes hacia las interacciones interpersonales y el aprendizaje.
- Comprensión de los enfoques, procesos y métodos de instrucción eficaz.

Cuando decimos “desempeño” ", nos referimos a la práctica de una persona en las tareas que conlleva su oficio, cargo o profesión. La "evaluación del desempeño docente" hace alusión al proceso de evaluación de las prácticas de los profesores en relación con las responsabilidades que conlleva su cargo y su profesión.

Pogré (2006) enfatiza que la enseñanza es una práctica social compleja. Aunque se define por el microespacio en que se organizan profesor-alumno-conocimiento, desatando procedimientos de relación determinando el lugar y valor de los otros mediante la posición de cada elemento, el microespacio de la práctica docente está integrado en entornos más amplios que regulan y legitiman su funcionamiento: la sociedad, el sistema educativo y la institución escolar.

Innovación, desarrollo, pedagógico, compromiso institucional, disciplina, disponibilidad al trabajo, comportamiento, puntualidad, conductas de trabajo, hombre, mujer, se encuentran entre las cualidades medidas por el desempeño docente, lo que califica la calidad profesional con la que se espera que el docente de educación se desempeñe (De la Cruz, 2007).

El Ministerio de Educación (2012) define que el desempeño son actividades visibles de una persona que podrían ser evaluadas y caracterizadas e indican su disputa. Se deriva del término performance en inglés y se refiere al logro de aprendizajes requeridos y al cumplimiento de deberes dados. Se considera que la forma en que se completan estas actividades refleja la capacidad básica de una persona.

1.5.3. Factores clave en el Desempeño Docente.

A) Aptitudes y habilidades docentes

Cuando se trata de la posición del profesor como educador, las competencias docentes se definen como competencias, acervo de conocimientos y habilidades fundamentales que facultan al docente desempeñar eficazmente sus obligaciones profesionales. Para educar hay que adquirir ciertos enfoques, y para ello el docente respecto a la enseñanza debe ser un profesional. Debe tener un amplio conocimiento de la pedagogía, así como actitudes que le permitan comprometerse con los alumnos.

Dado que las actividades del profesor tienen un impacto en la conducta de los alumnos, sus acciones deben estar guiadas por normas éticas fundamentales. El valor de la enseñanza y su influencia en los seres humanos exigen una moral profesional que proteja el cumplimiento de las responsabilidades educativas y el reconocimiento de la profesión.

B) Métodos de planeación y estrategias didácticas

B.1. Planeación Didáctica

Planificar es disponer las lecciones y las materias, teniendo en cuenta las peculiaridades de los alumnos, reflexionando a lo que se enseñará y preparando las actividades y los recursos adecuados. Esto permite al profesor garantizar que sus estudiantes preparen al máximo de su potencial.

La planificación faculta a los profesores adjudicar buenas sesiones de clases, que se definen como aquellos en los que el profesor anticipa los componentes necesarios para hacerlo con la mayor eficacia posible, a pesar de los problemas y las condiciones en que se imparten. La planificación hará depender la eficacia de la enseñanza (Ainscow et al., 2001); es un procedimiento de desarrollo previa permite modificarse sobre la marcha.

La enseñanza debe organizarse de forma que cada alumno tenga las mismas oportunidades de desarrollar todo su potencial.

B.2. Estrategias Organizativas y Didácticas

La estrategia didáctica, también conocida como estrategia organizativa y didáctica, consiste en que docentes y alumnos trabajen de forma diferente según los objetivos a alcanzar, las características de los alumnos, los contenidos, los recursos, el entorno escolar, etc.

Es la administración de varias alternativas de educación para diversas situaciones de aprendizaje, teniendo en cuenta que el currículo es diverso y que la programación se centra en el aprendizaje de procedimientos, actitudes y de contenidos. En consecuencia, el profesor tiene que disponer de distintas variedades de metodologías además de distintos grados de dificultad y el modo de estructurar la enseñanza deben reformarse.

Las tácticas organizativas y didácticas del profesor para abarcar los temas en clase posibilitan el desarrollo de funciones que proporcionan al aprendizaje un grado de relevancia y el potencial de aplicación en la vida cotidiana del estudiante.

El empleo de una amplia colección de tácticas y métodos de enseñanza tiene como resultado mejorar el compromiso e implicación de los estudiantes; "la capacidad de enseñar

en una variedad de estilos es esencial para una instrucción eficaz en el aula" (Ainscow et al., 2001).

C) Métodos y técnicas para la enseñanza

C.1. Métodos de Enseñanza

El enfoque educativo es un conglomerado de métodos para desarrollar actividades en el aula que combina técnicas y metodologías. Se trata de planificar y manifestar las actividades más adecuadas que permita ser guía de un tema a través de la enseñanza de cualquier estado acciones, acontecimientos o cosas (Álvaro, Bueno y Calleja, 1990). El proceso de aprendizaje exige ahora una serie de procesos, tácticas y técnicas; en consecuencia, el método proporciona criterios para que el instructor modele la forma que mejor responda al escenario didáctico que está adoptando.

Es responsabilidad del profesor facilitar un ambiente de aprendizaje adecuado para que los alumnos integren los nuevos conocimientos en los previamente adquiridos mediante la absorción cognitiva, la modificación, la diversificación y el enriquecimiento de los esquemas previos. El docente más eficaz es quien entiende cómo aplicar metodologías o las estrategias de enseñanza más precisas para cada situación de aprendizaje (Álvaro et al., 1990).

Los planteamientos didácticos existentes han hecho necesario el abandono del método convencional de enseñanza magistral, dando lugar a una plétora de modelos didácticos cada vez más sofisticados.

C.2. Asignación de Tareas

La asignación de los deberes debe ejecutarse en la medida de lo posible después de la actividad con la cual están relacionados; se procura considerar parte de la lección y que los estudiantes entiendan que son importantes y no un medio de llenar el tiempo; deben ser factibles, atractivos.

Las tareas ejecutadas deben ser verificadas y subsanadas, eso permite realizarse de diferentes maneras: mientras la actividad práctica, intercambiando trabajos entre los alumnos, recogiendo todos los trabajos además de ir revisándolos después del trabajo en clase, o pidiendo las respuestas a los estudiantes. Es fundamental proporcionar retroacción

del trabajo ejecutado y revisarlo de nuevo, esto asegura de que el estudiante ha entendido correctamente el contenido.

C.3. Cuestionamientos

El cuestionamiento es una forma excelente de incitar la intervención activa de los estudiantes. Las preguntas se utilizan para estimular, ampliar, expandir, aclarar y corroborar lo que piensa. Las interrogantes dan cabida a que el docente comprobar el conocimiento del material y, si es requerido, aclararlo. No obstante, más de dos tercios de las interrogantes del educador dan una solución prevista (Flanders, 1977).

D) Diversidad en la organización del aula

D.1. Organización del Aula

Debe ser un entorno instructivo en el que los estudiantes sientan moverse libremente (Fuéguel, 2000), además de ser cómodo, seguro y práctico, la temperatura, la luz, y los colores, la luz no deben ser abruptos.

El diseño del entorno es un enfoque de enseñanza que funciona en conjunto con otras tácticas pedagógicas (Pertierra, 1993). El diseño del entorno puede comunicar mensajes que fomenten el movimiento, llamen la atención sobre los materiales, estimulen la atención y motiven la actividad. Sin embargo, si no está bien planificado, puede tener el efecto adverso.

E) Interacciones y actitudes positivas

E.1. Interacciones

La interacción, según Medina (1980), es la interacción dinámica del educador con un grupo de estudiantes, así como las acciones directas que realiza con los mismos. La interacción entre las disciplinas es necesaria para la enseñanza.

Las conexiones del educador con sus estudiantes requieren una actitud constructiva, así como una directriz intelectual y sistemática; el instructor debe ser de apertura, gentil y minucioso, pero sin llegar al extremismo. Se ha demostrado que los instructores excesivamente emotivos, así como los profesores amargados, sombríos y dictatoriales, producen peores niveles de enseñanza.

E.2. Motivación

Cuando vemos en el aula a estudiantes que no prestan atención, o poco interesados por el tema, que se molestan constantemente o que llaman la atención sobre sí mismos, todo indica que falta motivación. La motivación es la manera adecuada de mejorar el aprendizaje.

F) Altas expectativas de todos sus alumnos

La perspectiva de los docentes, según Good (1987), son las conclusiones de los docentes sobre el desempeño académico futuro de los alumnos y el tipo de roles que los estudiantes necesitan en relación con las percepciones de los docentes sobre sus habilidades.

Las expectativas de los maestros pueden influir en los estudiantes de muchas maneras, especialmente en el aprendizaje a través de la comunicación lingüística, siendo más atentos con las estudiantes expectativas altas, y a los que no, criticándolos, no dándoles tiempo para resolver interrogantes, brindándoles más asignaciones y nivel académico bajo. percibido por el alumno y puede comenzar a comportarse como se espera.

G) Habilidades en el manejo del aula

La Gestión del aula según Emmer (1987) es "un conjunto de comportamientos y actividades docentes destinados a involucrar a los estudiantes con un comportamiento apropiado y minimizar las distracciones" y requiere procesos concretos para dar inicio a un ambiente que posibilite el aprendizaje, y evite errores y entretención. un término muy extenso que significa, ante todo, un ambiente de aula apropiado y, así mismo, una enseñanza eficaz.

La buena gestión del aula se logra conociendo la estructura ecológica, lo que facilita la planificación, adaptación y organización para reducir el mal comportamiento y promover el comportamiento adecuado.

La eficiencia de un docente genera un ambiente positivo en clase y actitudes aceptables con los alumnos, preserva a sus estudiantes en el camino y dirige una clase que sostiene la atención de los estudiantes.

La disciplina en clase es la gestión del aula, permite garantizar que la actividad educativa se ejecute de forma ordenada e ininterrumpida. La conducta de los alumnos puede organizarse y controlarse mediante tácticas de disciplina (Gotzens, 1997). Un entorno de enseñanza adecuado está directamente relacionado con el control, la disciplina y con el orden, todo lo cual debe basarse en la estructura escolar para que sea un hecho.

Para garantizar la coexistencia, la vida en un entorno social requiere la formación de normas y reglamentos de grupo. También son necesarias para que el aula funcione correctamente. La gestión eficaz del aula comienza con el establecimiento de reglas y normas claras al inicio del curso escolar, que deben revisarse con frecuencia a lo largo del mismo.

La coherencia y la equidad son atributos muy esenciales que el instructor debe demostrar de forma regular al aplicar las reglas y la disciplina; se trata de "hacer lo que hay que hacer" y "hacer lo que se dice" (Good y Brophy, 1980).

H) Uso de recompensas y sanciones

Ciertos comportamientos pueden reforzarse o detenerse mediante el uso de incentivos o castigos. La conducta social de los alumnos está influida por las recompensas o refuerzos (Gotzens, 1997), que motivan a los alumnos a esforzarse en sus tareas (Brophy, 1998).

Debe haber castigos para algunas circunstancias en las que la conducta del alumno sea inaceptable, que pueden ser, Por otro lado, los investigadores sugieren que la sanción es menos eficaz que el elogio, y que las primeras opciones son los incentivos orales del instructor, la expulsión de la clase o remisión de notas desfavorables a la familia.

I) Procesos de evaluación en el aula

Pineda (1993) define la evaluación como un método sistematizado de medición de actitudes, capacidades e inteligencias para ofrecer una retroalimentación del aprendizaje. Es un paso en el proceso de enseñanza-aprendizaje que se utiliza para monitorear el desarrollo del alumno (López, 2000). Es un componente de un continuo y, como tal, debe ser con el aprendizaje: integrada en el día a día, continua y procesal (Álvarez, 2001). Su objetivo primordial es concienciar sobre el desarrollo de aprendizaje, analizar los retos y

emitir juicios sobre el cambio de técnicas, la intervención individual o la mejora del proceso en general.

Los profesores suelen evaluar a los alumnos al final del semestre con exámenes escritos, sin embargo, es útil aportar diversidad de metodologías para analizar el nivel obtenido por los estudiantes. La estimación del proceso, además del resumen con las puntuaciones distintas obtenidas en los instrumentos empleados, es un recurso muy importante. Además, es conveniente crear perfiles de estudiantes para medir el dominio del contenido. Podremos obtener estadísticas más precisas sobre los logros de los alumnos utilizando varias opciones.

Los resultados de la evaluación deben ser utilizados por el docente (Pollard, 2002) para cambiar sus técnicas de planificación y enseñanza a la luz de los hallazgos, así como para hacer un seguimiento del desarrollo de sus estudiantes.

Dado que todos los tipos de evaluación tienen ventajas e inconvenientes (Muijs y Reynolds, 2001), lo mejor es emplear una variedad de enfoques para obtener los mejores resultados (Gutiérrez, 2010).

1.5.4. Dimensiones compartidas del Desempeño Docente

El Ministerio de educación (2012) identifica los aspectos que se comparten con otras profesiones a través del marco de Buen Desempeño, que incluye lo siguiente:

A) Dimensión reflexiva. En su trabajo diario, los profesores establecen su identidad profesional. Reflexionan y aprenden de sus interacciones sociales. Para asegurar el aprendizaje de sus alumnos, deliberan, emiten juicios, adaptan críticamente los distintos conocimientos y construyen diversas habilidades. La base de su trabajo es la mejora constante de los métodos de enseñanza y la autorreflexión.

En la enseñanza, la aplicación de los conocimientos disciplinares y pedagógicos, así como la comprensión de las cualidades y el contexto de cada alumno, exigen una introspección sistemática en torno a objetivos y procesos la enseñanza. Los profesores deben emitir juicios críticos sobre sus propias prácticas y las de sus colegas. Como se ha dicho anteriormente, este conocimiento articula la información disciplinar, curricular y profesional y sirve como piedra angular de su competencia profesional, ya que se fundamenta en el conocimiento adquirido a partir de la reflexión sobre su propia práctica e

historia. El conocimiento docente es complicado y especializado hasta cierto punto en que es sincrético, dinámico y práctico.

El repertorio de conocimientos y saberes de los profesores está formado por la experiencia técnica, los conocimientos disciplinares y las habilidades pedagógicas, que crean y reponen en la sociedad. Sus procedencias, numerosas y variadas, van desde su desempeño laboral actual hasta su historia profesional y personal. Esta actividad reflejada requiere conciencia crítica personal y comunitaria, esto conduce a implicación para cambiar las conexiones sociales, debido a la creación esencialmente en las organizaciones y forman parte de un marco cultural, social e institucional diverso.

B) Dimensión relacional

La docencia es fundamentalmente una conexión entre individuos que participan en un desarrollo de aprendizaje, que es organizado, guiado y evaluado por los profesores. Durante este proceso, se establecen relaciones cognitivas, emocionales y sociales que transforman la enseñanza en una tarea subjetiva, ética y cultural.

El manejo de la relación profesor-alumno es crucial. El respeto, el cuidado y la disposición por el alumno, considerado como un individuo de derechos, son componentes esenciales de una buena enseñanza. La enseñanza se construye a partir de interacciones tangibles en clase y en el centro educativo, particularmente entre instructores y alumnos, esto envuelve el desarrollo de procedimientos emocionales y afectivos, la flexibilidad y tolerancia, según este enfoque.

Los profesores aprenden a través de la interacción con los alumnos, que son el tema principal de su actividad educativa, al tiempo que aprecian su diversidad individual y sus rasgos socioculturales en estas relaciones. Muchos docentes de nuestro país valoran estas cualidades, en particular la información que obtienen sobre sus alumnos y las relaciones positivas que logran desarrollar con ellos, lo que constituye un sello distintivo de la enseñanza eficaz. La formación de relaciones no se produce sólo en el aula. Los profesores también deben continuar de la misma manera en otros ámbitos, como sus relaciones con sus familias y comunidades, lo que generaliza y refuerza el grado relacional de la enseñanza.

C) Dimensión colegiada

Los profesores realizan su trabajo fundamentalmente al interior de una organización cuyo objetivo principal es garantizar los principales beneficiarios de la misma desarrollen, aprendan cualidades adecuadas, cuyo trabajo es de carácter institucional y social. Se comunican entre compañeros, como los profesores y la dirección, para organizar, planificar, aplicar y evaluar los procedimientos educativos del centro. Este entorno permite un esfuerzo de colaboración y una reflexión metódica sobre las cualidades y la amplitud de sus planteamientos pedagógicos.

El papel del docente es compartir de la institución, la misión y visión, así como adoptar sus valores y su filosofía. El profesor es un producto de la cultura de la escuela y es susceptible de sus valores. Su actividad individual desarrolla importancia esencial cuando respalda a la misión y la finalidad de la organización de la que forma parte. La identidad en gran medida se ve moldeada por el profesionalismo de cada educador por los entornos laborales y sociales que fomentan.

A nivel colegial, en los centros educativos, se deben tomar las decisiones más importantes que influyen en la comunidad educativa. Los profesores suelen expresar sus opiniones y opciones mediante asambleas, grupos de trabajo y comisiones, y sus órganos de dirección exigen una composición plural. Todo ello requiere que los profesores se organicen y trabajen juntos.

D) Dimensión ética

Se basa básicamente en la dedicación y el deber moral de cada alumno, así como en su aprendizaje y crecimiento humano. También se manifiesta en el respeto a la diversificación y la identificación, así como en las elecciones metodológicas que se hacen. El educador se responsabiliza y aborda a varios grupos de alumnos, emitiendo juicios y seleccionando técnicas de acuerdo con la misión de la escuela y los objetivos del sistema educativo nacional.

El fundamento ético de la educación como profesión se basa en la dignidad y el respeto de los derechos de los adolescentes y niños. Se necesita la idoneidad profesional del profesor, la búsqueda metódica de herramientas, su conducta moral y tácticas que mejoren el aprendizaje para los alumnos. La complejidad de la educación como profesión

requiere una visión de la diversificación que identifique la variedad biológica, cultural, lingüística y étnica que distingue a nuestra sociedad, así como la consideración de cómo la escuela puede contribuir a la creación de comunidades más democráticas.

Los profesores imparten la enseñanza como un servicio público, siendo sus alumnos los principales beneficiarios. Esta es una actividad regulada en el ámbito profesional por el Estado con el fin de vincular su desempeño laboral con los resultados y procesos que de ella se deriven, otorgándoles una responsabilidad social frente a sus alumnos, familias, comunidad y sociedad. Los profesores deben rechazar la corrupción, los prejuicios, las agresiones y el terrorismo en esta dimensión, y deben convertirse en modelos de conducta y actitudes éticas en su contexto social.

1.5.5. Dimensiones específicas del Desempeño Docente

Contamos con dimensiones de prácticas de la docencia como:

A) Dimensión pedagógica

El núcleo de la profesionalidad docente es la dimensión pedagógica. Se refiere a un tipo especial de conocimiento, el saber pedagógico basado en el análisis teórico-práctico, que le faculta recurrir a una variedad de fuentes para desempeñar su responsabilidad. Del mismo modo hace referencia a la práctica explícita de la enseñanza, que necesita la facultad de suscitar la voluntad, en otras palabras, el compromiso y el interés de los alumnos por ser educados y aprender, así como la ética de la educación, que es el sentido del vínculo por el que es objeto de libertad y crecimiento en ámbito educativo.

B) Dimensión cultural

Se señala a la exigencia de que las personas tengan una comprensión integral de su entorno para afrontar las dificultades económicas, políticas, sociales y culturales, así como los retos históricos y los ámbitos internacionales, nacionales, locales y regionales en los que se producen. Implica examinar la evolución, los problemas y los retos para comprenderlos y obtener el aprendizaje contextualizado que cada civilización ofrece a sus futuras generaciones.

C) Dimensión política

Alude al compromiso de los profesores de formar a sus alumnos tanto como individuos, como a ciudadanos enfocados al cambio de relaciones sociales todo mediante una perspectiva de equidad y justicia social, porque la misión de la institución educativa incluye además el reto de formarnos como nación, y sociedad cohesionada con una identidad compartida. El profesor debe ser consciente de la realidad social y de sus problemas para erigir una sociedad menos desigual, más libre y justa, sustentadas en individuos comprometidos, responsables, conscientes y ecológicamente sensibles.

1.5.6. Marco de Buen Desempeño Docente

Este documento es un paso que permitirá lograr del Proyecto Educativo Nacional el tercer objetivo estratégico: "Docentes bien preparados ejercen profesionalmente la docencia", actuando como guía para el diseño e instauración de las políticas y actividades de formación, evaluación y desarrollo educativo. Esta nueva herramienta de política educativa está diseñada para apoyar las tres prioridades del Ministerio de Educación para 2016: la calidad del aprendizaje y la disminución de la disparidad, el desarrollo educativo orientado en criterios consensuados para una enseñanza exitosa, la remodelación educativo y descentralización (MED, 2012).

Su estructura está organizada en tres categorías en orden jerárquico: cuarenta (40) desempeños, nueve (9) competencias y cuatro (4) dominios.

A) Los cuatro dominios del Marco

Un dominio es un conjunto de actividades profesionales que influyen positivamente en el aprendizaje y está definida como un área o campo de la práctica docente. La dimensión ética en la docencia, enfocada hacia el desempeño del desarrollo integral de los alumnos y un servicio público, sustenta todos los dominios. En tal sentido se descubrieron cuatro (4) ámbitos o áreas paralelas:

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:

Implica el diseño de la programación curricular, los elementos didácticos así como sesiones de aprendizaje en el contexto de una perspectiva amplia y multicultural, así como la organización de las actividades pedagógicas. Incluye la comprensión de los principales rasgos culturales (tangibles e intangibles), sociales y cognitivos de los alumnos, así como

el conocimiento de las materias disciplinares y pedagógicas, el aprendizaje y como se evalúa, las tácticas de enseñanza y la designación de enseres educativos.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:

Implica conducir el procedimiento educativo de manera que se aprecie la diversificación e inclusión en todos los aspectos. Hace referencia a la mediación pedagógica del educador en la creación de un ambiente de aprendizaje propicio, motivación de los estudiantes, la gestión de los contenidos, el desarrollo de diversos procedimientos metodológicos y de evaluación, empleo de materiales didácticos apropiados y pertinentes. Implica el aprovechamiento de una serie de instrumentos y criterios que ayudan a identificar los éxitos y los obstáculos del aprendizaje, además de las partes de la enseñanza que deben abordarse.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:

Implica el compromiso democrático de la institución o red escolar de la administración para conformar la comunidad educativa. Se refiere a la comunicación efectiva con los múltiples actores de la comunidad educativa, la implicación en la elaboración, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional y la aportación a la instauración de un ambiente institucional positivo. Abarca las cualidades, la valoración y el reconocimiento de la comunidad, así como la responsabilidad familiar en el efecto de aprendizaje.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:

Abarca los procesos y actividades que describen el establecimiento y el crecimiento de la educación como profesión. Se hace referencia al razonamiento metódico sobre sus propias prácticas de enseñanza y las de sus homólogos, el trabajo en grupo, la cooperación entre pares y el involucramiento en actividades de crecimiento profesional. Incluye la responsabilidad de cada resultado y proceso de aprendizaje, y la gestión de información para el desarrollo y la adopción de políticas educativas regionales y nacionales.

B) Las nueve competencias docentes

La competencia se define como un conglomerado de cualidades asignadas a una persona que ejerce una determinada profesión. En tal sentido de pensamiento, precisamos

un conglomerado de aspectos articulados por esta definición: contexto, capacidad, recursos, de movilización, propósito, eficacia y adecuación.

A los efectos de este documento, la competencia se define como la cualidad de solucionar problemáticas y alcanzar objetivos, más que la mera capacidad de aplicar conocimientos. La resolución de problemáticas implica entre ellos un conglomerado de habilidades y la capacidad para utilizarlas, igualmente la capacidad de evaluar la realidad y determinar las propias opciones de intervención. Si definimos la competencia como la capacidad de solucionar dificultades y alcanzar objetivos, ésta requiere una acción reflexiva, que exige la movilización de recursos externos y internos para elaborar respuestas adecuadas a situaciones difíciles y tomar decisiones éticas. Estas habilidades son:

En el Dominio I:

Competencia 1: Identifica y abarca las capacidades de los estudiantes y sus circunstancias, el material disciplinar que se presenta, métodos y procedimientos pedagógicos, procesos y enfoques pedagógicos que permiten fomentar las cualidades de nivel alto y la formación integral.

Competencia 2: Planifica la enseñanza con un enfoque colaborativo, asegurando la congruencia durante aprendizajes para sus alumnos y la finalidad, el procedimiento pedagógico, la disponibilidad de los recursos y su uso, la evaluación, en un programa curricular en constante evaluación.

En el Dominio II:

Competencia 3: Fomenta la exploración, coexistencia y el aprendizaje, de la variedad en todos los aspectos para preparar ciudadanos críticos y multiculturales.

Competencia 4: Dirige el procedimiento de enseñanza dominando los conocimientos disciplinarios y empleando las tácticas y los recursos aplicables con la finalidad que los estudiantes logren resolver cuestiones de forma reflexiva y crítica a partir de sus propios entornos culturales, intereses y experiencias.

Competencia 5: Comprueba continuamente el aprendizaje a la luz de cada objetivo institucional que permita la toma de decisiones y ofrecer retroalimentación a los alumnos

y a la sociedad educativa, tomando en consideración las variaciones individuales y los entornos culturales.

En el Dominio III:

Competencia 6: Contribuye de manera activa a la conducción de la escuela, a través de una actitud de democracia, colaborativa y crítica, al diseño y progreso continuo del Proyecto Educativo Institucional con el fin de que éste brinde enseñanzas de calidad.

Competencia 7: Desarrolla vínculos respetuosos, colaborativos y corresponsables con la sociedad, comunidad, instituciones del estado, las familias; utiliza sus conocimientos y recursos en los procesos educativos además responde por el producto o resultado.

En el Dominio IV:

Competencia 8: Para establecer y validar su responsabilidad e identidad profesional, considera sobre experiencia y práctica institucional y construye procedimientos de aprendizaje constante de forma individual y colectiva.

Competencia 9: Demuestra honestidad, equidad, responsabilidad y devoción por su rol social al ejercer su profesión con base a éticas de respeto hacia los derechos fundamentales de cada persona.

C) Los desempeños

Son los comportamientos visibles de los individuos que permiten caracterizarse y evaluarse, y además demuestran su competitividad. La realización del aprendizaje deseado y la realización de determinadas actividades son factores del rendimiento. Se considera que la forma en que se completan dichas actividades refleja la competencia básica de una persona.

Los aspectos sobre el desempeño son:

1. Resultados: Se refiere a la fijación de los logros específicos y globales alcanzados a lo largo del desempeño.
2. Responsabilidad: Se refiere a las funciones universales de la profesión.
3. Actuación: Conducta perceptible, esta permite ser caracterizada y/o evaluada.

1.5.7. Evaluación del desempeño docente. Modelo de la Práctica Reflexiva

Valdés (2004) cree el modelo en mención se basa en nociones de la enseñanza como una serie de sucesos en los que se encuentran y resuelven dificultades, y además las habilidades de los educadores mejoran constantemente a medida que se encuentran, definen y resuelven desafíos en su práctica propia.

Este encauzamiento se denomina reflexión en torno a la acción. Según Valdés (2005) la evaluación es fundamentalmente un juicio de valor que comprende a fondo una realidad y que incluye también la propia perspectiva del educador.

Valdés (2004) plantea cuatro dimensiones en el modelo de Práctica Reflexiva: Relaciones Interpersonales, Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones, Emocionalidad y Capacidades Pedagógicas, los cuales son consideradas como el fundamento para crear el instrumento de recolección de información respecto al Desempeño Docente.

En resumen, se puede decir que el desempeño docente se evalúa de manera multidimensional; y este estudio incorpora los aportes de Valdés como especialista latinoamericano en la evaluación de la calidad educativa.

Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas. Esta dimensión identifica los talento o capacidad que el educador debió alcanzar durante su formación, cualidades que le permiten afrontar con éxito su trabajo como docente; las habilidades pedagógicas y metodológicas, así como las habilidades didácticas, se demuestran en esta dimensión.

Dimensión 2: Emocionalidad. Las características personales y psicológicas han sido reconocidas como las requeridas para la enseñanza (vocación). El educador debe ser capaz de reconocer su propio estado de ánimo, así como de comprender el estado de ánimo de los demás, a fin de utilizarlos como instrumentos para promover una actuación docente eficaz y, lo que es más importante, para sentirse apreciado.

Dimensión 3: Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones. Esta dimensión se describe a la ejecución de asignaciones, participación individual para tomar decisiones institucionales, la formación continua, el cumplimiento de las normas, el nivel de implicación en las sesiones que abarcan la metodología o los momentos de reflexión de los instructores, puntualidad, la asistencia, etc.

Dimensión 4: Relaciones Interpersonales. Es necesario considerar la naturaleza complicada de las organizaciones sociales, la comunidad, la familia, el grupo educativo, sus organizaciones y las interrelaciones entre el colectivo.

Desde un punto de vista orientativo, las conexiones maestro-estudiante juegan un papel importante en estas relaciones, no solo dentro del contexto del aula, sino también en el trabajo que el maestro crea fuera de ella.

1.5.8. Los Incentivos

Actualmente cabe resaltar la importancia de que las organizaciones empleen planes de incentivos que les permitan mantener las perspectivas y disponer estándares de desempeño de cada uno de sus empleados.

Werther y Davis (2008) describen los incentivos como los elementos, eventos o situaciones que motivan a las personas a tomar medidas. Son un conjunto de estímulos, no todos financieros, pero todos dirigidos a alcanzar determinados objetivos.

Para Ramón Ynfante (2008) los incentivos: Es lo que se sugiere para alentar o impulsar a cada trabajador a participar en ciertos comportamientos que generalmente están dirigidos a lograr los siguientes objetivos: mayor calidad, mayor cantidad, menores costos y mejor satisfacción. En este sentido, los incentivos para aumentar la producción cada vez que la puntualidad, asiduidad y calidad no disminuyan (recompensándola), así como el ahorro de materias primas.

1.5.9. Clasificación de los Incentivos

Para prácticamente cada tipo de actividad o función realizada, hay una variedad de métodos para clasificar los sistemas de incentivos. Como señalan Werther y Davis (2008), los incentivos permiten representar todo el paquete salarial o un suplemento a una estructura de ingresos y salarios más típica.

Por consiguiente, los incentivos se dividirán en dos categorías: incentivos no financieros e incentivos monetarios.

Los incentivos financieros Permiten considerarse como una recompensa exclusiva en base al buen desempeño concedido a los empleados con el objetivo de incrementar la productividad y cada nivel de motivación, mientras que los incentivos no monetarios

pueden considerarse como asistencia moral o social que se brinda a los empleados a cambio de su capacidad organizativa, sino también para incrementar su calidad de vida profesional y personal. Cabe destacar que tanto los incentivos financieros como los no financieros tienen un objetivo: recompensar el potencial humano para aumentar el compromiso organizacional.

Los Incentivos no financieros, de la siguiente manera están clasificados:

Beneficios del aseguramiento, Werther y Davis (2008) enfatizan lo siguiente: los beneficios de obtener pólizas de seguro del empleado incluyen a cada miembro de su familia.

Como resultado, se afirma el beneficio trata de brindar asistencia social a los trabajadores y su respectiva familia, asegurando que el empleado se considere valorado por la organización, incrementando así el compromiso organizacional y la productividad.

Prestaciones fuera del horario de trabajo.

Chiavenato (2000) señalan que, los servicios y beneficios que tienen como objetivo ofrecer al empleado condiciones de relajación, disfrute, recreación, ocio constructivo o higiene mental.

En tal efecto, esto es para que el trabajador sienta que la organización es importante no solo para incrementar la producción, sino también para considerar que se tiene en consideración su recreación y tiempo libre, esto permite construir armonía entre los sus familias y miembros de la organización mediante de labores deportivas, reuniones, vacaciones y otras actividades que permitan incrementar en los trabajadores la calidad de vida. Algunos ejemplos son:

- **Días festivos y vacaciones:** Por razones religiosas, culturales e históricas, por nombrar algunas, gran mayoría de empleados lo ven como un día festivo, a pesar de que la legislación no lo proclama oficialmente como tal. Lo que causa cierto absentismo es que muchas empresas, si el "día festivo" ocurre el jueves, ofrecen el viernes libre para aliviar el estrés de los trabajadores. Muchas organizaciones, como agentes motivadores, agregan una semana de vacaciones por el servicio prestado cada año y del mismo modo a los diez años, esto puede ser un motivador estupendo en nuestro país, ya que aumenta las disposiciones de los requisitos legales.

- Días de enfermedad y compensación por salud: en cuanto a diversas circunstancias pueden manifestarse a los trabajadores y que no pudieron justificarse por escrito o por adelantado por una u otra razón, es esencial enfatizar que, para combatir este escenario, intrínsecamente de las políticas, las organizaciones necesitan instaurar un número máximo de días de trabajo que los empleados al año se les permita de esta manera estar ausentes.

- Actividades deportivas: se espera que los empleados entre sí puedan unirse a través de estas actividades, fomenten la unidad grupal y trabajen juntos con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos; también ayudarán a las personas a mejorar su salud física, por lo que los empleadores deben considerarlas como inversión en talento humano en lugar de un gasto.

Horario flexible

Werther y Davis (2008), manifiestan que comúnmente las personas tienen varias curvas de producción durante sus horas de vigilia.

En consecuencia y como resultado, no todo el mundo lo hace igual de bien en el mismo horario. Por lo tanto, las empresas deben ajustar sus horarios de manera que los empleados puedan adaptarse fácilmente. Así mismo, es factible incorporar trabajadores en horarios flexibles que, mientras efectúan un trabajo dentro de la organización, cumplen simultáneamente una función fuera de ella, como un estudiante. A continuación, se muestran las dos formas de horario flexible.

- Flextime: Es un tipo de tiempo de trabajo adoptado en Europa que ha crecido en popularidad y elimina los horarios fijos utilizados por las organizaciones. Esto se refiere principalmente a los empleados que reportan a su empleo intrínsecamente de los términos determinados por la organización. Por ejemplo, si el horario de trabajo de la empresa es de 8 a.m. a 8 p. m., el trabajador puede llegar a las 10 a. m. y completar su día de trabajo típico, para que puedan sentirse más cómodas las persona y realice sus tareas de manera más efectiva.

- Participación en la labor: implica facultar que dos personas hagan la tarea en lugar de una; con esta estrategia, el trabajo se combina en varias horas, días e incluso semanas. Esto permite que dos personas desempeñen funciones en un lugar determinado.

Servicios a los empleados

En referencia a este aspecto Chiavenato (2000) precisa como, los beneficios y servicios que tienen como objetivo brindar a los trabajadores instalaciones, bienestar y servicios públicos que permita incrementar su calidad de vida.

Cada organización proporciona a sus empleados servicios directos de los que se benefician claramente, con el objetivo de proporcionar servicios de confort para el talento humano a cada uno de ellos y, al mismo tiempo, disminuir sus ansiedades. A modo de ejemplo, a continuación, se enumeran servicios sociales que ofrecen las organizaciones:

- Servicios sociales: existen varias oportunidades disponibles para el círculo social de los empleados, todas las cuales están enfocadas en garantizar su estabilidad. Guarderías, agencias de cuidado de personas mayores y transporte son solo algunos de los servicios sociales que las corporaciones podrían proporcionar a sus empleados.
- Servicios financieros: hacia los empleados las empresas proporcionan bajos porcentajes para satisfacer una demanda, como el financiamiento para comprar automóviles o viviendas, entre otras cosas.
- Ayuda educativa: es típico en las organizaciones dar asistencia para las contribuciones de capacitación de los empleados. Aunque esto es ventajoso para las empresas, es crucial destacar que hacen mayor hincapié en los cursos que son directamente relevantes para los roles que desempeñan los trabajadores.
- Servicio de cafetería y comedor: el principal propósito de un comedor y cafetería dentro de una empresa es animar a los trabajadores a ahorrar tiempo y disuadirlos de extender la hora del almuerzo fuera de la institución.

1.6. Importancia de los Incentivos

En cualquier caso, los trabajadores deben ser impulsados a realizar sus tareas con entusiasmo, lo que resulta en una alta tasa de producción. Para minimizar cualquier dificultad, los directivos de la organización deben asumir la obligación de asignar correctamente la retribución de incentivos que las empresas puede suministrar.

Teniendo en cuenta no es igual la necesidad de los individuos y que fórmulas mágicas para mantenerlas motivadas no existe, los incentivos pueden considerarse la mejor manera de persuadirlas porque pueden satisfacer una variedad de necesidades, tanto

económicas como no económicas, por lo que podemos decir que los incentivos pueden tener diferentes grados de importancia dependiendo de las circunstancias de las personas.

Snell y Bohlander (2008) mencionan que, el incentivo dirige esfuerzos de los trabajadores hacia objetivos de rendimiento particulares y crean una motivación genuina, lo que resulta en recompensas considerables tanto para las personas como para la empresa.

En conclusión, los incentivos son importantes para la empresa porque permite que los empleados se desempeñen adecuadamente, con el objetivo de desarrollar sus actividades lo mejor posible, y desempeñarse correctamente les facultará aportar a la calidad general y funcionalidad de la organización; así mismo, cubren algunas facetas de su vida fuera del trabajo.

Sherman y Chruden (1977) definen lo siguiente: Si cada empleado de la empresa tiene la misma posibilidad de participar, un sistema de incentivos tiene más posibilidades de éxito. Si algunas personas se quedan fuera, pueden sentir envidia y resentimiento por aquellos que tienen el potencial de ganar más dinero y, por lo tanto, estar menos dispuestos a colaborar por completo.

De esta manera, se puede interpretar que, al aplicar incentivos, es importante considerar a todos los empleados que conforman la empresa, ya que esto ayuda a la empresa a prevenir conflictos laborales que puede ser perjudicial para la empresa. Como resultado, se aspira a mejorar la motivación extrínseca e intrínseca del talento humano, así como el ambiente organizacional, lo que resulta en una sana competencia permitiendo el crecimiento de las actividades individuales como colectivas, y así lograr el objetivo.

Por lo tanto, es fundamental ejecutar programas que garanticen la construcción de compromiso de los empleados y el aumento de la calidad. Según Dessler (1996), el objetivo general de estas iniciativas es hacer sentir a los empleados como un socio más y animarlos a sentirse considerados en la empresa y sus objetivos como suyos.

La mayoría de los incentivos, debe mencionarse, están dirigidos a incrementar en los trabajadores el desempeño mediante tácticas que son aprobadas y aceptadas por ellos, lo que resulta mediante la ejecución una mayor eficiencia de las responsabilidades de la empresa.

1.6.1. ¿Cuál es el enfoque de los Incentivos?

Según Chiavenato (2009), los incentivos prácticamente constantemente están diseñados para apoyar el logro de objetivos y resultados. El énfasis podría estar en el desempeño laboral o la disponibilidad de habilidades específicas.

Los incentivos y la participación en los beneficios, por otro lado, son esquemas de remuneración que motivan logros específicos, según Werther y Davis (2008).

En conclusión, independientemente del enfoque de incentivos, el objetivo es lograr los mismos resultados, es decir, cumplir las metas y objetivos establecidos sobre la base de constantes acciones que satisfagan cada expectativa de las empresas, al igual que las de las personas que integran la organización, mediante sistemas de remuneración que permitan alcanzar esos objetivos propuestos de manera eficiente.

1.6.1. Motivación

Según Keith (2003), la motivación ocurre dentro del contexto de una cultura, incluye un modelo de comportamiento organizacional y necesita habilidades para comunicarse. Sin embargo, descubrir y comprender los impulsos y requisitos de los empleados, que se originan en los seres humanos, también es necesario para la motivación.

Según Westwood (1992), las propiedades de la motivación como noción, son:

- La motivación es un estado de ánimo intrínseco por el cual pasa una persona. No obstante, las variables externas, como otras personas, pueden tener un impacto en el estado de ánimo motivacional del sujeto, es único para él.
- Una condición motivacional es aquella en la que el sujeto se siente obligado a actuar debido a presiones, intención o un deseo para hacerlo.
- La motivación se basa en un deseo o una decisión. En pocas palabras, cuando un individuo es estimulado (ya sea externa o internamente), da respuesta optando por comportarse de una forma y con un nivel de ímpetu que selecciona.
- La motivación juega un papel en la acción y el rendimiento, al menos en parte. Como resultado, es fundamental para nuestra capacidad de anticipar y comprender los comportamientos y el rendimiento.

- La motivación viene en muchas formas. Es un proceso complicado con varios componentes y el potencial de numerosos factores, alternativas y resultados.

- Estados de motivación individuales y las cosas que los impactan de manera diferente.

- El estado de ánimo motivacional de una persona varía a lo largo del tiempo y en diferentes entornos.

El deseo de gastar grandes cantidades de esfuerzo hacia los objetivos de la organización, condicionada por el potencial del esfuerzo logrando satisfacer necesidades personales, es definido por Robbins (1998). Los tres factores importantes del autor Stephen Robbins son las necesidades, el esfuerzo y los objetivos de la organización.

El elemento de esfuerzo es una métrica que mide cuán intenso es algo. Cuando se trata de esfuerzo, Stephen Robbins afirma: " Cuando alguien está motivado, se dedica a su objetivo." Sin embargo, incluso con altos niveles de motivación, los resultados positivos de rendimiento son poco probables salvo que el esfuerzo vaya dirigido de una manera que pueda beneficiar a la empresa. Como resultado, se debe evaluar la intensidad como la calidad del esfuerzo. Es necesario buscar el tipo de esfuerzo que esté enfocado a los objetivos de la empresa y que sea congruente con ellos.

Para Stephen Robbins, un requisito implica una condición interna que hace que ciertos resultados sean atractivos. Las necesidades insatisfechas producen estrés, lo que alimenta el impulso del individuo. Estos impulsos causan una actividad de búsqueda que permite localizar objetivos específicos que, si se alcanzan, lograrán satisfacer la demanda y disminuir la tensión.

1.6.2. Teoría de la motivación e higiene de Frederick Herzberg

Frederick creía firmemente en la importancia de la conexión de una persona con su trabajo, y en que la actitud de uno respecto a su trabajo podía determinar su fracaso o éxito. Herzberg estudió lo que los individuos esperaban de sus trabajos y les solicitó que describieran lo más preciso posible los momentos en los que se sentían especialmente felices o mal por ello. Estas respuestas fueron contadas y divididas en grupos. Los elementos que influyen en las actitudes sobre el trabajo en la tabla siguiente se muestran.

Tabla 1

Comparación de los satisfactores e insatisfactores en el trabajo

Factores que caracterizan a eventos en el trabajo que llevan a la insatisfacción extrema	Factores que caracterizan a eventos en el trabajo que llevan a la satisfacción extrema
<ul style="list-style-type: none">➤ Política de la compañía y administración➤ Supervisión➤ Relación con el supervisor➤ Condiciones de trabajo➤ Salario➤ Relación con los compañeros➤ Vida personal➤ Relación con los subordinados	<ul style="list-style-type: none">➤ Logro➤ Reconocimiento➤ El trabajo en sí mismo➤ Responsabilidad➤ Avance➤ Crecimiento

Fuente: Robbins (1998)

La Teoría de la Motivación y la Higiene, también denominada: "Teoría de Dos factores", Herzberg la había propuesto. Basándose en esta teoría, las personas se ven afectadas por dos cosas:

- La insatisfacción es causada fundamentalmente por problemas de higiene. Estos elementos crean infelicidad si faltan o son insuficientes, sin embargo, su existencia tiene un efecto insignificante en la satisfacción a largo plazo.
- Las variables motivacionales son la principal fuente de satisfacción. Estos elementos contribuyen a la felicidad de un individuo, pero tienen un impacto mínimo en la insatisfacción.

A continuación, se explica estos factores:

a) Factores higiénicos o factores extrínsecos

Estos factores, también conocidos como factores higiénicos, se encuentran en el entorno que rodea a los individuos e incluyen los entornos en los que operan. Los individuos tienen poco control sobre los elementos sanitarios porque son manejados y elegidos por las organizaciones. Los principales factores higiénicos son las reglas internas, los individuos que trabajan en ella, clima de relación entre las personas que la conforman

y la organización, las directrices y políticas de la empresa, las condiciones ambientales y físicas del entorno laboral, el tipo de supervisión que reciben las personas de sus superiores, las prestaciones sociales y el salario, etc.

Son elementos externos que existen en el entorno inmediato de las personas.

Dinámica de higiene

Herzberg (1996) en consideración a los factores higiénicos señala lo siguiente:

1. Los aspectos higiénicos hacen referencia al entorno en que se realiza el trabajo y al entorno por el que está rodeado. La dinámica higiénica fundamental es la de prevenir las preocupaciones que el entorno pueda provocar.
2. El descontento laboral se produce debido a que los elementos higiénicos se degradan hasta un grado más bajo al que los trabajadores lo sientan aceptable. Las actitudes en el trabajo, en particular el contento y el descontento, están fuertemente influenciadas por las cuestiones de higiene.
3. No habrá descontento, pero no habrá una actitud positiva visible, después de que estos elementos se hayan abordado o llevado a niveles que los empleados consideren aceptables.
4. Las personas se sienten insatisfechas cuando están en un mal ambiente, pero rara vez están contentas cuando están en uno bueno. Es necesario establecer un conjunto común de sistemas de higiene integrados.
5. Es tan crucial evitar el descontento como promover la motivación satisfecha.
6. Las variables higiénicas funcionan indistintamente de los estimulantes. Una persona en el trabajo podría estar muy motivada y, sin embargo, no estar satisfecho con su ambiente de trabajo, por lo que es necesario incentivar aspectos higiénicos y motivacionales.
7. Aunque su frecuencia sea muy variable, todos los factores higiénicos son igualmente significativos.
8. La mejora de las variables de higiene tiene un impacto a corto plazo. Alguna mejoría elimina o evita la infelicidad.
9. Las necesidades de higiene (o de mantenimiento) siguen un patrón cíclico y acaban volviendo al punto de partida. Así mismo, conduce al síndrome de "¿Qué has hecho por mí recientemente?"
10. Las exigencias de higiene comprende un punto cero que es mayor cada vez sin una respuesta clara.

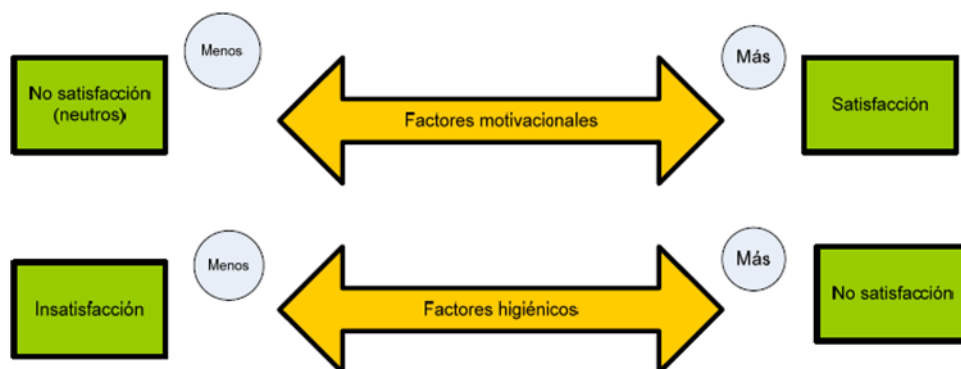
b) Factores motivacionales o factores satisfactores

El contenido del puesto de trabajo y el tipo de tareas que realiza el empleado están vinculados a los factores motivacionales o intrínsecas. Las variables motivadoras están, pues, bajo el control del individuo, ya que están vinculadas a lo que hace y realiza. El progreso personal, las exigencias de autorrealización y el reconocimiento profesional son variables motivacionales que dependerán de actividades que la persona realice en su empleo. Habitualmente, las actividades y los roles se desarrollaron y definieron sólo con el propósito de alcanzar los principios de eficiencia y reducción de costos, borrando partes de desafío y potencial de innovación individual. Según las investigaciones de Herzberg, esto tiene un impacto "desmotivador" en la persona que ejecuta o realiza sus tareas, generando indiferencia, carencia de sentido psicológico y falta de interés, porque la organización en el mejor de los casos no proporciona un agradable lugar para desarrollar el trabajo.

Según Chiavenato (1989), la influencia de los factores motivadores en el comportamiento de las personas es considerablemente más profunda y sostenida. Las personas están más satisfechas cuando los elementos motivadores son ideales. Sin embargo, cuando son inseguros, inhiben el disfrute. Dado que están vinculados a la realización individual, Herzberg los denomina elementos satisfactores. La situación de los no satisfactores y los satisfactores se observan en el siguiente gráfico.

Figura 1

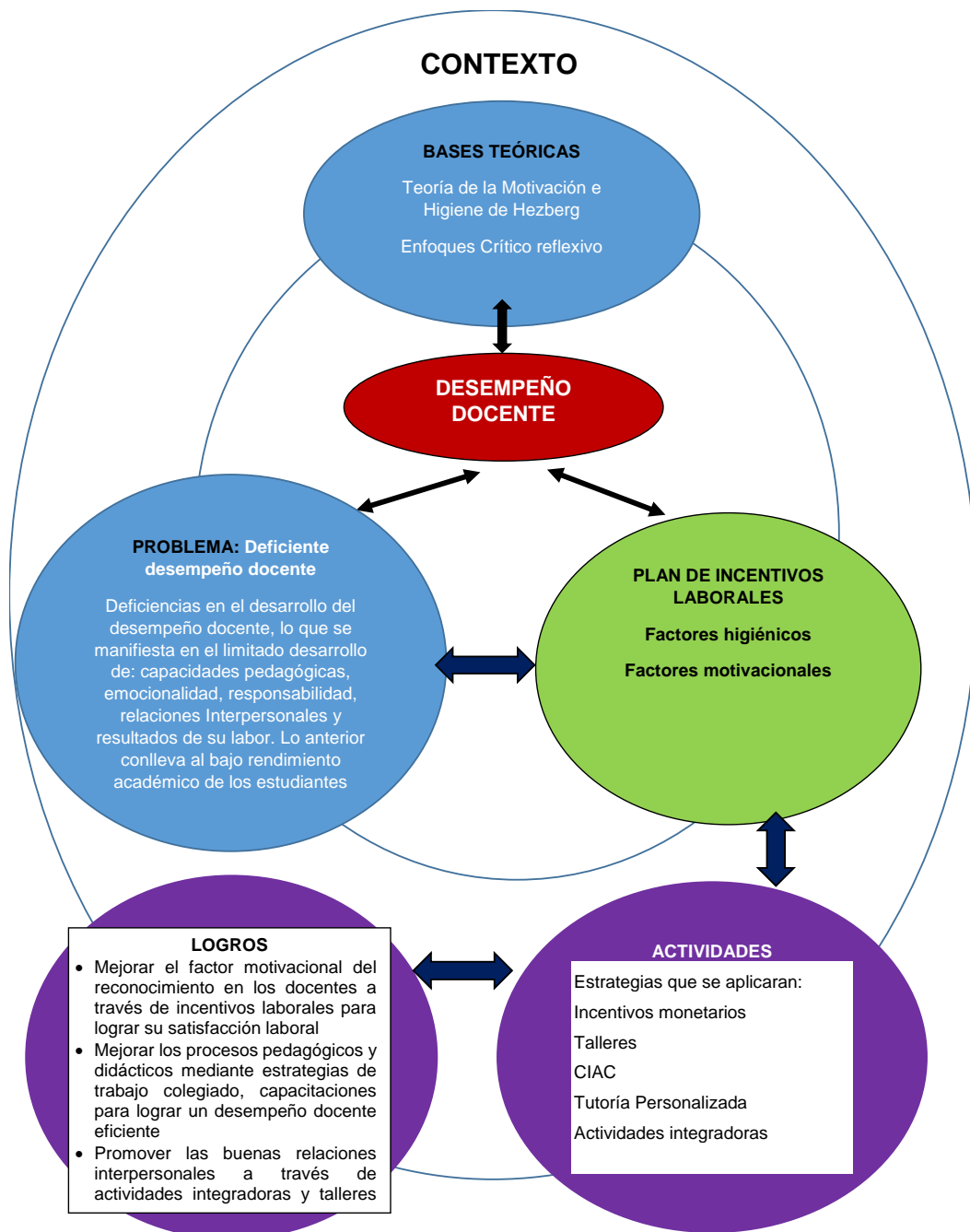
Factores satisfactores



Fuente: Chiavenato (1989).

De la figura anterior tenemos los factores motivacionales intrínsecos, estos factores de motivación están orientados al reconocimiento, al crecimiento, al trabajo propio y a la responsabilidad; por lo tanto, cuanto más se trabaje para promover estos tipos de factores de motivación dentro de la empresa, más personas podrán hallar condiciones psicológicas y emocionales esenciales para sentirse motivados y, como resultado, las personas podrán hallar las condiciones psicológicas y emocionales adecuadas para sentirse motivados, por otro lado, son aquellos sobre los que una persona no tiene ninguna influencia y que son formados por las organizaciones; independientemente del grado o porcentaje de estos elementos higiénicos, la consecuencia es casi invariablemente el descontento de los trabajadores.

1.7. Propuesta del esquema



2. CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

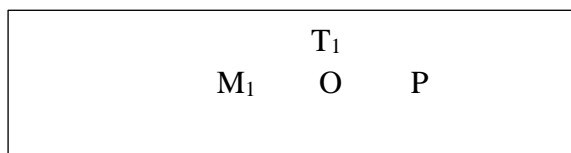
2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

Se llevó a cabo una forma de estudio aplicada, enmarcada en el método cuantitativo, en consonancia con el objetivo de la investigación y la naturaleza del problema identificado.

2.1.2. Diseño de la investigación

No experimental porque no modificaremos de manera intencional las variables independientes en nuestra investigación, sino que observaremos los acontecimientos tal y como se producen en su entorno. Esto se debe a los límites mencionados anteriormente en cuanto a los costes de aplicación y el tiempo necesario para ver los beneficios.



Donde:

M_1 : Es la muestra que se está observando

O : Es la observación a desarrollar en la muestra.

P : Es la propuesta

T_1 : Es el tiempo de medición de la Observación.

El diseño a emplear es No experimental transversal

“En los diseños de estudios transversales los datos se recopilan en un momento determinado. Su objetivo es caracterizar las variables y estudiar su frecuencia e interrelaciones en un momento determinado” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 53).

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población está conformada por los 20 docentes de la I.E. N° 10908 Naylamp Bodegones distrito San José – Lambayeque

2.2.2. Muestra

Teniendo en cuenta su tamaño (20 personas con edades comprendidas entre los 30 y los 60 años), la población fue tratada como una muestra para este estudio.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas a utilizar son la observación y la encuesta, pues se emplearán para realizar el diagnóstico sobre el desempeño de los docentes

2.3.1. Observación

Como su mismo nombre lo indica, en lo que consiste esta técnica recolección de datos es en apreciar con cierta proximidad la realidad problemática que vamos a estudiar o analizar en una investigación, a efectos de poder obtener información que nos resulte relevante para poder cumplir con los objetivos de estas.

2.3.2. Encuesta

La encuesta es una técnica para el recojo de datos que permite por medio del sondeo y la aplicación de un cuestionario, conocer las preferencias y perspectivas de un determinado grupo de personas con relación a un fenómeno o realidad problemática en la que se encuentren inmersa o con la que hayan tenido contacto, para luego analizar la información obtenida de forma estadística, siendo el instrumento de recolección de datos una ficha de observación y una encuesta, el cual está basado en el constructo de los ítems de la variable del Desempeño Docente propuesto en el modelo de evaluación de acuerdo con el enfoque de Valdés (2004). El anexo 2 muestra la operacionalización de la variable desempeño docente.

2.4. Instrumento de recolección de datos

La guía de observación y el cuestionario son los instrumentos empleados, ya que este último es muy útil para recoger y documentar la información obtenida por el investigador.

2.4.1. El cuestionario

Definido como aquel instrumento de una investigación, conformado por un conjunto de interrogantes, ítems e indicadores que van a permitir

al investigador recoger una información de forma célere y ordenada. En su mayoría, los cuestionarios suelen contener preguntas abiertas o cerradas, lo cual va a depender del objeto de la investigación y de la información que se pretenda obtener.

2.5.Métodos y procedimientos para la recolección de datos

Para llevar a cabo este estudio, se emplearon los siguientes procedimientos:

- **El método inductivo-deductivo**, sistematiza el proceso de investigación considerando las relaciones entre la problemática, objetivos, hipótesis, operacionalización de variables, población y muestra, diseño de investigación, técnicas y herramientas de investigación y resultados. y desarrollar conclusiones y recomendaciones.

Hipotético Deductivo: Al partir de una hipótesis, esta debe ser contrastada antes de que pueda ser aplicada a otras poblaciones con características comparables.

- **El método histórico.** - Se utiliza en problemas educativos, temas de investigación, tendencias educativas, proposiciones sustentadas en teoría, estudios evolutivos de realidades situacionales en el campo de estudio.

Métodos Empíricos: Permiten la recolección y construcción de datos experimentales y el conocimiento de los hechos básicos que caracterizan el fenómeno, se utilizarán los siguientes métodos: observación y experimento.

2.6.Sistema de procesamiento de datos

Los datos obtenidos del diagnóstico se analizarán cuantitativamente con el programa estadístico SPSS.

Se realizará un análisis estadístico descriptivo. Los datos se muestran en distribuciones tabulares y se producen métricas de tendencia central como la media, la mediana y la moda.

2.7.Materiales

Los materiales empleados para la presente investigación fueron el Internet, una computadora, la sala multimedia de la I.E, hojas de papel bond, cuadernos, folders, entre otros.

3. CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

El desempeño del docente se evaluó mediante un formato de escala con 24 items, en el que elegían una de las cinco opciones (rango de 1 a 5) que mejor caracterizaban su conducta docente. La escala de respuesta era la siguiente:

ESCALA DE RESPUESTAS

Siempre	5
Muy Frecuentemente	4
Frecuentemente	3
A veces	2
Nunca	1

Resultados del desempeño docente por dimensiones

Tabla 2

Capacidades pedagógicas.

	N	%	% acumulado
Baja	6	30	30
Media	8	40	70
Alta	6	30	100
Total	20	100	

Se evidencio que el 40% presentan un nivel de capacidad pedagógica media, esto significa que el docente puede mejorar en su metodología y habilidades didácticas, mientras que el 30% un nivel bajo, lo que quiere decir que no cuentan con las capacidades que debieron adquirir durante la formación de su carrera; de igual manera el otro 30% obtuvo un nivel alto, lo que demuestra que cuentan con destrezas metodológicas y pedagógicas.

Tabla 3*Emocionalidad.*

	N	%	% acumulado
Baja	3	15	15
Media	11	55	70
Alta	6	30	100
Total	20	100	

De acuerdo con los resultados de la tabla anterior, el 55% presentan un nivel medio de emocionalidad, esto quiere decir que pueden orientarse a mejorar en referencia a la empatía con sus estudiantes, mientras que el 15% presentó un nivel bajo, significando que no reconocen adecuadamente sus emociones y no comprenden a sus estudiantes.

Tabla 4

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.

	N	%	% acumulado
Baja	6	30	30
Media	7	35	65
Alta	7	35	100
Total	20	100	

Se denotó que el 35% presentan un nivel medio y alto de responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales lo que significa que un porcentaje puede orientarse a mejorar y el otro sí cumple con sus funciones como cumplir la normativa, ser puntuales, seguir capacitándose, entre otras; mientras que, el 30% un nivel bajo, esto quiere decir que los docentes no cumplen con sus funciones laborales.

Tabla 5*Relaciones interpersonales.*

	N	%	% acumulado
Baja	6	30	30
Media	5	25	55
Alta	9	45	100
Total	20	100	

Se evidenció que el 45% presentan un nivel alto de relaciones interpersonales es decir que, si establecen un adecuado contacto con su comunidad escolar en general, directivos, padres y con sus alumnos, mientras que el 25% presenta un nivel medio, significando que pueden orientarse a mejorar su interacción con la comunidad escolar.

Tabla 6

Resultados de su labor educativo.

	N	%	% acumulado
Baja	5	25.0	25.0
Media	3	15.0	40.0
Alta	12	60.0	100.0
Total	20	100.0	

Se evidenció que el 60% presentan un nivel alto respecto a los resultados de su labor educativo, es decir que sus estudiantes lograron un nivel alto respecto al estudio, naturaleza, sentimientos a la patria y rendimiento académico, mientras que, el 15% un nivel medio, esto significa que puede orientarse a mejorar su labor educativo para alcanzar que sus alumnos tengo en alto desempeño académico y generen sentimientos de amor al estudio y a la patria.

Tabla 7

Medidas de tendencia central y dispersión

Media	Mediana	Desviación estándar
76.65	76,5	6,75

De la tabla 7 muestra que la media fue de 76,65, y la mediana de 76,5, todo ello en términos de puntuación del desempeño docente. Se evaluaron 24 preguntas de escala con una puntuación máxima de 5 puntos cada ítem para un total de 120 puntos.

De acuerdo con las siguientes conclusiones, el rendimiento docente de la institución educativa es constante.

3.2. PLAN DE INCENTIVOS LABORALES

3.2.1 Datos generales

Institución	:	“N° 10908 Naylamp”
Lugar	:	Distrito San José – Lambayeque
Nivel	:	Educación Básica Regular
Año	:	2018
Investigador	:	Autora

3.2.2. Objetivos

General

Mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 10908 Naylamp Bodegones, distrito San José – Lambayeque.

Específicos

- Mejorar el factor motivacional del reconocimiento en los docentes a través de incentivos laborales para lograr su satisfacción laboral.
- Mejorar los procesos pedagógicos y didácticos mediante estrategias de trabajo colegiado, capacitaciones para lograr un desempeño docente eficiente.
- Promover las buenas relaciones interpersonales a través de actividades integradoras y talleres para erradicar la insatisfacción laboral.

3.2.3. Teorías

El programa tiene base teórica fundamentada en:

La Teoría de la Motivación e Higiene de Herzberg, quien afirma que las características que contribuyen a la satisfacción laboral son distintas de las que contribuyen a la insatisfacción laboral, Herzberg define la política organizacional, la supervisión, las interacciones interpersonales, el ambiente de trabajo y la compensación como variables de higiene. Si las cosas son tolerables, la gente no estará insatisfecha; pero, no estará satisfecha, "puedes hacer hincapié en el éxito, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad y el progreso" si quiere motivar a sus empleados. Herzberg al mismo tiempo se refiere a ellos como aspectos motivadores o gratificantes, y cuando son ideales, llevan a las personas a sentirse satisfechas. Sin embargo, cuando están en precariedad, evitan la satisfacción ya que están ligados a la satisfacción individual.

El enfoque crítico reflexivo

El enfoque crítico-reflexivo busca involucrar a los profesores del programa de acompañamiento en un proceso de reforma educativa y dedicación a los requerimientos del desarrollo regional y nacional a partir de la deconstrucción y reconstrucción crítica de su propia práctica pedagógica e investigativa. La acción como eje fundamental del proceso de formación y formas eficientes de producir conocimiento pedagógico contextualizado. "...Esta interacción permanente entre la reflexión y la acción se constituye en el corazón de un estilo de desarrollo profesional que es capaz de construir y comunicar un saber pedagógico relevante" (Porlán et al., 1996).

Este enfoque se refiere a un perfil de profesor flexible, abierto a la versatilidad, capaz de examinar su enseñanza, autocrítico y con un amplio dominio de las capacidades relacionales y cognitivas.

La enseñanza reflexiva crítica fomenta el pensamiento grupal e individual, examina el por qué y el para qué de la educación, explora y desarrolla significados y apoya el desarrollo de ideas educativas e interacciones humanas más relevantes en aras de la igualdad y la justicia social.

El docente crítico reflexivo hace realidad el propósito social de la educación al proporcionar un papel dedicado a las dinámicas de cambio socioeducativo requeridas por cada entorno nacional, regional y local. Desde este punto de vista, el deber del docente crítico reflexivo se extiende más allá de los contextos institucionales, sociales y comunitarios, con énfasis en el desarrollo de la equidad y el cambio de la sociedad.

3.2.5. Recursos

- Humanos: Docentes, director.
- Materiales: Cinta adhesiva, Papelotes, rotuladores, videos, fichas, papel bond, CDs, ordenador, equipo multimedia.
- Financieros: Autofinanciado por la institución educativa.

3.2.6. Metodología

Se debe explicar las cualidades del enfoque que se va a emplear.:

- **Metodología activa:** La atención se centra en el grupo y en como trabajar con ello.

Utilizaremos técnicas activas para poner en práctica la idea, permitiendo que las personas participen individualmente y en grupo. Para ello utilizaremos las siguientes tácticas: Ejercicios que se idearan a lo largo de los seminarios, incluyendo dinámicas divertidas que enfaticen la motivación, el análisis de la lectura, etc.

- **Metodología experiencial:** se argumenta en base de experiencias personales (casuística). Se basa, en la medida de lo posible, en las experiencias reales de los participantes. Se presentarán estudios de casos.
- **Metodología crítica:** fomenta la reflexión y el estudio en profundidad, así como la toma de conciencia de los propios puntos de vista, opiniones, sentimientos, acciones y valores al contrastarlos con los de los demás, al tiempo que ayuda a disipar las falsas suposiciones sobre las propias creencias y opiniones..

3.2.7. FASES DEL PLAN

I- DIAGNOSTICO

RESULTADOS APRENDIZAJE E INDICADORES DE EFICIENCIA INTERNA

EVALUACIÓN DE RESULTADOS	PROBLEMAS IDENTIFICADOS	CAUSAS ASOCIADAS
EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE LA ECE	Irregularidad en los resultados de la ECE (nivel satisfactorio) En el nivel secundaria la mayoría de los estudiantes se encuentran en el nivel inicio y pre inicio, Matemática (87.5%) y Lectura (68.8%).	Estudiante desmotivado y sin apoyo de los PPFF Estudiantes con deficientes saberes previos Asimilación en proceso de los enfoques de las áreas Estrategias inadecuadas de comprensión lectora y resolución de problemas
RESULTADOS DE EFICIENCIA INTERNA	Estudiante promovido sin haber desarrollado competencias	En caso de ser desaprobado el estudiante abandona sus estudios en la I.E.

FUNCIONAMIENTO DE LA IE (PROCESOS DE LA I.E.)

EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE LA I.E.		STATUS DEL PROCESO	PROBLEMAS RELACIONADOS	CAUSAS ASOCIADAS
DIRECCIÓN Y LIDERAZGO	Desarrollar planeamiento institucional	Proceso en desarrollo	Desconocimiento del PEI y PCI la comunidad educativa. Falta de tiempo y compromiso con el Planeamiento.	No hay calendarización de las actividades. Baja predisposición e interés del padre de familia y docentes.
	Gestionar relaciones interinstitucionales y comunitarias	Proceso en desarrollo	Escasa coordinación con las representaciones de las instituciones comunales.	Desconocimiento de los representantes de las Instituciones. Insuficiente compromiso de los docentes.
	Evaluar la gestión institucional	Proceso en desarrollo	Escaso tiempo del director para tareas de monitoreo y evaluación de la I.E.	Falta de personal administrativo de apoyo a la dirección.
	Gestión de matrículas	Proceso fortaleza		
	Preparar condiciones para la gestión de aprendizajes	Proceso fortaleza		
	Fortalecer el desempeño docente	Proceso en desarrollo	No se planifican reuniones periódicas de trabajo colegiado.	Escasa actualizaciones en estrategias de trabajo colegiado.

DESARROLLO PEDAGÓGICO Y CONVIVENCIA ESCOLAR			Escasa planificación de estrategias de trabajo colegiado.	Poco interés en el trabajo colegiado Falta de organización por parte de la dirección.
	Gestionar los aprendizajes	Proceso en desarrollo	No se planifican algunos procesos pedagógicos y didácticos. Reforzamiento escolar y tutoría de manera no personalizada. Falta de actualización en evaluación por competencias.	Falta actualización en procesos pedagógicos y didáctica de las áreas curriculares. Falta de ejecución de algunas actividades del Plan de tutoría Poca comunicación entre los tutores No hay organización de capacitaciones.
	Gestionar la convivencia escolar y la participación	Proceso fortaleza	Desinterés de los PPFF por el desarrollo integral del estudiante Falta de continuidad de la escuela de Padres.	Bajo grado de instrucción del PPFF Bajo nivel socioeconómico Descoordinación con la dirección de la I.E.

II. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN

Objetivos	Metas	Indicadores	Fuentes de verificación	Niveles de logro (Bimestres)			
				2019 - I	2019 - II	2019 - III	2019 - IV
Mejorar el factor motivacional del reconocimiento en los docentes a través de incentivos laborales para lograr su satisfacción laboral	4 Incentivos monetarios al mejor desempeño docente.	Incentivo monetario al mejor desempeño docente.	Acta de reunión Lista de asistencia	1	1	1	1
Mejorar los procesos pedagógicos y didácticos mediante estrategias de trabajo colegiado, capacitaciones para lograr un desempeño docente eficiente	2 Círculos de interaprendizaje.	Reuniones de trabajo colegiado.	Lista de asistencia	1		1	
	2 talleres sobre procesos para aprender.	Nro. de capacitaciones.	Lista de asistencia	1		1	
	80 tutorías personalizadas dada por el director (para 20 docentes).	Nro. Tutorías personalizadas por el director.	Acta de reunión Lista de asistencia	20	20	20	20
Promover las buenas relaciones interpersonales a través de actividades	6 Actividades culturales e	Actividades culturales e	Acta de reunión	1	2	1	2

integradoras y talleres para erradicar la insatisfacción laboral	integradoras de acuerdo al calendario académico.	integradoras de acuerdo al calendario académico.	Lista de asistencia				
	2 Talleres de competencias emocionales.	Talleres de competencias emocionales.	Lista de asistencia	2			

III. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

Objetivos	Metas	Indicadores	Acciones	Fuentes de verificación	Porcentaje de avance de metas por bimestre			
					2019 - I	2019 - II	2019 - III	2019 - IV
Mejorar el factor motivacional del reconocimiento en los docentes a través de incentivos laborales para lograr su satisfacción laboral	4 Incentivos monetarios al mejor desempeño docente.	Incentivo monetario al mejor desempeño docente.	<p>Conformación de la comisión de reconocimiento docente.</p> <p>Planificación de actividades para obtención de fondos (rifas, polladas, APAFA, dirección, etc.).</p> <p>Monitoreo del director a los docentes para evaluar su desempeño de manera bimestral.</p> <p>Calificación de las fichas de desempeño.</p> <p>Otorgamiento de resolución de felicitación e incentivo económico al ganador por bimestre.</p>					
				Acta de reunión.				

				Lista de asistencia.				
Mejorar los procesos pedagógicos y didácticos mediante estrategias de trabajo colegiado, y talleres para lograr un desempeño docente eficiente	2 Círculos de interaprendizaje.	Reuniones de trabajo colegiado.	Planificación de círculos de interaprendizaje. Ejecución de círculos de interaprendizaje.	Lista de asistencia.				
	2 talleres sobre procesos para aprender.	Nro. de capacitaciones.	Planificación de talleres sobre procesos para aprender (Diseño de taller 1 y 2). Ejecución de talleres 1 y 2.	Lista de asistencia.				
	80 tutorías personalizadas dada por el director (para 20 docentes).	Numero de tutorías personalizadas por el director.	Planificación de tutorías personalizadas. Ejecución de asesorías personalizadas por el director, luego del monitoreo realizado a cada docente.	Acta de reunión. Lista de asistencia.				
Promover las buenas relaciones interpersonales a través de actividades integradoras y talleres para erradicar la	6 Actividades culturales e integradoras de acuerdo al calendario académico.	Actividades culturales e integradoras de acuerdo al calendario académico.	Conformación de las comisiones para las diversas actividades programadas en el calendario académico Día de la madre, Padre, Maestro, Juventud, Aniversario, Navidad). Realización de actividades para recaudar fondos económicos.	Acta de reunión.				

insatisfacción laboral			Ejecución de las diversas actividades programadas.					
	2 Talleres de competencias emocionales	Talleres de competencias emocionales	Planificación de talleres sobre competencias emocionales (Diseño de talleres 3 y 4). Ejecución de talleres al inicio del año escolar.	Lista de asistencia.				

DISEÑO DE TALLER 1: PROCESOS PARA APRENDER

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1 GRE:**Lambayeque.
- 1.2 NIVEL/PROGRAMA:** Secundaria
- 1.3 FECHA:**
- 1.4 LUGAR:** I.E. “Naylamp”
- 1.5 HORARIO:** 8.00 a 14.00 h.
- 1.6 RESPONSABLE:** Facilitador

II. PROPÓSITOS:

- Analiza las respuestas formuladas por otros docentes respecto a los temas abordados
- Comparte con otros docentes sus ideas sobre las condiciones que llevan a los estudiantes a aprender.
- Plantea las diferencias entre aprendizaje superficial y aprendizaje profundo

III. TEMÁTICA:

- Temas e inquietudes surgidos de las respuestas a la tarea1
- Condiciones para aprender
- Características del aprendizaje superficial y del aprendizaje profundo
- Orientaciones para la elaboración de propuestas de práctica pedagógica
- Orientaciones para la observación de la práctica pedagógica

IV. PRODUCTO:

- Respuestas consolidadas de la Tarea 1.
- Ideas fuerza sobre los temas del taller

V. SECUENCIA DIDACTICA:

FASES	PROCESOS	ACTIVIDAD	RECURSOS
ACTIVIDADES PERMANENTES Y DE INICIO		<p>Bienvenida y registro de asistencia.</p> <p>Se genera un clima de confianza y camaradería entre los docentes.</p>	
INICIO	PROBLEMATIZACIÓN (observación, análisis y reflexión)	<p>Los participantes analizan la información dada, reflexionan y realizan preguntas.</p> <p>Los docentes ven el video “La niña polución” y dialogan abordando la “construcción del conocimiento”.</p>	<p>Equipo multimedia</p> <p>PPT</p>
	PROPÓSITO Y ORGANIZACIÓN (qué y cómo vamos a aprender)	<ul style="list-style-type: none"> • Lee los objetivos y temas del Taller a partir de una presentación en PPT. • A partir de las observaciones de los participantes, comprende los objetivos y las actividades del taller, y considera la importancia de éstos para mejorar su práctica. • Desarrollan juntos las normas de convivencia. 	<p>Equipo multimedia.</p> <p>PPT</p>

	<p style="text-align: center;">GESTIÓN Y ACOMPANIAMIENTO DEL DESARROLLO DE LOS APRENDIZAJES</p> <p>(diálogo, discusión, debate, argumentación, profundización teórica, reflexión crítica, sistematización)</p>	<p>Análisis en equipo de la tarea 1</p> <p>Se organizan en equipos, se utiliza la técnica “rompecabezas”.</p> <p>Se asigna a cada equipo una de las 4 partes de la tarea.</p> <p>Consolidan, en equipo, las respuestas a la pregunta de la tarea que se les ha asignado, a través del diálogo reflexivo.</p> <p>Expone en plenaria, a través de un representante, las respuestas de sus tareas.</p> <p>Reflexiona, de manera conjunta, sobre la pertinencia de la respuesta y cómo se enriquecería esta.</p> <p>Análisis en equipo de los temas del taller</p> <p>Se organizan en equipos, se utiliza la técnica “rompecabezas”.</p> <p>A cada equipo se le asigna una lectura sobre los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de aprendizaje • Aprendizaje superficial y profundo <p>Crean en grupo un organizador visual sobre el tema elegido.</p> <p>En el plenario, presentan sus organizadores gráficos a través de un representante.</p> <p>Elaboran en grupo sugerencias y conclusiones sobre los dos temas.</p> <p>El facilitador da indicaciones para el desarrollo de una sesión de aprendizaje a través de una presentación, seguida de un ejemplo.</p> <p>Preparan en grupos un borrador de la secuencia didáctica de una sesión de clase.</p> <p>El facilitador da las Orientaciones para la observación de la sesión.</p>	<p>Copia impresa de la tarea 1 (Anexo 3)</p> <p>Material impreso</p> <p>Papelógrafos</p> <p>Plumones</p>
--	---	---	--

	EVALUACIÓN (recojo de avances y dificultades)	En la hoja de observación, el facilitador marca los progresos realizados.	Ficha de observación
	ACTIVIDADES PERMANENTES DE CIERRE	ACUERDOS Y COMPROMISOS Establece acuerdos y compromisos relacionados con la concreción en el aula de algunas de las condiciones para aprender significativamente. Establece acuerdos y compromisos para la realización de la sesión de clase incorporando los elementos trabajados en el taller.	Tarjetas Metaplán

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- ✓ Benedetti, M. (2001). Primavera con una esquina rota. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- ✓ Carretero, M. (1993). Constructivismo y educación. Buenos Aires: Aique.

DISEÑO DE TALLER 2: PROCESOS PARA APRENDER EN UNA SESIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1 GRE:** Lambayeque.
- 1.2 NIVEL/PROGRAMA:** Secundaria
- 1.3 FECHA:**
- 1.4 LUGAR:** I.E. “Naylamp”
- 1.5 HORARIO:** 8.00 a 13.00 h.
- 1.6 ACOMPAÑANTE:** Facilitador

II. PROPÓSITOS:

- ✓ Profundiza las ideas sobre el aprendizaje y el error y aclara sus dudas.
- ✓ Mejora sus sesiones de aprendizaje para aplicarlas en el aula.
- ✓ Discute con otros docentes sus sesiones de aprendizaje elaboradas, para asegurar que se consideren los procesos para aprender, el contexto y las características de los estudiantes.

III. TEMÁTICA:

- ✓ Aspectos a incorporar en las propuestas pedagógicas para aplicar en el aula

IV. ACUERDOS Y COMPROMISOS

- ✓ Ejecutar en el aula una sesión de aprendizaje mejorada

V. PRODUCTO:

- ✓ Diseño de sesiones de aprendizaje mejoradas.

VI. SECUENCIA DIDACTICA:

FASES	PROCESOS	ACTIVIDAD	RECURSOS
	ACTIVIDADES PERMANENTES Y DE INICIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bienvenida y registro de asistencia. ➤ Se genera un clima de confianza y camaradería entre los docentes a través de la dinámica: uniendo fuerzas. 	<p>Hoja de asistencia.</p> <p>Ovillo de lana un balón plástico.</p>
INICIO	PROBLEMATIZACIÓN (observación, análisis y reflexión)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reflexiona respecto a las formas de realizar sus sesiones de aprendizaje teniendo como insumos los procesos para aprender y el error constructivo. Aclarando sus dudas. a partir del juego: ludo del saber en dónde responderán las interrogantes antes de descubrir las respuestas escritas en las tarjetas del cartel. Teniendo en cuenta la correspondencia de: <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué es un error constructivo? ✓ ¿Qué relación hay entre situación significativa de aprendizaje y reto cognitivo? ✓ ¿Qué condiciones debe considerar un docente para planificar y desarrollar aprendizajes? Número de estudiantes, estilos y ritmos de aprendizaje, delimitación de capacidades, procesos cognitivos, estrategias de aprendizaje ✓ ¿Qué diferencia identifica entre condiciones y procesos para aprender? ✓ Explique en un ejemplo 2 desempeños de los estudiantes en una capacidad. ✓ ¿Qué diferencia o relación hay entre procesos para aprender, procesos pedagógicos y procesos cognitivos? ✓ ¿Desde una óptica del error como oportunidad de aprendizaje, hay evaluaciones finales? ✓ Cómo explicaría, "las reestructuraciones del conocimiento producen el desarrollo intelectual" ✓ Ejemplifique, ¿cómo los factores afectivos influyen en el aprendizaje? ✓ Explique la interrelación entre teorías del aprendizaje, implicancias pedagógicas y condiciones y procesos para aprender ✓ Explique 3 implicancias pedagógicas para promover un aprendizaje constructivo y crítico-reflexivo, frente a un aprendizaje profundo o complejo. ✓ Ejemplifique en un caso la zona real, zona de desarrollo próximo y zona de desarrollo potencial que refiere Vigostky 	<p>Cartulina folkote, cartulinas de colores de 15x15</p> <p>Dados</p> <p>Cinta maskintape</p> <p>Proyector multimedia</p> <p>ppt.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Los docentes reflexionan en conjunto sobre su práctica pedagógica en relación a la construcción de los aprendizajes de sus estudiantes. 	
	PROPÓSITO Y ORGANIZACIÓN (qué y cómo vamos a aprender)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lee los propósitos y temas del Taller, presentados en un papelote. ➤ Comprende los propósitos y las actividades del taller, a partir de los comentarios de los participantes y reflexiona sobre la importancia de estos en la mejora de su práctica. ➤ Se asignan tiempos para presentar los productos ➤ De manera individual elaboran su sesión con acompañamiento del facilitador. 	Papelote Plumones de colores Equipo multimedia.
	GESTIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DEL DESARROLLO DE LOS APRENDIZAJES (diálogo, discusión, debate, argumentación, profundización teórica, reflexión crítica, sistematización)	Formación de equipos y distribución de tareas. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se organizan en equipos según áreas afines en que han trabajado sus sesiones. ➤ Leen primero individualmente las sesiones intercambiándose las, luego anotan algunas mejoras para hacerlas conocer al profesor que trabajó dicha propuesta. ➤ Socializan la tarea encomendada. ➤ Leen el documento sobre instrumentos de evaluación del avance de los estudiantes. ➤ Incorporan algunos cambios y/o elaboran el instrumento de evaluación. ➤ Mejoran sus sesiones de aprendizaje. Análisis de las tareas. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Reconoce los aspectos a mejorar en su sesión de aprendizaje. ➤ Socializa y reflexiona, de manera conjunta, sobre la pertinencia de mejorar las propuestas y como las enriquecerían estas a través de la estrategia "Lápices al centro". ➤ Inicia la lectura del texto: "Evaluando el avance de nuestros estudiantes". ➤ Redactan su instrumento de evaluación o mejoran el existente en su sesión. ➤ Dan a conocer sus sesiones mejoradas, reflexionan a partir del aporte de sus colegas respecto de la significatividad de las actividades. 	Material impreso Rutas de Aprendizaje 2015 PPT Equipo multimedia.

EVALUACIÓN (recojo de avances y dificultades)	➤ Se realizan las conclusiones sobre las condiciones que debe presentar una sesión de aprendizaje El facilitador registra los avances logrados, en la ficha de observación, teniendo en cuenta los criterios establecidos por el programa.	Ficha de observación
ACTIVIDADES PERMANENTES DE CIERRE	ACUERDOS Y COMPROMISOS ➤ Toma acuerdos para la realización del CIAC 2, coordinando acciones conjuntas con los miembros de su círculo.	Acta de compromiso

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y LINKOGRAFICA:

- ✓ MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ (2014). *Marco Curricular*. Tercera versión. Lima: MINEDU.
- ✓ MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ (2014). *Orientaciones generales para la planificación curricular*. Lima: MINEDU.
- ✓ ftp.ruv.itesm.mx/pub/sociales/competencias/modulo_2solotexto.doc, Planeación del aprendizaje en función de las características y estilos del alumno
www.cca.org.mx/profesores/cursos/cep21-tec/modulo_2/am_7.htm, El alumno y la planeación del aprendizaje.

Diseño de Taller 3: Me identifico profesional y culturalmente

1. Objetivo

Promover las buenas relaciones interpersonales para erradicar la insatisfacción laboral

2. Materiales

- Ficha trabajo “Identidad profesional y cultural”
- Canción “Me olvide de vivir”
- Ficha de evaluación
- Pizarra, plumón

3. Actividades

Inicio

- El facilitador pide opiniones sobre la ficha de evaluación del taller anterior, algunos participantes socializan al aula sus respuestas (describen a partir de su perfil, su forma de ser).
- El facilitador reproduce la canción “Me olvide de vivir” de Julio Iglesias.
- Los participantes analizan la canción (Anexo 4).
- En plenaria, promueve la participación voluntaria respecto al mensaje de la lectura.
- El facilitador pide a los participantes que recuerden algún pasaje de tu vida y expliquen ¿Por qué se olvidaron de VIVIR?
- Los participantes voluntariamente dan sus respuestas dándose un debate bajo la dirección del facilitador.

Desarrollo

- El facilitador realiza las siguientes preguntas:
¿Es necesario conocer nuestras fortalezas y debilidades en nuestras actitudes sociales? ¿Por qué?
¿Qué es la identidad profesional? ¿Qué es la identidad cultural?
- El facilitador reproduce la película “Apóyate en mí”.
- El facilitador realiza la pregunta ¿qué significado puede tener el vídeo que hemos visto? Los participantes dan su respuesta en una lluvia de ideas.
- Los participantes se reúnen en equipos y resuelven el cuestionario de la actividad de Cine-fórum: “Apóyate en mí” (Anexo 5).

- Un representante de cada equipo da a conocer sus respuestas.
- El facilitador absuelve dudas y aclara los conceptos de identidad profesional y cultural.
- Con ayuda del facilitador realizan en la pizarra un esquema sobre la relación entre identidad profesional e identidad cultural.

Cierre

- Se solicita a los participantes que formulen algunas conclusiones de lo trabajado en el taller.
- El facilitador resalta la importancia de realizar una evaluación personal de todo lo tratado y vivido en esta sesión, indica a los participantes que resuelvan la Ficha de evaluación (Anexo 6).

Diseño de Taller 4: Me comunico asertivamente

1. Objetivos

Promover las buenas relaciones interpersonales para erradicar la insatisfacción laboral

2. Materiales

- Ficha de trabajo “Comunicación asertiva”
- Ficha de evaluación
- Pizarra, plumón

3. Actividades

Inicio

- El facilitador pide opiniones sobre la ficha de evaluación del taller anterior, algunos participantes socializan al aula sus conclusiones.
- El facilitador indica que el presente taller nos ayudará a sintonizar mejor con otras personas. Por ello, es importante concentrarnos y valorar el momento.
- El facilitador les indica analicen la ficha de análisis de caso: Maggie Lindberg (Anexo 7).
- Se solicita a los participantes que respondan individualmente al cuestionario sobre el caso analizado.
- Los participantes voluntariamente dan sus respuestas dándose un debate bajo la dirección del facilitador.

Desarrollo

- El facilitador realiza las siguientes preguntas:
¿Nuestras posturas sociales determinan la forma de comunicarnos? ¿Qué es la comunicación asertiva? ¿Qué técnicas se pueden emplear para ejercerla?
- Los participantes voluntariamente dan sus respuestas.
- El facilitador reproduce la película “Alma de surfista”.
- El facilitador realiza la pregunta ¿qué significado puede tener el vídeo que hemos visto? Los participantes dan su respuesta en una lluvia de ideas.
- Los participantes se reúnen en equipos y resuelven el cuestionario de la actividad de Cine-fórum (Anexo 8).
- Un representante de cada equipo da a conocer sus respuestas.
- El facilitador indica a los participantes que lean la ficha de trabajo “Comunicación asertiva” (anexo 9). Luego en equipo resuelven la actividad propuesta.
- Un representante de cada equipo expone su situación propuesta.
- El facilitador dirige las exposiciones, aclara dudas y profundiza en el tema.

Cierre

- Se solicita a los participantes que formulen algunas conclusiones de lo trabajado en el taller.
- El facilitador resalta la importancia de realizar una evaluación personal de todo lo tratado y vivido en esta sesión, indica a los participantes que resuelvan la Ficha de evaluación (Anexo 10).

CONCLUSIONES

1. En la Institución Educativa N° 10908 Naylamp Bodegones - San José, existe un nivel de desempeño docente consistente. El puntaje promedio del desempeño docente es de 76,65 puntos, con un puntaje máximo de 120 puntos en la escala de calificación.
2. La idea (Plan de Incentivos Laborales) se basa en la Teoría de la Motivación y la Higiene de Herzberg, que postula que los elementos que conducen a la satisfacción en el trabajo y los que conllevan al descontento en el trabajo son diferentes y distintos. Si se quiere motivar a la gente en el trabajo, "se puede hacer hincapié en el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento", como los describe Herzberg.
3. Se diseñó un Plan de incentivos laborales, para la Institución Educativa N° 10908 Naylamp Bodegones – San José. El plan consta de un conjunto de actividades que abordan los factores de higiene y motivacionales de Herzberg, siendo la metodología a emplear, activa, experiencial y crítica.

SUGERENCIAS

- Se recomienda a la dirección de la Institución Educativa N° 10908 Naylamp Bodegones – San José, ejecutar el plan de incentivos laborales para mejorar su desempeño docente.
- A los padres de familia se les sugiere participar en la mejora del plan de incentivos laborales, siendo esto un factor relevante para el desarrollo académico de sus hijos.
- A los funcionarios de la UGEL Lambayeque, se les recomienda implementar Talleres de Incentivos laborales a los directivos, siendo estos necesarios para el desarrollo de la institución.
- Se recomienda realizar futuras investigaciones relacionadas al uso de TICs en los planes de incentivos laborales.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Álvarez, J. (2001). Evaluar para Conocer, Examinar para Excluir. Ediciones Morata S.L. Madrid.
- Ainscow, M.; Beresford, J.; Harris, A. y West, M. (2001). Crear Condiciones para la Mejora del Trabajo en el Aula. Narcea S.A. Madrid.
- Álvaro, M., Bueno, M. J., y Calleja, J. A. (1990). Hacia un Modelo Causal del Rendimiento Académico. C.I.D.E. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid.
- Consejo Nacional de Educación (2007). Programa de acompañamiento pedagógico. Lima. Perú
- Chiroque, F (2015). ¿Quo vadis Educación Peruana? Extraído el 23 de Noviembre del 2015 de <http://schiroque.blogspot.pe/2015/02/quo-vadis-educacion-peruana-2015.html>
- Chiavenato, I. (1989). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc Graw Hill.
- Emmer, E. (1987). Classroom Management and Discipline. En Educators Handbook: A research perspective. New York: Longman.
- Flanders, N. A. Fernández, G. (2001). ¿Que entendemos por "disrupción"? En Guía para la Convivencia en el Aula. Ciss Praxis. Barcelona.
- Gotzens, C. (1997). La Disciplina Escolar. Barcelona: I.C.E. Universitat Barcelona.
- GOOD, T. L. y Brophy, J. E. (1980). Looking in Classroom. Addison-Wesley Educational Publishers Inc. Medina. New York.
- Gutiérrez, P.H (2005) Calidad Total y Productividad (2º Edición) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (1996). El trabajo y la naturaleza del hombre, Cleveland: The World Publishing Co.

- Keith D., & Newstrom J.W. (2003). *Comportamiento Humano en el trabajo*, México: Mc Graw Hill.
- López, B. S. y Hinojosa, E. M. (2000). *Evaluación del Aprendizaje*. México: Editorial Trillas.
- Ministerio de educación. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú (2014). *Marco del Sistema Curricular Nacional*. 3ra Ed. Lima: Ministerio de Educación.
- MUIJS, D. y Reynolds, D. (2001). *Effective Teaching*. Paul Chapman Publishing. London.
- Medina, A. (1980). *Didáctica e Interacción en el Aula*. Editorial Cincel S.A. Madrid.
- Pineda, A. (1993). *Evaluación del Aprendizaje*. Editorial Trillas. México.
- Pertierra, L. O. (1993). *El Clima Social Escolar y su Influencia en el Rendimiento*. Universidad Complutense de Madrid. Madrid.
- Pollard, A. (2002). *Reflective Teaching*. New York: Continuum.
- Quispe, P. (2011). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010* (Tesis postgrado). Universidad Nacional Mayor San Marcos. Lima. Perú.
- Valdés, H. (2004). *El Desempeño del Maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Valdés, H. (2005). *Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente de la escuela básica cubana, que contribuya a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador* (Tesis doctoral). Universidad de La Habana, Cuba.
- Westwood (1992). *Organizational behaviour: South East Asian perspectives*. Hong Kong: Longman.

Anexos

Anexo 1

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES:

Estimado docente:

La presente encuesta es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del desempeño docente en el aula de clase. La presente encuesta es anónima: Por favor responda con sinceridad.

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que mejor refleje su comportamiento como profesor. Marca con un aspa el número correspondiente en los respectivos recuadros. La escala de respuestas son las siguientes:

ESCALA DE RESPUESTAS

Nunca	1
A veces	2
Frecuentemente	3
Muy Frecuentemente	4
Siempre	5

DIMENSIÓN CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	1	2	3	4	5
1. Demuestra dominio de los contenidos que imparte y de la didáctica de su especialidad.					
2. Tiene capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.					
3. Planifica adecuadamente las actividades de la sesión de clase.					
4. Contribuye en tener un adecuado clima de trabajo en el aula.					
5. Capacidad para identificar, comprender las situaciones del aula y ajustar su intervención pedagógica.					
6. Utiliza una variedad de formas de enseñanza para lograr tus aprendizajes.					
7. Conoce la marcha de aprendizaje de sus estudiantes.					
8. Contribuye a la formación de valores nacionales y universales.					

DIMENSIÓN EMOCIONALIDAD						
9. Tiene una disposición natural para la enseñanza.						
10. Tiene aprecio o consideración por sí mismo.						
11. Actúa con justicia, y realismo.						
12. Presenta alto nivel de satisfacción con la labor que realiza.						
DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD						
13. Asiste regularmente y es puntual.						
14. Participa en jornadas de <u>reflexión</u> entre los docentes.						
15. Cumple la normativa de la escuela.						
16. El nivel profesional alcanzado es bueno.						
17. Se implica en la toma de decisiones de la institución.						
18. Presenta alto grado de autonomía profesional.						
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES						
19. Se preocupa y comprende los problemas de sus alumnos.						
20. Tiene alto nivel de expectativas.						
21. Es Flexible para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos.						
RESULTADOS DE SU LABOR EDUCATIVO						
22. El rendimiento académico alcanzado por sus alumnos es alto.						
23. Alto grado de orientación valorativa positiva.						
24. Sus estudiantes tienen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.						

Anexo 2

Operacionalización de la variable Desempeño docente

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Dependiente Desempeño docente	1. Capacidades pedagógicas.	1.1. Dominio de la Teoría de la Educación, Didáctica. 1.2. Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante. 1.3. Capacidad para planificar. 1.4. Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula. 1.5. Capacidad para identificar, comprender las situaciones del aula y ajustar su intervención pedagógica. 1.6. Utilización de variedad de prácticas educativas. 1.7. Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos. 1.8 Contribución a la formación de valores.
	2. Emocionalidad	2.1. Vocación pedagógica. 2.2. Autoestima. 2.3. Capacidad para actuar con justicia, y realismo. 2.4. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.

	3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.	3.1. Asistencia y puntualidad. 3.2. Grado de participación en jornadas de reflexión entre los docentes. 3.3. Cumplimiento de la normativa. 3.4. Nivel profesional alcanzado. 3.5. Implicación personal en la toma de decisiones de la institución. 3.6. Grado de autonomía profesional relativa alcanzada.
	4. Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general.	4.1. Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos. 4.2. Nivel de expectativas. 4.3. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos.
	5. Resultados de su labor educativa.	5.1. Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos. 5.2. Grado de orientación valorativa positiva. 5.3. Sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.

Anexo 3

Primera Situación para la Reflexión Pedagógica: Procesos para Aprender

A continuación, te presentamos algunas situaciones de aula que propician en los estudiantes la interpretación de la información en función del nivel de desarrollo de sus estructuras cognitivas y promueven actitudes que favorecen la convivencia armoniosa y el trabajo cooperativo (como escucharse mutuamente y con respeto). Situaciones que requieren la fundamentación de las respuestas y promueven el apoyo de unos a otros, para lograr una meta común y llegar a demostrar lo que aprendieron.

1) La siguiente secuencia de actividades es parte de una unidad que pretende responder a la pregunta **¿qué organismos hay en mi jardín y cómo viven?** Los niños comienzan respondiendo a la pregunta **¿qué hay en mi jardín?** Para ello se propone el desarrollo de las siguientes actividades de aprendizaje:

El docente:

- Explora las ideas previas mediante la pregunta ¿qué encontramos en el jardín?
- Selecciona y delimita una zona de estudio (jardín) para cada grupo de estudiantes.

Los estudiantes:

- Observan y describen la zona de estudio.
- Registran los organismos y elementos inertes a través de dibujos y descripciones escritas
- Clasifican lo encontrado en el jardín respondiendo a las preguntas:
¿Qué seres vivos encontré?

¿Qué elementos inertes observé?

¿Qué otros elementos encontré?

¿Qué condiciones ambientales percibí?
- Ponen en común lo observado mediante la exposición y discusión de los dibujos acerca de las características compartidas entre los seres vivos encontrados y las condiciones ambientales.
- Construyen respuestas a la pregunta ¿qué hay en mi jardín?, a través de un mural que recoge los dibujos y descripciones realizados anteriormente.

2) En una clase de comunicación, los estudiantes escriben un ensayo sobre un tema controvertido.

- El docente y los estudiantes establecen criterios para escribir un ensayo en el que se defiende una postura.
- Leen un ensayo que defiende un planteamiento con argumentos sólidos y otro que no lo hace.

- En base a la actividad anterior, los estudiantes deducen criterios para escribir un ensayo:
 - ☐ Enunciar la posición adoptada con claridad.
 - ☐ Plantear los argumentos que sustentan la posición.
 - ☐ Refutar los argumentos contrarios.
- Escriben el primer borrador de su ensayo.
- Comparten el borrador de su ensayo con un compañero. Opinan por escrito sobre el borrador del ensayo, evaluando en qué medida cumple con los criterios requeridos.
- Los estudiantes revisan sus borradores tomando en cuenta las observaciones de sus compañeros.
- Elaboran la versión final de su ensayo.
- El ensayo es evaluado por el docente y por los estudiantes de acuerdo con los criterios establecidos.

3) En una clase de Ciencias sociales los estudiantes analizan las ventajas y desventajas de diversas formas de gobierno.

- Los estudiantes conforman grupos.
- A cada grupo se le asigna una forma de gobierno (monarquía, democracia, oligarquía, etc.).
- Antes de iniciar la actividad, el docente brinda una breve explicación de cómo se dictan las leyes en el tipo de gobierno que se asignó al grupo.
- Se solicita que cada miembro del grupo extraiga un papel de un sobre y desempeñe el rol del personaje que le ha tocado (monarca, presidente, dictador, etc., según corresponda).
- Los estudiantes coordinan, en un tiempo prudente, la mejor manera de realizar este trabajo. Para tal fin, han buscado información en diversas fuentes.
- Se reagrupa a los estudiantes para que compartan experiencias y discutan las ventajas y desventajas del enfoque particular de cada gobierno.
- Luego los estudiantes retoman a su grupo original y comunican las ideas, conclusiones y opiniones que intercambiaron. Finalmente, luego de compartir puntos de vista, todos los miembros del grupo participan en la redacción de un informe sobre la forma de gobierno asignada.
- El docente, en caso de que los grupos no hayan comprendido los aspectos centrales de la forma de gobierno asignada, proporciona retroalimentación indicándoles dónde encontrar más información.
- Según el propósito, el docente valora los conceptos adquiridos o las características del texto.



Tarea 1: Reflexionando sobre la primera situación pedagógica

Situación
elegida:

Análisis del texto

¿Qué se busca que los estudiantes aprendan?

(Coloca aquí tu respuesta)

¿Cómo actúan los estudiantes para adquirir el aprendizaje?

(Coloca aquí tu respuesta)

¿Qué desempeños de los estudiantes son indicadores de que han aprendido?

(Coloca aquí tu respuesta)

¿Consideras que las actividades plantean retos a los estudiantes y los llevan a desarrollar sus estructuras cognitivas? Fundamenta tu opinión

(Coloca aquí tu respuesta)

Relación con tu práctica pedagógica

En tu práctica pedagógica

¿Has tenido alguna experiencia similar?, coméntala.

De no ser así, ¿qué aspectos de las situaciones planteadas aplicarías al desarrollar actividades en tu aula?

(Coloca aquí tu respuesta)

Planteamientos posibles

Piensa en una actividad que vas a desarrollar en tu aula próximamente. Luego, **enumera 5 acciones** que deberían realizar los estudiantes para que aprendan de manera activa y comprensiva, resolviendo retos cognitivos, colaborando con otros, relacionando saberes, etc.

(Coloca aquí tu respuesta)

Relación con el Sistema Curricular Nacional

En las [Rutas del Aprendizaje Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas](#) se desarrolla “El rol del docente en el proceso de implementación de las Rutas del Aprendizaje” (Minedu 2013^a:53-54).

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_general_gestion_de_aprendizajes.pdf



(Coloca aquí tu respuesta)

Apellidos y Nombre del
Docente:

ANEXO 4

Canción “Me olvidé de vivir” de Julio Iglesias

De tanto correr por la vida sin freno

me olvidé que la vida se vive un momento de tanto querer ser en todo el primero

me olvidé de vivir los detalles pequeños.

De tanto jugar con los sentimientos viviendo de aplausos
envueltos en sueños de tanto gritar mis canciones al viento

ya no soy como ayer, ya no sé lo que siento.

Me olvidé de vivir

Me olvidé de vivir

Me olvidé de vivir

Me olvidé de vivir

De tanto cantarle al amor y la vida

me quedé sin amor una noche de un día de tanto jugar con
quien yo más quería perdí sin querer lo mejor que tenía.

De tanto ocultar la verdad con mentiras

me engañé sin saber que era yo quien perdía de tanto esperar, yo que nunca ofrecía

hoy me toca llorar, yo que siempre reía.

Me olvidé de vivir

Me olvidé de vivir

Me olvidé de vivir

Me olvidé de vivir

De tanto correr por ganar tiempo al tiempo queriendo robarles a mis noches el sueño de tantos
fracasos, de tantos intentos

por querer descubrir cada día algo nuevo.

De tanto jugar con los sentimientos viviendo de aplausos envueltos en sueños de tanto gritar mis
canciones al viento



ya no soy como ayer, ya no sé lo que siento.

Me olvidé de vivir

Me olvidé de vivir

Me olvidé de vivir

Me olvidé de vivir

ANEXO 5

CINE FORUM: APOYATE EN MÍ

PELÍCULA

“Apóyate en mí”.

OBJETIVO

Reconocer que el docente por vocación inspira, anima y persevera.

ARGUMENTO

Se basa en la historia de Joe Louis Clark, Director de la escuela secundaria principal en Paterson, New York, el cual tiene que enfrentarse a una serie de problemas de violencia, drogas, la apatía de los estudiantes y maestros, y un grupo de representantes en contra de las medidas tomadas por Clark para rescatar la escuela, sumándole otro problema, la escuela está en riesgo de ser tomada por el gobierno a menos que los estudiantes mejoren sus resultados en los exámenes.

Responde las siguientes interrogantes:

1. ¿Qué opinas de la personalidad del personaje principal?
2. ¿Qué acciones tomarías tú en una situación similar a la del Director?
3. ¿Consideras que el director era un docente de profesión o de vocación?
4. ¿De qué manera se promueve la identidad cultural en la película?
5. ¿Cuál es la reflexión más importante que derivas de la película y qué establecerías como compromiso?

ANEXO 6

FICHA DE EVALUACION

Es importante que hagas una evaluación personal de todo lo tratado y vivido en esta sesión. Contesta personalmente las actividades sugeridas. Lo puedes hacer tranquilamente en casa durante la semana y trae después tus conclusiones a la próxima reunión (Cano 2000). En cada numeral, marca una de las tres alternativas, de acuerdo con tu experiencia.

Uno

- a) Lo desconocido y los cambios, me dan miedo.
- b) Me adapto a lo nuevo, sin buscarlo.
- c) Busco los cambios.

Dos

- a) Ante las injusticias me siento irritado, pero busco la solución.
- b) Frecuentemente me pongo de mal genio; por la cuestión más simple.
- c) Cuando me da mal genio, busco las causas.

Tres

- a) Para mí lo más importante son los sentimientos y principios, no el qué dirán.
- b) Me preocupan las opiniones de los demás, actúo pensando en el qué dirán.
- c) Sé que son importantes las opiniones de los demás, pero yo también tengo mis deseos, sentimientos, y principios, por ello, a veces, me olvido del qué dirán.

Cuatro

- a) Prefiero buscar personas para desahogarme de los problemas, acostumbro criticar las condiciones del mundo.
- b) Hablo con otros sobre los problemas del mundo, no para quejarme, no me gusta estar quejándome.
- c) Cuando considero que debe hacerse una queja busco a la persona que puede resolver el problema, prefiero actuar más que criticar.

Cinco

- a) Me considero un tanto distanciado de la humanidad, pero creo que hay un círculo de personas que me aprecia.
- b) No me preocupa el rechazo de los demás, creo que el amor se va consiguiendo con el respeto, si se cultiva.
- c) Considero que las demás personas son duras conmigo.

Seis

- a) No me importa que me califiquen bien o mal.
- b) Me deprimó cuando me califican mal mi trabajo, cuando me desestimulan, cuando me llaman la atención en público.
- c) A veces me altero cuando me califican mal, y a veces acepto los errores con calma sin alterarme.

Siete

- a) Me parece que la vida es una lucha constante, que uno trabaja porque no hay más remedio.
- b) Lucho y trabajo para competir con algunos sectores, creo que uno no puede ser el menos.
- c) Experimento una gran sensación de seguridad, no trabajo pensando solo en sobrevivir, ni tampoco creo que haya que competir para ganarle a otros, tengo objetivos claros.

Ocho

- a) Me preocupo por respetar necesidades superiores, pero busco satisfacer las básicas.
- b) Me siento motivado ante todo por satisfacer necesidades superiores y valores humanos, reconozco que son fundamentales las necesidades básicas, pero no tengo problema en satisfacerlas.
- c) Busco casi exclusivamente satisfacer las necesidades básicas.

Nueve

- a) No siento celo, ni experimento envidia.
- b) Experimento temor de perder a mi familia, o a las personas que me quieren y yo quiero.
- c) Las desilusiones amorosas me alteran, me causan despecho.

Diez

- a) El comportamiento infantil de otras personas, me altera.
- b) Exijo a los demás, que se comporten con madurez.
- c) Aprecio la conducta infantil en personas de cualquier edad.

Once

- a) Los olores del cuerpo me causan vergüenza, pero actúo discretamente.
- b) Hago ejercicio por placer físico, aprecio los olores del cuerpo.
- c) Me repugnan los olores del cuerpo y lo digo.

Doce

- a) Temo a la muerte cuando es una amenaza inminente.
- b) Siempre temo a la muerte.
- c) Experimento miedo a la muerte, algunas veces.

Trece

- a) Me gusta consultar normas de etiqueta. Me gusta exigir a los demás el cumplimiento de normas.
- b) No sigo normas cuando las considera ridículas.
- c) Rechazo y combato las normas destructivas.

A continuación, dar el siguiente valor para cada letra:

1.	a = 3	b = 2	c = 1
2.	a = 1	b = 3	c = 2
3.	a = 1	b = 3	c = 2
4.	a = 3	b = 2	c = 1
5.	a = 2	b = 1	c = 3
6.	a = 1	b = 3	c = 2
7.	a = 3	b = 2	c = 1

Sumar los puntos obtenidos y hacer una reflexión teniendo en cuenta la siguiente propuesta:

Entre 13 y 21 puntos se encuentra en un nivel de control.

Entre 22 y 30 puntos, se halla en el nivel de lucha.

Entre 31 y 39 puntos, su nivel es el del desánimo

ANEXO 7

ESTUDIO DE CASO: MAGGIE LINDBERG

Una maestra en su primer año tiene miedo de llevar a su grupo de tercer grado a una caminata ecológica porque el comportamiento de los niños es tan deficiente que no cree que se puedan controlar fuera del aula. Ya era la tercera semana de octubre y Maggie Lindberg sabía que no podía aplazar más la salida de sus estudiantes a una caminata ecológica. Los demás grupos de tercer grado se habían aventurado a salir y regresaron con los materiales que estudiarían como parte de una lección de ciencias. Sus alumnos se preguntaban cuándo irían ellos y Maggie sabía que el tiempo acababa. En otras dos semanas no habría más hojas de colores brillantes para estudiar.

Al caminar frente a un trabajo en el cartel de avisos titulado: “El esplendor de las estaciones cambiantes”, resultado de la caminata ecológica realizada por el salón de tercer grado junto al suyo, Maggie no pudo menos que sonreír para sus adentros. “Creo que sería irresponsable de mi parte ignorar este fenómeno anual de la naturaleza”, pensó. Pero deseaba poder hacerlo. Éste era el primer año de Maggie como maestra de tiempo completo.

Se había graduado de la universidad a mitad de año y luego había hecho reemplazos en varios distritos escolares cercanos durante el resto del año escolar. Littleton le había ofrecido un puesto de tiempo completo a partir de septiembre y le habían asignado un grupo de tercer grado con veintiséis estudiantes. Maggie había estado emocionada por la posibilidad de enseñar en su propio grupo. Pasó gran parte del verano definiendo sus objetivos para el año y planeando actividades y materiales para el currículo, para lograrlos. Maggie había deseado ser maestra desde cuando tenía memoria, y ahora su meta era una realidad. Las experiencias de Maggie como maestra sustituta habían moldeado sus opiniones sobre la enseñanza casi tanto como los estudios para ser maestra. Sabía que sustituir a un maestro era, con frecuencia, sólo un ejercicio de control de multitudes y había “cuidado” muchas clases llenas de niños incorregibles con gracia y paciencia. Sin embargo, se juraba que su propia clase sería ordenada y sus estudiantes se comportarían mejor. Por desgracia, esa meta era difícil de alcanzar.

Durante un reemplazo, Maggie también tuvo una experiencia específica que realmente la asustó. El incidente involucró una clase de cuarto grado programada para realizar una salida de campo a una estación de bomberos local. De manera vívida recuerda la sensación de pánico que tuvo cuando una de las estudiantes se separó del grupo y salió corriendo por los predios de la escuela hacia un área de bosques cercana. Maggie tuvo que pedirle a un padre voluntario que estaba acompañando a la clase a la salida de campo que se hiciera cargo del resto de los estudiantes y los llevara de vuelta al salón. Luego, Maggie fue a buscar a la estudiante que había escapado; finalmente la localizó y la llevó de regreso al salón. Al volver, encontró al director en su clase. A pesar de que no la reprendió, la memoria era un constante recordatorio de lo que podría ocurrir cuando los estudiantes no están bajo control del maestro. Por el momento, Maggie se dirigía al salón de arte a recoger su grupo. Cuando se paró en la puerta, no podía creer cuán resueltos parecían estar sus estudiantes respecto a sus proyectos. “Estos chicos deben adorar el arte”, pensó. “Nunca actúan así en mi clase”. Maggie reflexionó sobre las lecciones de lectura que había enseñado en la mañana. Debido a que los chicos tenían arte los martes, Maggie sintió una verdadera presión para hacer que los grupos de lectura se ciñeran al horario de manera que pudiera

encontrarse con los tres grupos entre 9:15 y 10:30, cuando la clase de arte estaba programada. Pero los muchachos parecían estar menos colaboradores cuando Maggie más necesitaba continuar con su tarea.

Había comenzado la lección recordando a los estudiantes sobre el horario de la mañana. “Como hoy es martes, en realidad necesitamos hacer todo a tiempo para que podamos ir al salón de arte con todo nuestro trabajo de lectura listo”.

Algunos de los niños comenzaron a aplaudir. Varios comentaron entre sí sobre ir a arte. Maggie ignoró las interrupciones y continuó: “Observen el pizarrón y verán las tareas para cada grupo. Hoy quiero primero conmigo a los “Chocolate Chips”. Los “Twinkies” deben estar leyendo la historia que comienza en la página 49 de los libros de lectura y luego deben hacer las páginas de ejercicios que aparecen en el pizarrón. Los “Oreos” tienen que terminar las páginas del libro de ejercicios que se dejaron ayer y luego comenzar una nueva historia, que comienza en la página 141 de sus libros de lectura”. Maggie indicó a cada grupo su trabajo, el cual había escrito en el pizarrón. Mientras Maggie daba instrucciones a sus estudiantes, muchos de ellos estaban ocupados haciendo otras actividades. Varios caminaban por el salón —algunos para afilar el lápiz, otros hacia los casilleros a sacar libros o materiales —y unos pocos estaban reunidos en el centro de lectura en la parte posterior del salón. Maggie habló con firmeza. “¡No me están escuchando! Quiero que los Chocolate Chips vayan a la mesa de lectura ahora. Los demás, quédense en su lugar haciendo lo que aparece en el pizarrón”.

Los niños comenzaron a pasarse a sus lugares. Cuatro niños se reunieron en la mesa de lectura, mientras otros se dirigieron a buscar sus libros y luego pasaron a la mesa. Dos niños, sentados en sus escritorios, tenían las manos arriba. Maggie lo notó y dijo: “Sí, ¿Melody, ¿qué ocurre?”. “¿Por qué debemos hacer las páginas de ayer? Estoy cansada de ellas”. Otros niños se unieron de inmediato. “Sí, no nos hagas hacer ejercicios viejos”. “Yo ya los hice”. “Lo que hacemos es la misma cosa todo el tiempo”. Maggie levantó su voz de nuevo para que la escucharan con el barullo. “Esa cosa, como todos ustedes lo llaman, es nuestro trabajo. Y lo harán ahora. No quiero escuchar más quejas y deseo verlos trabajar duro o todos se quedarán para terminar el trabajo durante el descanso. Chocolate Chips, deberían estar en la mesa de lectura. Apúrense”. La frustración de Maggie era evidente en su voz y en la postura de sus hombros. Se habían perdido ya diez minutos de un periodo de lectura ya reducido haciendo que los niños se pusieran a hacer sus tareas. Se sentó con Chocolate Chips y trató de suavizar su tono y dijo: “Bien Chippers, estamos leyendo la página 76. Emanuel, ¿por qué no comienzas?”. Emanuel estaba callado. John dijo, “No encontró su libro”. “¿Dónde está tu libro, Emanuel?”. Maggie trató de mantener el tono de impaciencia en su voz. “En mi casillero”. “¿Para qué sirve en tu casillero? ¿Qué has estado haciendo todo este tiempo? Emanuel, sabes que una de nuestras reglas de clase es „Estar preparados“, pero tú no lo estás, ¿no es cierto?”. La voz de Maggie de nuevo comenzó a reflejar su tensión. Se dirigió de nuevo al resto del grupo de Chocolate Chips. “¿Alguien tiene un libro?”. De los nueve niños del grupo, tres habían llegado a la mesa de lectura sin su libro. Maggie los envió a buscarlos y trató de mantener a los otros pequeños en silencio mientras esperaban para poder comenzar. Requería todo su aplomo para permanecer calmada. Estuvo tentada a desterrar a los tres niños que no habían traído el libro, para enfatizar el hecho de estar preparados, pero sabía que necesitaban mucho el tiempo de lectura. Sin embargo, como resultado de toda la confusión y de las interrupciones, todos los grupos de lectura gastaron mucho más tiempo leyendo el martes de lo que deberían. Esa era una de las cosas que molestaba más a Maggie. De los

veintiséis niños de su clase, más de la mitad habían llegado a tercer grado por debajo del nivel de lectura indicado.

Maggie deseaba que terminaran su clase de lectura en mejores condiciones que cuando ingresaron y ella necesitaba un tiempo máximo de lectura para lograr su meta. También sabía qué tercer grado era crucial para estos niños. Para tener éxito en los grados superiores, donde había mayor énfasis en el contenido que en las destrezas de lectura, tendrían que “descifrar el código” y aprender a ser lectores eficientes este año. Maggie deseaba ser la maestra que les permitiera conseguir esa meta, pero, hasta el momento, no había tenido éxito. El ensueño de Maggie de la mañana se vio interrumpido cuando la maestra de arte la observó en el camino. Llamó a Maggie y le hizo señas con la mano para que entrara al salón. La maestra de arte ordenó a los niños que guardaran sus trabajos. Cuando Maggie los vio limpiar el salón de arte, quedó fascinada con lo que observó. Cuando la maestra de arte estuvo satisfecha con la limpieza, hizo que los niños se formaran en la puerta. Maggie no podía creer que esos pequeños fueran los mismos, que 40 minutos antes le habían causado tal consternación. Sin embargo, tan pronto como el grupo se detuvo en el pasillo, Maggie recordó por qué los niños la frustraban. Caminó por el corredor tratando de mantener el orden. “Tommy, no te adelantes al resto. Sabes las reglas”. “María, por favor trata de comportarte. No te entretengas”. “Matt, camina a mi lado. Te he dicho que no molestes a las niñas. ¿Podríamos bajar el volumen por favor”? Maggie miró a los niños entrar poco a poco al salón y pensó: “¿Qué ocurre con estos niños? ¿Por qué no me escuchan? ¿Será porque soy muy joven?”.

Finalmente, Maggie pudo escuchar al último de los estudiantes de la clase. Miró el reloj y vio que eran las 11:25; su lección de estudios sociales comenzaba retrasada. “Está bien, todos en su sitio ahora y saquen sus libros de sociales”. Los estudiantes continuaron hablando entre sí mientras se dirigían a sus escritorios. “Por favor, cállense. Quiero verlos a todos en su sitio, porque tenemos mucho trabajo por hacer”. Al mirar su grupo, Maggie observó que la mayoría de los estudiantes la ignoraba.

Dos estudiantes estaban en la esquina de la biblioteca; un grupo de niños tenía sus cabezas unidas leyendo un libro de historietas; y una niña pequeña que buscaba un lápiz, había vaciado su escritorio en el piso. Maggie se dirigió hacia los niños, tomó el libro de historietas y les dijo que se fueran a sus puestos. Los niños se quejaron, pero continuaron hablando por encima del ruido del resto de la clase. Mientras Maggie caminaba hacia las niñas que estaban en la esquina de la biblioteca, escuchó un golpe fuerte frente al salón. “Señorita Lindberg, no fue mi culpa. Tony estaba jalándolo muy fuerte”. Maggie vio el mapamundi arrugado en el suelo, frente al pizarrón. “Bien, ¿por qué jalaron el mapa y lo tumbaron? Por favor, siéntense y yo me encargaré del mapa”.

El sonido del mapa rozando el suelo había llamado la atención de todos y los estudiantes se prepararon para escuchar qué ocurriría después. Maggie estaba suficientemente furiosa para gritar. “Los quiero a todos en sus sitios ahora. Saquen los cuadernos de sociales y si escucho una palabra más de alguno, no habrá descanso esta tarde”. Mientras Maggie caminaba enérgica hacia el frente del salón, miró el reloj. Eran las 11:35. Apenas había tenido tiempo de presentar la lección de sociales antes de que sonara la campana del almuerzo a las 11:45. El salón estaba lleno del sonido de papeles arrugados mientras que los niños buscaban sus libros. Cuando Maggie los

miró, trató de sacar pura fuerza de voluntad para reprimir su consternación y reemplazarlo con la emoción que había sentido el primer día de clases. Maggie no quería desanimarse; ¡quería enseñar a esos niños algo! Pero, con frecuencia, no la escuchaban y la idea de organizar el grupo para una salida de campo parecía una pesadilla. Al mirar por la ventana, de nuevo observó qué tan brillantes estaban las hojas. Sabía que tenía que llevar a los estudiantes a la caminata ecológica y tenía que hacerlo pronto. Estaba segura de que disfrutarían algún tiempo fuera y que una lección de ciencias con base en los materiales que recolectaran por sí mismos sería una buena experiencia de aprendizaje. “Pero”, pensó, “¡no puedo ni siquiera controlarlos aquí dentro!”.

Resuelve las siguientes preguntas

- ¿Qué sabemos sobre los antecedentes de Maggie?
- ¿Cuál es el origen de los problemas de Maggie?
- ¿Qué puede hacer Maggie respecto a su grupo?
- ¿Cómo puede crear Maggie cambios a largo plazo en su clase?
- ¿Qué hubiera hecho Maggie en primer lugar para prevenir que ocurran estos problemas?

ANEXO 8

CINE FORUM: ALMA DE SURFISTA

OBJETIVO

Reconocer las habilidades sociales y comunicativas que empleamos en el cotidiano vivir.

ARGUMENTO

“Alma de surfista” cuenta la historia real de Brithany Hamilton, una joven que a los 14 años perdió un brazo por un ataque de tiburón y desde el primer momento sorprendió a todos por su increíble fortaleza para asumir la situación adversa que le tocó vivir. El sólo hecho de que haya sobrevivido al ataque fue considerado milagroso pues ella perdió el 60% de su sangre en el accidente, pero lo que hace sorprendente su historia es todo lo que ha logrado al no mirar tanto lo que perdió sino al haber sabido sacar lo mejor de sí misma ante estas circunstancias. Al haber pasado sólo un mes después del ataque ella volvió a entrar al mar, le tocó volver a aprender como correr tabla y actualmente es una surfista profesional y ha estado posicionada entre las 15 mejores del mundo. Su manera positiva de ver la realidad, el espíritu luchador y la manera en la que esta joven ha aprendido a valorar la vida hacen que valga la pena ver esta película.

ACTIVIDAD

Realiza una lista de habilidades comunicativas que encuentras en Brithany Hamilton y en ti.

ANEXO 9
FICHA DE TRABAJO: COMUNICACIÓN ASERTIVA

Comunicación asertiva

Expresión de pensamientos, sentimientos y creencias en forma directa y apropiada, sin violar los derechos de los demás.

EXPRESAR SENTIMIENTOS	AUTOAFIRMARSE	CONSECUENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> • Dar y recibir cumplidos • Hacer peticiones • Expresar amor y afecto • Iniciar y mantener conversaciones • Expresar coraje justificado y descontento 	<ul style="list-style-type: none"> • Expresar derechos legítimos • Decir "No" • Expresar opiniones personales 	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción propia • Mejora autoestima • Buenas relaciones • Aumenta la comprensión • Toma de decisiones propias • Pensamiento crítico • Saberse y sentirse en control y dominio de la situación
VENTAJAS	ASERTIVIDAD PARA EXPRESAR	CONDUCTA "NO VERBAL" ADECUADA
<ul style="list-style-type: none"> • Salud mental • Mejor la autoestima • Reduce la ansiedad • Ayuda en las relaciones interpersonales • Aumenta la comprensión 	<ul style="list-style-type: none"> • Lo que sientes • Tu opinión, ideas, pensamientos • Tu posición y oposición respecto a... • Peticiones • Reconocimientos • Sin herir ni humillar • Con firmeza y paciencia • Siendo específico y sin prejuicios 	<ul style="list-style-type: none"> • Postura: Cabeza y cuerpo derecho, distancia prudente. • Contacto visual: mirar de frente a la otra persona. • Gestos del cuerpo: relajado y moderado. • Expresión facial: de acuerdo a lo que siente y expresa. - seriedad, alegría, etc. • Tono y volumen de la voz: pausado, firme, de acuerdo a lo que quiere comunicar.
RECONOCE TUS DERECHOS		
<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a tener y a cambiar de opinión. • Derecho a tomar decisiones propias. • Derecho a cometer errores, y por tanto a decidir, aun a costa de equivocarse. • Derecho a ser tratado con respeto. • Derecho a decir NO y no sentirse culpable por ello. • Derecho a poder reclamar los propios derechos. 		<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a hacer menos de lo que humanamente eres capaz de hacer. • Derecho a tomarse tiempo para tranquilizarse y pensar. • Derecho a tener y expresar los propios sentimientos. • Derecho a <u>pedir información</u>. • Derecho a sentirse bien consigo mismo.

Algunas técnicas

Uso de “Mensajes Yo”

- Se describe sin condenar el comportamiento de la otra persona.
- Se describe el propio sentimiento.
- Se describe objetivamente las consecuencias del comportamiento.
- Se expresa lo que se quiere de la otra persona.
- “Cuando tu...” (Establezca el comportamiento)
- “Me siento...” (Establezca el sentimiento)
- “Porque...” (Establezca la consecuencia)
- “Te pido, por favor, que...” (Establezca la petición)

Disco rayado

Repetir el propio punto de vista una y otra vez, con tranquilidad, sin entrar en discusiones ni provocaciones que pueda hacer la otra persona.

Cliente : “Vengo a presentar la documentación que me pidieron”

Informador: “La fotocopia debe venir acompañada del original para poderla procesar.” Cliente
: “¡Ah!, pues no me dijeron nada, ¿no da lo mismo?”

Informador: “Para poder procesar una fotocopia siempre debe venir acompañada del original.”

Cliente : “El caso es poner obstáculos, ¿qué más da?, no ve que está clarísima, desde luego, el caso es fastidiar.”

Informador: “Una fotocopia siempre debe venir acompañada del original para poderla procesar.”

Banco de niebla

Dar la razón a la persona en lo que considere puede haber de cierto en sus críticas o peticiones, pero negándose, a la vez, a entrar en mayores discusiones. Se deja claro que no va a cambiar de postura.

Mujer : “Paco, ¿podrías ir a recoger a los niños al colegio?, tengo aun que preparar la lección para mañana y creo no me dará tiempo”.

Marido : “Lo siento María, pero acabo de volver del trabajo y estoy muy cansado, ve tú”.

Mujer : “Sé que estás muy cansado, normal porque te esfuerzas mucho en tu trabajo. Tu jefe debería de darse cuenta de eso y no cargarte con tantas tareas. Pero te pido el favor de que recojas a los niños, ya que tengo que hacer este trabajo para mañana. Luego podremos descansar”.

Aplazamiento asertivo

- Posponer la respuesta que vayamos a dar a la persona que nos ha criticado, hasta que nos sintamos más tranquilos y capaces de responder correctamente.
- Ignorar.
- No prestar atención cuando la otra persona está enojada y tememos que sus críticas terminen en insultos.
- Cuidarse y alejarse.
- Pregunta asertiva.
- “Pensar bien” de la otra persona que nos critica y dar por hecho que su crítica es bien intencionada (independientemente de que realmente lo sea).
- Entonces, pedimos aclaración: información acerca de los argumentos, solicitando que sea específico.

Actividad

En equipo redacten una situación de conflicto que experimento en su trabajo o vida familiar. Incluya el empleo de la técnica de comunicación asertiva, asignada por el facilitador.

ANEXO 10

FICHA DE EVALUACIÓN

Marca con un aspa (x), según tu manera habitual de comportarte: Jamás me comporto así, a veces procedo así y siempre actúo de esa manera.

Nº	Comportamiento	Jamás me comporto así	A veces procedo así	Siempre actúo de esa manera
		0	1	2
01	Me encuentro generalmente molesto. Todo me fastidia.			
02	Con frecuencia cambio de opinión según las circunstancias.			
03	Un pensamiento frecuente en mí es este "No molesto a nadie pero tampoco me gusta que nadie me moleste"			
04	Suelo mostrarme sereno y estable en el trato con las personas, aunque esto me suponga esfuerzo personal.			
05	Frecuentemente me siento dolido y aludido por las cosas que hacen o dicen los demás. Soy muy quisquilloso.			
06	Me encuentro muchas veces decaído, deprimido sin ánimo de nada.			
07	Yo sé arreglármelas solo. Generalmente no necesito ayuda de los demás.			
08	Me gusta ayudar y estar pronto a prestar servicios a los demás.			
09	Tengo criterio: Si te ofenden, también ofende, si te insultan también insulta, no te dejes pisar.			
10	Varío mucho emocionalmente soy inestable.			
11	Como yo no necesito de los demás pienso que los demás tampoco necesitan de mí.			
12	Siento que toda persona es como un hermano para mí y me gusta dialogar y comprender a todos.			
13	Me es difícil reconocerlo pero a donde voy creo recelo y malestar debido a mi hostilidad e intolerancia.			
14	Generalmente me amoldo a las personas y circunstancias.			
15	No me interesan los problemas ajenos así vivo tranquilo.			
16	Encuentro que el servicio desinteresado es lo mejor que puede brindar una persona a otra.			
17	Generalmente no estoy de acuerdo con la opinión ajena y lo demuestro en forma brusca, aunque me gano antipatías.			
18	Aunque no creo tener problemas serios. Sin embargo me siento muy inseguro de sí mismo.			
19	Prefiero no saber de las necesidades de los demás de esta manera me evito preocupaciones.			
20	Pienso que la mejor manera de realizarse es dándose a los demás tratando de comprometerlos y acogerlos.			



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Mariana Esther Angeles Angeles
Título del ejercicio: Turnitin
Título de la entrega: TESIS MARIANA ESTHER ANGELES ANGELES
Nombre del archivo: TESIS_MARIANA_ESTHER_ANGELES_ANGELES..docx
Tamaño del archivo: 20.12M
Total páginas: 118
Total de palabras: 15,733
Total de caracteres: 92,079
Fecha de entrega: 03-may.-2022 02:38p. m. (UTC-0700)
Identificador de la entrega... 1827524584

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y
EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAestrÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN



TESIS

PLAN DE INCENTIVOS LABORALES PARA MEJORAR EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°
10908 NAYLAMP BODEGONES DISTRITO SAN
JOSÉ - LAMBAYEQUE

Presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la
Educación con Mención en Gerencia Educativa Estratégica.

AUTORA: ANGELES ANGELES, MARIANA ESTHER

ASESOR: FERNÁNDEZ VÁSQUEZ, EVERT

LAMBAYEQUE - PERÚ

2019

INFORME TESIS FINAL ADAPTADO A ESQUEMA08_03_2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

7%

2

repositorio.unprg.edu.pe:8080

Fuente de Internet

2%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

4

es.slideshare.net

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

7

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

hdl.handle.net

Fuente de Internet

<1%

9

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

10	1library.co Fuente de Internet	<1 %
11	revistas.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.udl.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
16	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
17	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
18	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
19	doczz.es Fuente de Internet	<1 %
20	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.uarm.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1 %
25	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
26	www.ieschiquian.com Fuente de Internet	<1 %
27	wwwhtm.pgr.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.eiposgrado.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	somoshalcones.com Fuente de Internet	<1 %
30	umm.edu Fuente de Internet	<1 %
31	www.ddhh-colombia.org Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.iberopuebla.mx Fuente de Internet	<1 %

33	repository.pedagogica.edu.co Fuente de Internet	<1 %
34	www.cigna.com Fuente de Internet	<1 %
35	www.siamazonia.org.pe Fuente de Internet	<1 %
36	www.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
38	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	isa-gestiondepersonas.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	www.cristianosaldia.net Fuente de Internet	<1 %
43	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	<1 %

44	Nuno Moutinho. "Aparição de novos paradigmas geracionais na educação - transmedia, remix e gamification , VI Encontro Ibérico in VI Encontro Ibérico EDICIC 2013 – Globalização, Ciência, Informação – Atas, Faculdade de Letras da Universidade do Porto – CETAC.MEDIA, pp.1314-1332, pp.-, 2013", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2014. Publicación	<1 %
45	doczz.net Fuente de Internet	<1 %
46	gilledgar.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
47	myslide.es Fuente de Internet	<1 %
48	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.uac.edu.co Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.uan.edu.co Fuente de Internet	<1 %
51	studium.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
52	www.reclutamientoefectivo.com Fuente de Internet	<1 %

<1 %

53

www.unesco.cl

Fuente de Internet

<1 %

54

sedici.unlp.edu.ar

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo

Guian Perez