

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO-SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



TESIS

“Estrategias motivacionales para mejorar el nivel del desempeño laboral del personal docente de la institución educativa inicial 005 San Diego, distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima”.

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

Investigadora: Nora Sabina Ventura Paz

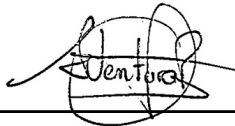
Asesor: Armando José Moreno Heredia

Lambayeque – Perú

2023.

“Estrategias motivacionales para mejorar el nivel del desempeño laboral del personal docente de la institución educativa inicial 005 San Diego, distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima ”.

Presentada por:



Nora Sabina Ventura Paz
Autora



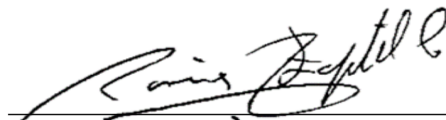
Dr. Armando José Moreno Heredia
Asesor

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación
con mención en Gerencia Educativa Estratégica

APROBADO POR:



Dr. JULIO CÉSAR SEVILLA EXEBIO
PRESIDENTE



Dr. CARLOS EDMUNDO RAVINES ZAPATEL
SECRETARIO



M.Sc. JUAN CARLOS GRANADOS BARRETO
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, a mis progenitores por ser el soporte de mi día a día y guiarme siempre por el buen camino y a todas aquellas personas que me acompañaron durante este arduo proceso de mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Altísimo por mi vida; a mi familia, por estar siempre a mi lado; y a mis profesores por convertirse en mis guías y soporte durante todo este tiempo.

INDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I.....	12
ANÁLISIS MOTIVACIONAL PARA DESARROLLAR EL NIVEL DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL 005 SAN DIEGO, DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, DE LA PROVINCIA DE LIMA. 12	
UBICACIÓN CONTEXTUAL DE LA MOTIVACIÓN	13
Características del problema	15
Metodología.....	18
Tipo y diseño de la investigación	18
- Tipo de investigación:	18
- El diseño de la investigación:.....	18
Población y muestra:.....	18
CAPÍTULO II.....	20
DISEÑO TEÓRICO	20
Antecedentes de la investigación.....	20
Del plano internacional:	20
Del plano nacional:	22
Del plano regional:	23
Bases Teóricas	24

Desempeño Laboral.....	29
MARCO CONCEPTUAL.....	31
BASES CONCEPTUALES:	34
CATEGORIZACIÓN DE VARIABLES	34
DISEÑO METODOLÓGICO:	36
PROPUESTA.....	63
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	75
REFERENCIAS	76
LINKOGRAFÍA	78
A N E X O S	79
ANEXO 1: ENCUESTA APLICADA A DOCENTES.....	79
ANEXO 2: “EL TREN DE LA AMISTAD”	82
ANEXO 3: “CUERPOS EXPRESIVOS”	83
ANEXO 4: “RESULTADOS POSTERIORES A LA APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA METODOLÓGICA”	84

RESUMEN

Este trabajo de investigación fue denominado como: estrategias motivacionales para mejorar el nivel del desempeño laboral del personal docente de la institución educativa inicial 005 San Diego, distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima; se observa en adecuadas interrelaciones de profesores y directivos, sin embargo, existe una baja participación en actividades colectivas y extra curriculares, no existiendo una adecuada comunicación entre ambos, causando deficiencias en cuanto a la imagen institucional. El investigador se ha planteado como objetivo general implementar estrategias de liderazgo transformacional en el desempeño laboral de dicha institución educativa.

La investigación es cuasi-experimental propositiva, con propuesta. La población está compuesta por los trabajadores de la Institución Educativa Inicial N° 005 – San Diego. Como conclusión, cabe decir que planificar la formulación de una estrategia basada en el liderazgo transformacional en la gestión organizacional de las instituciones educativas contribuye a optimizar las actitudes y el acatamiento de sus obligaciones y actividades propias de la ocupación profesional del educando. Las estrategias transformacionales causan la interacción e intervención en el diálogo horizontal entre instructores educativos. Las estrategias de gestión organizacional promueven el compromiso, incitación y el buen rendimiento docente en las organizaciones. Las estrategias efectuadas en el modelo están enfocadas en reforzar las relaciones interpersonales para mejorar la calidad de la educación dicho establecimiento educativo.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, desempeño docente, interrelación.

ABSTRACT

This research work was denominated as: motivational strategies to improve the level of work performance of the teaching staff of the initial educational institution 005 San Diego, district of San Martin de Porres, province of Lima; it is observed in adequate interrelations of teachers and directors, however, there is a low participation in collective and extracurricular activities, not existing an adequate communication between both, causing deficiencies in terms of the institutional image. The researcher has set as a general objective to implement transformational leadership strategies in the work performance of this educational institution.

The research is quasi-experimental, propositional, with proposal. The population is composed of the workers of the Initial Educational Institution N° 005 - San Diego. As a conclusion, it can be said that planning the formulation of a strategy based on transformational leadership in the organizational management of educational institutions contributes to optimize attitudes and compliance with their obligations and activities of the professional occupation of the educator. Transformational strategies cause interaction and intervention in the horizontal dialogue between educational instructors. Organizational management strategies promote commitment, encouragement and good teaching performance in organizations. The strategies carried out in the model are focused on reinforcing interpersonal relationships to improve the quality of education in the educational establishment.

Key words: Transformational leadership, teacher performance, interpersonal relationships.

INTRODUCCIÓN

UNESCO (2005) señaló que “América Latina no cumple con los requerimientos globales educativos pese a que la sociedad amerita una mayor exigencia en los sistemas educativos. El desempeño docente es la base para obtener un óptimo aprendizaje y al tener un mayor grado de educación se podrá contar con un desarrollo social y económico superior frente a otros países”. Por otro lado, J. C. Navarro (2005) destacó las evidencias que respaldan la idea de que el desempeño docente promueve un mejor nivel de aprendizaje. (p. 67).

El Ministerio de Educación (2012) resalta que en el sistema educativo peruano estriba del desempeño en sus docentes. Es decir, así se hagan las reformas y modificaciones necesarias en cuanto a estructuras y modernización no se verá una mejora en el sistema educativo si la calidad de los docentes no es la adecuada. (p.45).

El Marco del Buen Desempeño (2012), menciona que, en estos tiempos el desempeño docente no ha evidenciado mejora alguna en cuanto al rendimiento académico en estudiantes a lo largo del territorio peruano.

Sin embargo, cabe destacar que ha habido una mejora en las obras de logística e infraestructuras en diversos centros de estudios; aunque también son evidentes las deficiencias del sistema educativo. (p. 64).

La metodología empleada en la Institución Educativa Inicial 005 San Diego fue aplicar encuestas para evaluar el desarrollo de los educandos en el proceso de aprendizaje, la manera que se les motiva e indagar qué estrategias usaban los docentes para fomentar en ellos el pensamiento creativo y crítico.

De acuerdo con la realidad pedagógica de la Institución Educativa Inicial 005 San Diego, del distrito de San Martín de Porres, región Lima. Se puede visualizar que dicha organización no tiene una eficiente planificación de sus acciones institucionales

En esta investigación se presentan tres capítulos:

En el primero, observaremos el contexto de ubicación de la Institución Educativa Inicial 005 San Diego, del distrito de San Martín de Porres, región Lima.

En el segundo capítulo, trata los antecedentes y bases teóricas de las estrategias motivacionales, el desempeño docente, entre otro.

Finalmente, en el último capítulo, se consideran los resultados obtenidos del acopio de la información.

En este trabajo nos trazamos la siguiente problemática:

Si se implementan las estrategias de liderazgo transformacional se logrará transformar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Inicial N° 005 – San Diego – UGEL 02 - San Martín de Porres–Lima.

Los objetivos bosquejados son los siguientes:

- **Objetivo general:** Implementar estrategias de liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 005 – San Diego – UGEL 02 – San Martín de Porres–Lima.
- **Objetivos específicos:**
 - Análisis y observación del rendimiento laboral docente dentro de la institución educativa inicial 005 – San Diego.

- Planificar estrategias asentadas en el liderazgo transformacional para forjar formas, operaciones y compromisos concernientes con el enfoque institucional y el trabajo docente.
- Aplicar las estrategias de liderazgo transformacional entre el personal docente en la Institución Educativa Inicial 005 – San Diego, para mejorar su desempeño laboral.
- Ejecutar las estrategias de liderazgo transformacional y estimar la repercusión en el rendimiento laboral docente.

CAPÍTULO I

ANÁLISIS MOTIVACIONAL PARA DESARROLLAR EL NIVEL DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL 005 SAN DIEGO, DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, DE LA PROVINCIA DE LIMA.

Característica principal en una estrategia motivacional docente, es cómo se incentiva y se promueve a los estudiantes a aprender de una manera efectiva y positiva en el quehacer diario del aprendizaje. Es por ello que, en el presente informe, se implementará y fortalecerá el desempeño docente laboral de la Institución Educativa Inicial 005 San Diego, distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima; coordinando actividades académicas, como talleres para la intervención de alumnos en diversas diligencias de aprendizaje.

Los docentes manifiestan determinadas estrategias de motivación, basada en problemas a plantearse, haciendo de esta manera que su desempeño laboral sea efectivo y por ende de mucho provecho académico para los estudiantes, sea este dentro o fuera del aula.

UBICACIÓN CONTEXTUAL DE LA MOTIVACIÓN

En el nivel internacional, la motivación es un fenómeno multicausal ya que depende de muchos factores como por ejemplo el ambiente laboral, la presencia o ausencia de incentivos (monetarios o no monetarios), la forma de gestión de las autoridades, tipo de liderazgo ejercido por las autoridades, los salarios, impulsos, trabajo autónomo, necesidades de las mismas personas, objetivos y metas que se posean, circunstancias del compromiso laboral, entre otros.

La motivación laboral, es un tema en donde los estudiosos, últimamente dan lugar a prototipos desiguales que naturalmente estos recaen en el agrado del trabajador, tal como se plantea en la Teoría de Maslow. Esta teoría está respaldada por necesidades básicas, como fisiológica y de seguridad. Entendiendo a las fisiológicas como aquellas de satisfacción personal, como: alimento, agua, vestido, vivienda, entre otras. Mientras, las necesidades de seguridad están referidas a su entorno físico y emocional, como: beneficios, ambiente de trabajo seguro, con justas remuneraciones.

También nos refiere aparte a la la Pirámide de Maslow, propuesta desde la supervivencia, hacia la mejora personal y profesional.

La Teoría de Maslow desprende que es necesario satisfacer niveles de lo inferior a lo superior.

Con lo citado en la base de la teoría de Maslow, para llegar a alcanzar que todo el personal se involucre en la labor de una institución, es significativo que el empresario primero se interese por satisfacer los cinco niveles de las necesidades en el cuadro jerárquico.

Desde la década del 40, la motivación para los trabajadores, ha sido para los psicólogos una materia de notabilidad, cuando las Teorías de Abraham Maslow empieza a reglamentar sus elementos. En esta corriente, destaca también Frederick Herzberg, quien en los sesenta exteriorizó la Teoría de los dos factores, o también llamada como **Teoría de la motivación e higiene**.

Entendida la Teoría de los Dos Factores o Teoría de la motivación e Higiene de Frederick Herzberg, por la satisfacción y la insatisfacción; en la cual se motiva a los empleados, los mismos que pueden estar de acuerdo o no con su forma de trabajar en determinadas áreas. Esto sucede actualmente en las empresas u organizaciones, en donde el empleado está satisfecho con su salario y las condiciones laborales. Por otro lado, también se encuentran los empleados insatisfechos con sus trabajos; esto tiene mucho que ver con los llamados factores de higiene, como son los sueldos y las condiciones del trabajo. Se tiene en cuenta aquí, que la satisfacción de los empleados radica con los factores de motivación, teniéndose en cuenta primero los factores de higiene.

Herrera & Rovalino, (2022) en su investigación “**Estrategias Motivacionales mejora el desempeño docente**” publicado en *la Revista Scielo Preprints*; muestra que la variable desempeño docente o desempeño laboral, según Chiavenato Idalberto, lo define como ... “ la eficacia de los colaboradores y docentes no solo depende de sus habilidades técnicas y conocimientos, sino también de sus habilidades sociales y emocionales, tales como la empatía o adaptación al cambio. (Chiang y San Martín, 2015).

Es así que hoy en día, el trabajo de los maestros, es un reto y de gran responsabilidad, aludiendo a lo mencionado por (Rossi, 2009), quien afirma que “es

necesario que los docentes estén capacitados en el automatismo de las nuevas conjunto de técnicas de la información y la comunicación, para poder integrarlas en sus prácticas educativas y hacer más efectivo el aprendizaje. Igualmente, deben estar abiertos a nuevas metodologías y modelos didácticos que aprueben una alineación general de los estudiantes, incluyendo aspectos emocionales y sociales. (Romero, et al., 2013).

Para la presente investigación la organización será entendida de manera sistémica, como un conjunto de factores en constante interacción donde el estado de cada factor está determinado por todos los que configuran la organización, por ello el análisis en docentes, que para este asunto vendría a ser la Institución Educativa Inicial 005 – San Diego, en ella, se implicará un estudio de las autoridades educativas, los docentes, los auxiliares y el personal de servicio.

Características del problema

Las disímiles manifestaciones del cumplimiento para perfeccionar la ocupación docente en el país, se nota una apatía en ellos, en sus funciones en ejercicio, hacen notar su insatisfacción; todo esto por la falta de estrategias motivacionales, para su labor docente.

Escribano, H.E. (2018), **El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina**, descrito en la Revista de Educación, de la Universidad de Matanza, Cuba; expone mediante un raciocinio expositivo, considerando aspectos que deben evaluar la calidad de la educación. Estos, deben estar vinculados a la condición. Este desarrollo se estima el proceso de alineación docente en América Latina.

Señalan (Román & Murillo, 2008): El personal docente es una parte fundamental del conocimiento de enseñanza y aprendizaje. (p.2). La labor del docente está relacionado a una educación eficaz (Martínez-Chairez, Guevara-Araiza, & Valles-Ornelas, 2016). Es necesario formar profesiones idóneos y motivados por el interés a la enseñanza educativa.

Por otro lado, la principal causa de satisfacción o insatisfacción no es la situación económica. No obstante, la satisfacción laboral proviene del propio trabajo. Esto entendido cuando si un docente tiene todas las condiciones para realizar una loable labor, entonces sus acciones están dirigidas a lograr sus objetivos propuestos y a valorar su desempeño en la institución.

La satisfacción laboral, se analiza en la conducta organizacional; teniendo que ver particularmente con la motivación en una determinada empresa, en el caso nuestro sería con la institución educativa, teniendo así:

- El docente en el centro de labores debe tomar conciencia que los objetivos y los logros que el anhela, se consigue de manera similar y equivalente a labor docente.
- En su ambiente de trabajo, debe tener la mejor aptitud en cuanto a realizar sus labores de manera óptima y bienestar personal.
- Los sistemas de recompensas justas. Esto hay que considerarlo en cuanto a su desempeño en el trabajo, teniendo en cuenta que hay dos tipos de recompensas relacionadas al sistema de salarios y ascensos, estas pueden ser de extrínsecas e intrínsecas; en la organización; y lo otro a como el trabajador su participación de competencia siente una sensación de aceptación por su desempeño.

- El apoyo en la supervisión de la labor, teniendo en cuenta la relación de los docentes con los padres, o quizás el personal que está comprometido con la motivación del control de las actividades a realizar; sin atropellar el asesoramiento.

Los docentes de la I.E. 005 San Diego cree que ninguno de los factores mencionados anteriormente como la parte de la satisfacción laboral se manifiesta de manera eficaz. Conllevando así a la indiferencia en su desempeño laboral; Actitud contraria al carácter ético de la educación, cuyo fin fundamental es lograr la formación integral del hombre.

Es así, en este escenario, se proyectó estrategias basadas en la Teoría de Maslow, con respecto a una evaluación concienzuda del alumnado, para ver los progresos laborales del personal docente de dicha institución educativa.

En tal sentido, todas las estrategias (encuestas aplicadas a alumnos y docentes), se situaron a la motivación del personal docente, en donde ellos mismos se asocian en una concientización de la labor que realizan, muy a pesar de las contradicciones internas que se generen en el ámbito laboral; en donde se obtienen satisfacciones intrínsecas como extrínsecas, teniendo en cuenta el orgullo, que el estudiante alcance el éxito a sus metas propuestas, y por ende sean muy queridos por la comunidad; así el desempeño laboral del docente se interpreta como una satisfacción personal, ligada ésta a las necesidades de autorrealización, considerada por la Teoría de Abraham Maslow.

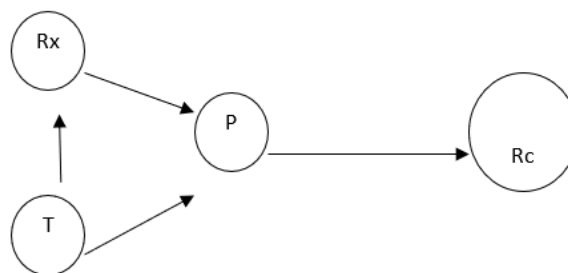
Metodología

Tipo y diseño de la investigación

- Tipo de investigación:

Se aprovechó el cuasi-experimental propositiva. Primero, se identifica la problemática con respecto al desempeño laboral del docente, posteriormente, conforma un modelo teórico y consecuentemente se sintetiza en una propuesta de estrategias motivacionales.

- El diseño de la investigación:



En donde:

Rx : Diagnóstico de la realidad.

T : Modelos teóricos.

P : Propuesta

Rc : Realidad cambiada.

Población y muestra:

- Población

La población está compuesta por trabajadores de dicha comunidad Educativa de Inicial N° 005 – San Diego.

- **Muestra**

Al ser una población reducida, se trabajará con una población maestra del total.

Materiales técnicas e instrumentos de recolección de datos

MATERIALES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Hojas Papelotes Lapicero Fólder	Observación Encuesta	Fichas de encuestas Ficha de observación Escala de Likert

Métodos y procedimientos para la recolección de datos

- **Métodos**

- De la modelación.
- Deductivo.
- Sistémico.
- Histórico.
- Lógico.
- Inductivo.
- Analítico.
- Sintético.

- **Procedimientos para la Recolección de Datos.**

La información se recoge, emplea, compara y descifra, de acuerdo a las encuestas aplicadas.

CAPÍTULO II

DISEÑO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

Del plano internacional:

Quena, R. (2020) , en el artículo “***Estrategia motivacional para elevar el rendimiento académico en geografía en una escuela superior en Bolivia***”, publicado en Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. Aquí se presentan resultados sobre rendimiento académico, en el cual formulan que la estrategia motivacional eleva el rendimiento en estudiantes de Geografía de la Escuela Superior de Formación de Maestros (ESFM] "Ismael Montes". Al emplear los métodos teóricos, empíricos y las técnicas llegaron al objetivo trazado.

La investigación ejecutada, asumía que el rendimiento académico de la población estudiantil, está ligado a las estrategias motivacionales que el docente aplicó con los diferentes métodos y técnicas.

Esta investigación, sirve como contribución en los métodos de formación para ayudar a realizar el rendimiento en los estudiantes en los diversos modelos educativos, y a la vez a que el docente se motive con una estrategia motivacional, que le ayude a la superación de los estudiantes, buscando nuevos desafíos al éxito personal y profesional.

Dávila A. & Flores D., (2018, Venezuela) en el artículo “Modelo de estrategias motivacionales para la efectividad del Rendimiento laboral del personal administrativo de la UNELLEZ San Carlos, Cojedes”, publicado en la Revista Gerens Número 2. En esta investigación, los autores tuvieron como objetivo la aplicación de estrategias

motivacionales, a fin de promover el trabajo diario de los trabajadores de la empresa Unellez. Aplicaron la metodología de un modelo cuantitativo y un diseño no experimental, usando como técnica para recolectar datos: la encuesta con un cuestionario de preguntas. Todo esto arrojó como resultado que los trabajadores no tenían una vocación laboral por su trabajo, debido a la ausencia compañerismo, comunicación, bajo trabajo en equipo e identificación con la empresa.

Se concluye, la implementación del modelo de estrategias motivacionales para la certeza del trabajo del empleado administrativo del estado de los Cojedes estatales del estado UNLEZ San Carlos.

En este sentido para la investigación realizada, se toma como base que la falta de estrategias motivacionales en determinado ambiente, limita el desempeño laboral docente, en este caso si se planifican estrategias que motiven al docente a mejorar su labor en la institución; conlleva a que la motivación social e individual tenga un reconocimiento por la institución; esto basado en la Teoría de Maslow, que identifica el estado de las necesidades de estima. Maslow consideró dos tipos: una baja y otra alta. *La estima baja* se refiere tener el respeto a los demás y a sus necesidades del estatus social: reconocimiento, fama, atención, reputación, y a veces una subestimación sobre el otro. En cuanto a la *estima alta*, está considerada el auto respeto, quererse a sí mismo, valorarse, competencia y logros personales.

Del plano nacional:

Alvarado A. (2022), en su investigación “Estrategias de aprendizaje y su relación a la motivación de logro de los estudiantes del II ciclo de la Universidad Nacional del Callao - Lima, 2018”, tuvo como objetivo que la estrategia de aprendizaje destacada se encuentra ligada a la estimulación de los estudiantes; usando para ello la metodología cuantitativa de tipo sustantivo, un diseño práctico de subtipo correlacional, en donde se almacenaron los datos sobre las variables de estudio mediante encuestas y cuestionarios.

Para nuestro trabajo, este nos demuestra que la metodología cuantitativa, la tendríamos en cuenta a aplicar, obteniendo como resultado que las estrategias motivacionales coadyuva a definir que el desempeño del docente alcanza resultados satisfactorios.

Esta investigación, hace posible llevarlo a un nivel exploratorio el cual nos encamina a una posible aproximación teórica respecto al nivel de desempeño laboral, en donde el docente este motivado por estrategias, que van a servir para la superación profesional.

El objetivo que ha orientado y guiado a esta investigación es: la implementación de estrategias en la Institución Educativa Inicial 005 San Diego, distrito de San Martín de Porres, Lima.

Herrera & Hernández (2022, Piura) “**Estrategias motivacionales para la mejora del desempeño docente**”. Este estudio tuvo como objetivo indicar la efectividad del programa de estrategias motivacionales, y para esto utilizaron la metodología de aplicación en el examen a través de un estudio cuantitativo

experimental; habiendo recibido estas estrategias de aprendizaje, en gran medida mejoran la efectividad del trabajo educativo.

Este estudio nos lleva a determinar que la motivación como estrategia en los docentes de la Institución Educativa en estudio, mejora su desempeño laboral, ampliado así a las estrategias de aprendizaje para el alumnado.

Del plano regional:

Custorio F, M. (2022) en su tesis de Maestría “Estrategia motivacional para desarrollar aprendizaje autónomo, estudiantes V ciclo, Carrera Educación, Ciencias Naturales, Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, Lambayeque, 2020”. Este estudio tenía como objetivo la propuesta de una estrategia motivacional para desarrollar un aprendizaje independiente entre los estudiantes. Su tipo de investigación se orientó al diseño descriptivo-propositivo, con un enfoque mixto. Esto llevado a nuestro trabajo nos da una claridad a ver el problema de una manera objetiva, en donde la falta de estrategias motivacionales en la Institución educativa en estudio conlleva a que se den mejoras en las estrategias de enseñanza, es decir el desempeño docente de una manera se verá su participación más activa, teniendo en cuenta que las relaciones de comunicación y personales dentro del ámbito laboral, ejercerán un beneficio para la comunidad educativa en general.

Arana D. & Cárdenas S., (2011) tesis “Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Lambayeque, Chiclayo 2011” de la Universidad Señor de Sipán. En este estudio, el objetivo era mostrar enfoques de optimización entre la motivación y desempeño laboral de los empleados. Asimismo, se utilizó el método cuantitativo, a

través del cual analizaron las encuestas que fueron aplicadas a los colaboradores (trabajadores). Aquí se tomó en cuenta la productividad, las habilidades y destrezas, que forman parte de la correspondencia entre motivación y satisfacción laboral, conllevando a que la satisfacción del cliente se mide por el trato brindado.

Para nuestro estudio, las relaciones entre estimulación y trabajo, estará reflejado como el desempeño laboral del personal docente del establecimiento educativo de Inicial, aplicando la Teoría de Frederick Herzberg, en donde nos dice que la insatisfacción, es consecuencia de factores de higiene, estos producen insatisfacción y se encuentran presentes a largo plazo en la satisfacción real, estando además determinados por el sueldo, la seguridad laboral, el ambiente laboral y el compañerismo.

Bases Teóricas

De acuerdo a la investigación propuesta, tenemos que las teorías de la motivación, son las que explican el desempeño laboral o la satisfacción laboral.

A. El liderazgo transformacional

Para lograr esta participación activa de la corporación, el líder debe establecer conductos de comunicación efectivos y accesibles, tales como reuniones periódicas con padres de familia y líderes comunitarios, boletines informativos, redes sociales, entre otros. También es importante que el líder muestre un interés genuino y una práctica a atender las preocupaciones y consejos de los miembros de la comunidad, y que se comprometa a trabajar en conjunto para mejorar la calidad de la educación.

Este modelo comprende los siguientes grupos de prácticas:

a) ***Construcción de visión y ajuste de direcciones:***

Según Day & Sammons (2013), la construcción de una visión colectiva en la escuela implica el desarrollo de actitudes y juicios compartidos sobre las actividades y fines del centro, ello permite que el colectivo escolar encuentre sentido en su trabajo y tenga una identidad compartida. Para lograr esta meta, es necesario llevar a cabo actividades en equipo que involucren la identificación y articulación de la visión, la aprobación de las metas del grupo, la expectativa de un alto rendimiento, el monitoreo del desempeño organizacional y la promoción de una comunicación efectiva. (p. 18).

b) ***Desarrollo de las personas:***

Para Leithwood (2009) el desarrollo de las personas, en definitiva, las prácticas para el nivel de fortalecimiento de conocimientos y habilidades en una escuela tienen como finalidad perfeccionar el compromiso individual y colectivo y el trabajo en equipo con los objetivos educativos de la institución. Para alcanzar estos objetivos, es esencial ofrecer una atención personalizada al personal, proporcionando el apoyo, la estimulación y la retroalimentación necesarios para asegurar que puedan aplicar de manera constante y eficaz los conocimientos adquiridos. Además, es fundamental fomentar la colegialidad y reconocer el trabajo y los logros de los docentes, fomentando su bienestar personal y profesional para desarrollar un favorable ambiente para el aprendizaje y la excelencia en la educación. (p. 67).

c) ***Rediseño de la organización:***

De acuerdo Leithwood, (2009) "En resumen, estas buscan empoderar a los docentes y crear una cultura escolar centrada en el aprendizaje y el desarrollo profesional continuo, con la finalidad de optimizar la aptitud educativa fortalecer el

trabajo en equipo” (p. 35). Leithwood, (2009) “Apoyó a la comunicación efectiva y al trabajo en equipo, implementando sistemas de retroalimentación y evaluación para la mejora continua. Desarrolló habilidades de liderazgo y gestión de cambio en los directivos y el personal de la escuela”. Es decir, este es un modelo que busca la jerarquía de la cultura y la estructura organizacional para lograr una educación de calidad y propone prácticas para impulsar una cultura de colaboración y participación en la escuela.”. (p. 83). El liderazgo transformacional de B. M. Bass y J. M. Burns Bass (1985) se apoyó en las opiniones sobre liderazgo carismático y transformacional de Burns (1978). Burns (1978) entiende por liderazgo transformacional al “Se considera donde las características del líder como también las variables que se pueda considerar en las instituciones influye en sus seguidores, siendo afectado los líderes dependiendo de las conductas que puedan asumir sus partidarios. Se puede entender en este proceso como una experiencia compartida por líderes de una organización.

Según Bass (1985) “Los líderes con características transformacionales incitan determinadas diferencias a sus seguidores logrando concientizarlos a través del resultado de los trabajos realizados, teniendo en consideración los objetivos de la organización” (p.31).

Lo que genera en los adeptos Bass, (1985) a manera de:

El liderazgo transformacional se basa en la confianza y la buena comunicación. Sus seguidores se sienten decididos a sobrepasar sus límites para sacar su máximo potencial en su vida profesional y personal.

De acuerdo a Bass, (1985) “los líderes carismáticos poseen habilidades que fomentan en ellos la autoconfianza y se comprometen a trabajar con los demás, ofreciéndoles un óptico clima laboral”.

B. Maslow y la Teoría de la Motivación.

La teoría de la motivación de Maslow asume que las personas tienen ciertas necesidades básicas. Sostuvo que dichas necesidades están ordenadas en una jerarquía, siendo las más elementales las fisiológicas y de seguridad. De acuerdo con Maslow y la teoría de la motivación, las superiores solo pueden manifestarse cuando las necesidades de nivel inferior han sido satisfechas.

De acuerdo con lo enunciado por Maslow, los humanos tenemos diversos tipos de necesidades, entre las que resaltan:

- **Necesidades fisiológicas o de primer nivel:** Aquí se encuentran las necesidades físicas básicas para subsistir, incluyendo: alimentación, vestido, vivienda, educación, salud, entre otras.
- **Necesidades de seguridad o de segundo nivel:** Implica asuntos que están alrededor del ambiente físico y emocional; lo que trae consigo como beneficios: un clima laboral seguro, pensión, dinero, sistema de salud confiable.
- **Necesidades sociales o de tercer nivel:** Se basan en la aprobación social como la amistad o el apoyo mutuo en el trabajo, es decir, sentirnos acogidos por un grupo. Esto nos ayudará a sentirnos acompañados, de esta manera, se evitarán trastornos como la ansiedad o la depresión.
- **Las necesidades de autoestima o de cuarto nivel:** Se encuentran asociadas con el ego y el estatus. Se establece que nuestras motivaciones deben ser reconocidas por otras personas, obteniendo un alto estatus, respeto y sentirnos valorados.

- **Necesidades de autorrealización o de quinto nivel:** Es aquella determinada por el anhelo del yo personal, querer a sí mismo, es alcanzar las metas propuestas como potencial humano, por ejemplo: ser padres, profesionales, etc.

Es así como lo podemos detallar gráficamente de la siguiente manera:

Tipos de necesidades, según los niveles alcanzados. Abraham Maslow



A lo largo de la vida laboral, el hombre poco a poco va ascendiendo por los diferentes niveles de jerarquía, según sus necesidades. Primero busca un trabajo para cubrir sus necesidades primarias, como tener un sueldo; y luego trata de ir alcanzando otro nivel que le permita una estabilidad y seguridad. Una vez alcanzados dichos niveles, el empleado buscará a través de las relaciones interpersonales,

escalar a otro nivel, aumentando un buen rendimiento, lo que va generando un clima laboral muy bueno en su empresa.

Así, va desarrollando nuevas motivaciones y busca el éxito en su trabajo, y trata de alcanzar un nivel de autorrealización personal, hasta convertirse en un técnico en su área.

Desempeño Laboral

La ejecución de una obligación se refiere al cumplimiento de una tarea que se ha encomendado a alguien, sea en su ámbito laboral o personal. Es el deber que tiene una persona de llevar a cabo una actividad específica y conforme a ciertos criterios y expectativas. Por su parte, la dedicación implica la entrega, esfuerzo y compromiso que se pone en una tarea o actividad, para lograr una meta o resultado satisfactorio.

“El desempeño laboral se ve afectado por una serie de factores como la formación, la experiencia y las habilidades personales y profesionales de la persona. Además, el clima laboral y las condiciones pueden influir sobre el desempeño”. (Palaci., 2004). La eficiencia de la institución presentará modificaciones positivas por conductas de uno o un conjunto de sujetos.

Bohórquez, Pérez, Caiche, & Rodríguez, (2020, Cienfuegos), en su artículo “La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización” publicado en Revista Universidad y Sociedad; el objetivo aquí fue estudiar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores municipales de Cantón Salinas. Como metodología se considera un estudio probabilístico, utilizando enfoque mixto, con investigación descriptiva. Todo esto trajo consigo resultados de

trabajadores insatisfechos (necesidades fisiológicas y de poder). En sí, establece recomendaciones en donde las estrategias de motivación permitirán el desarrollo de un desempeño laboral personal e institucional.

MARCO CONCEPTUAL

- Estrategias motivacionales
- Desempeño docente
- Desempeño laboral

Las estrategias motivacionales, en una empresa, llámese esto en la Institución Educativa de nuestro estudio, son definidas como conjunto de componentes que se dirigen hacia un objetivo establecido. En este caso, factores a identificar en el desenvolvimiento laboral, son las relaciones que el personal docente interactúa en su institución educativa, llevando así al buen desempeño en cada una de sus áreas que tienen asignadas, sobrellevando a que este desempeño influye en favor de la comuna educativa.

El desempeño docente, es un término usual, por ello muchas veces se da, sin dificultar sus referidos. Además, se incluyen acríticamente en los proyectos o iniciativas que los involucran como trabajo de docentes. Es así que el desempeño docente mantiene sus diferencias y límites en los proyectos involucrados del trabajo de los maestros.

En estos tiempos, cuando mencionamos al desempeño docente involucra tocar algo que está en nuestros días, que forma parte de lo cotidiano. Este concepto se utiliza para evaluar a los sometidos de un informe, vale decir, que en su mayor parte implica distinciones para los evaluados; en este caso el desempeño docente, nos traslada a: capacidad docente, perfil docente, competencias, desarrollo, y otras.

Según Adalberto Chiavenato, la valoración del desempeño docente, planea que los encargados deben tener como función administrar las instituciones educativas.

En algunos casos, es posible que se establezca un equipo de trabajo para la evaluación del desempeño docente, que esté integrado por varios docentes y miembros de la administración.

EL DIRECTOR. – Es aquel que valora el desempeño del personal con asesoramiento del delegado, quienes en conjunto determinan el método y criterio de evaluación a sus docentes. En estos tiempos, la forma de trabajar le ha dado a cada director una mayor libertad y discreción para ser realmente el jefe.

EL DOCENTE. – Es la persona responsable de su propio rendimiento y evaluación. Él utiliza una autoevaluación de rendimiento para que sea evaluado en su propio cargo, su eficiencia y eficacia frente a guías planteadas por la autoridad (director).

EL DOCENTE Y EL DIRECTOR. – Hoy en día, hay instituciones que están siguiendo esquemas de gestión del desempeño sofisticados y dinámicos. La administración por objetivos (APO), por su misma naturaleza, es liberal, colaboradora y altamente motivadora. La valoración del desempeño se rige por:

- a. Formulación de objetivos mediante consenso. – Es la primera etapa del liderazgo participativo en la que el maestro y el director articulan conjuntamente la meta y logran el consenso entre los dos.
- b. Compromiso personal para poder alcanzar los objetivos formulados conjuntamente. - El docente asume su compromiso para alcanzar los objetivos propuestos.

- c. Desempeño. – Es sobre la actitud del docente dirigido al logro de metas efectivamente formuladas. El desempeño es una estrategia individual para alcanzar las metas deseadas.
- d. Medición constante de los resultados y comparación con los objetivos formulados: Las medidas de resultado y metas, deben poseer una base cuantitativa creíble y confiable, a su vez, brindar una imagen precisa de cómo son las cosas.
- e. Retroalimentación intensiva y continua evaluación conjunta. – El profesor necesita saber cómo van sus alumnos para entablar una relación entre su empeño y lo obtenido.
- f. El equipo de trabajo: Estima el esfuerzo docente y trabaja con ellos para seguir alcanzando los objetivos planteados.
- g. El área de recursos humanos: Se encarga de gestionar y evaluar el potencial humano de los docentes. Los resultados deben ser dado por el director.
- h. La comisión de evaluación. – Está compuesta por maestrantes de varias áreas. Los miembros pueden ser permanentes o temporales y estos contribuyen al equilibrio entre la evaluación, cumplimiento normativo y permanencia del sistema. El director y subdirector son encargados provisionales.

BASES CONCEPTUALES:

CATEGORIZACIÓN DE VARIABLES

- **VARIABLE INDEPENDIENTE**

Estrategias motivacionales.

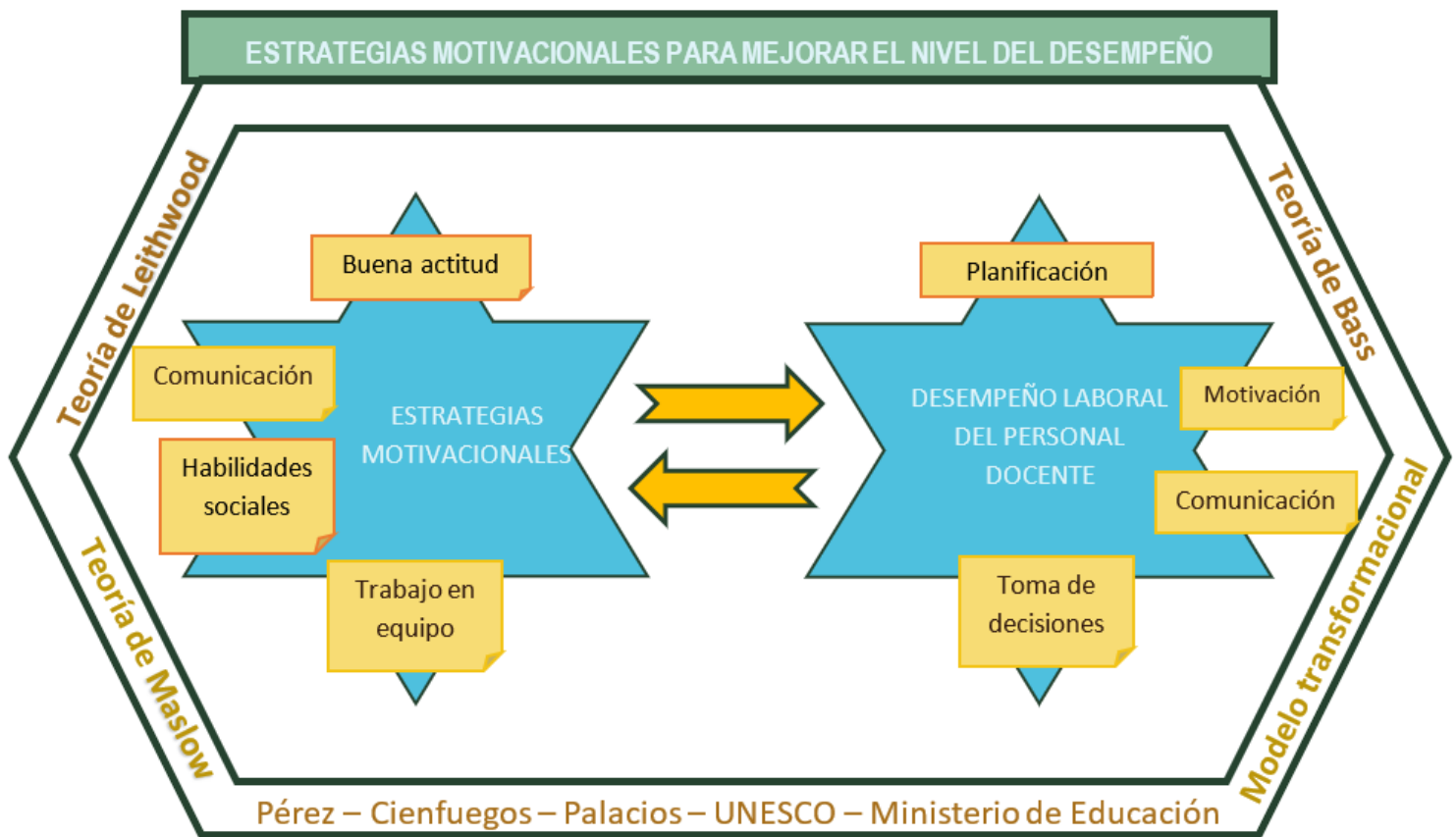
- **VARIABLE DEPENDIENTE**

Desempeño laboral del personal docente.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	SUB INDICADORES	TECNICA
VARIABLE INDEPENDIENTE Estrategias motivacionales	Satisfacción en el logro de metas	*Participación activa en los talleres programados *Evalúa sus prácticas. Planifica los procesos educativos. Monitorea los aprendizajes.	* Un claro manejo de los objetivos y metas de aprendizaje de los estudiantes. *Estudia y retroalimenta su práctica pedagógica	Talleres Observación y análisis personal
	Manejo emocional y situacional	*Desarrollar la teoría motivacional en los docentes. Vela por un óptimo entorno educativo. *Manifiesta altas expectativas en los estudiantes Escucha y abre espacios de participación.	*Es capaz de promover el trabajo en equipo. *Genera un ambiente agradable en el aula. *Promueve aprendizajes para la vida con la aplicación de nuevas estrategias	Talleres motivacionales. *Basado en acuerdos Participativa
Desempeño del personal docente	Capacidades laborales	Emocionalidad	1. Nivel de capacidad para realizar su labor de forma interesante. 2. Nivel de capacidad para planificar adecuadamente los procesos laborales. 3. Grado de utilización de la práctica pedagógica.	
		Responsabilidad en el desempeño de sus funciones		
		Relaciones interpersonales con sus alumnos		
		Resultados de su desempeño.		

DISEÑO METODOLÓGICO:



ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS

Tabulación de los datos para organizar la información.
Cuadros estadísticos con sus respectivas descripciones.
Gráficos estadísticos con sus respectivas interpretaciones.
Análisis e interpretación de la encuesta a los docentes de La Institución Educativa Inicial 005 San Diego, distrito de san Martin de Porres, Provincia de Lima.

TABLA 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE AL ESTUDIANTE EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE.

INVOLUCRA ACTIVAMENTE AL ESTUDIANTE EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	Valoración	Porcentaje	Valoración	Porcentaje	Valoración	Porcentaje	Valoración	Porcentaje
1. ¿Ofrece oportunidades de participación a los estudiantes en las actividades propuestas?	3	13.04%	17	73.91%	3	13.04%	0	0.00%
2. ¿Las actividades de aprendizaje que propone son atractivas o desafiantes logrando captar la atención y el interés de todos sus estudiantes?	6	26.09%	14	60.87%	3	13.04%	0	0.00%
3. ¿Realiza acciones que favorezcan la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que aprenden los estudiantes?	6	26.09%	14	60.87%	3	13.04%	0	0.00%

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo con los resultados alcanzados en el análisis de la tabla N° 1 presentamos:

Pregunta N° 1. Ofrece oportunidades de participación a los estudiantes en las actividades, se observa que hay un 13.04% del personal encuestado respondió, que SIEMPRE se da dicha realidad, un 73.91% manifiesta que CASI SIEMPRE y solo el 13.04 % afirmaron que las oportunidades de participación de los estudiantes se dan A VECES en la de la institución Educativa.

Pregunta N° 2 ¿Las actividades de aprendizaje que propone son atractivas o desafiantes logrando captar la atención y el interés de todos sus estudiantes? Podemos observar que el 26.09% del docente encuestado respondió que SIEMPRE, el mayor porcentaje se da con el 60.87% manifiesta que CASI SIEMPRE y el 13.04 % que A VECES.

Pregunta N° 3 ¿Realiza acciones que favorezcan la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que aprenden los estudiantes? Podemos observar que el 26.09% del docente encuestado respondió que SIEMPRE, el mayor porcentaje se da con el 60.87% manifiesta que CASI SIEMPRE y el 13.04 % que A VECES, de esta primera tabla, nos da evidencia que en un gran porcentaje casi siempre el alumno se encuentra involucrado activamente en el proceso de aprendizaje, pero es necesario mejorar constantemente.

GRAFICO 1



GRAFICO 2

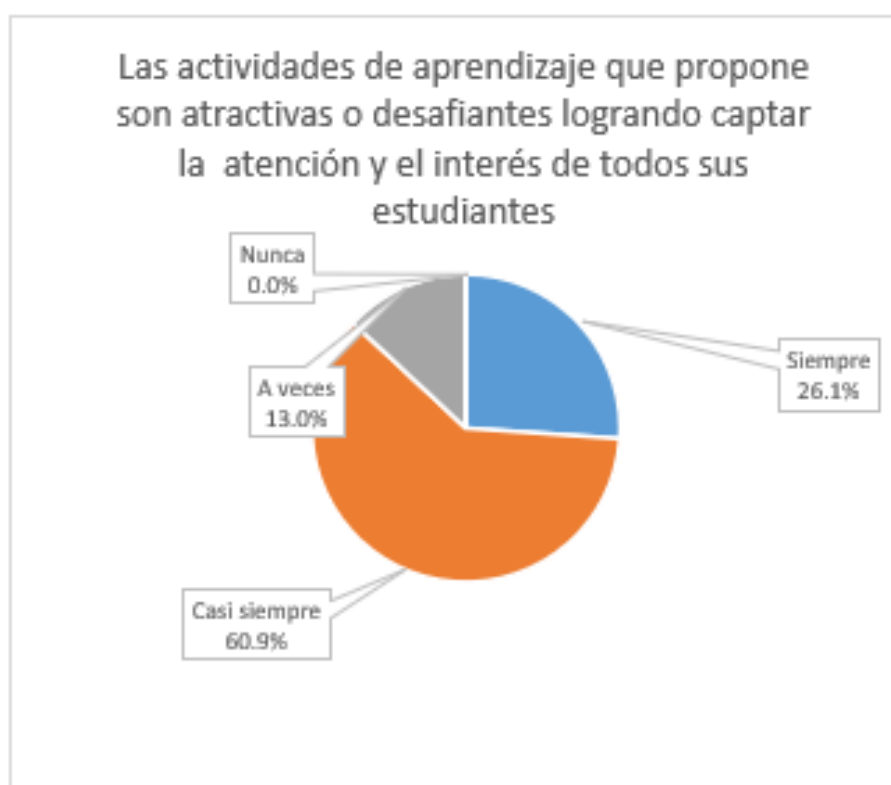


GRAFICO 3



TABLA 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, CREATIVIDAD Y/O PENSAMIENTO CRÍTICO

PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, CREATIVIDAD Y/O PENSAMIENTO CRÍTICO	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	Valoración	Porcentaje	Valoración	Porcentaje	Valoración	Porcentaje	Valoración	Porcentaje
4. ¿Propone actividades de aprendizaje a sus estudiantes estableciendo interacciones que estimulen la creatividad?	6	26.09%	14	60.87%	3	13.04%	0	0.00%
5. ¿Los estudiantes formulan sus ideas o productos propios en base de las actividades de aprendizaje planteadas?	6	26.09%	14	60.87%	3	13.04%	0	0.00%
6. ¿Propone actividades que estimulen el razonamiento y pensamiento crítico en los estudiantes?	6	26.09%	14	60.87%	3	13.04%	0	0.00%
7. ¿Los estudiantes explican sus formas de pensar, comparan ideas, argumentan su postura tomando decisiones sobre algún problema planteado?	3	13.04%	16	69.57%	4	17.39%	0	0.00%

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo con los resultados alcanzados en el análisis de la tabla N° 2 presentamos:

Pregunta N° 4. ¿Propone actividades de aprendizaje a sus estudiantes estableciendo interacciones que estimulen la creatividad? se observa que hay un 26.09% del personal encuestado respondió, que SIEMPRE se da dicha realidad, un 60.87%

manifiesta que CASI SIEMPRE y solo el 13.04 % afirmaron que promueve el razonamiento de creatividad se dan A VECES en la de la institución Educativa.

Pregunta N° 5. ¿Los estudiantes formulan sus ideas o productos propios en base de las actividades de aprendizaje planteadas? Podemos observar que el 26.09% del docente encuestado respondió que SIEMPRE, el mayor porcentaje se da con el 60.87% manifiesta que CASI SIEMPRE y el 13.04 % que A VECES.

Pregunta N° 6 ¿Propone actividades que estimulen el razonamiento y pensamiento crítico en los estudiantes? Podemos observar que el 26.09% del docente encuestado respondió que SIEMPRE, el mayor porcentaje se da con el 60.87% manifiesta que CASI SIEMPRE y el 13.04 % que A VECES.

Pregunta N° 7. ¿Los estudiantes explican sus formas de pensar, comparan ideas, argumentan su postura tomando decisiones sobre algún problema planteado? Podemos observar que el 13.04% del docente encuestado respondió que SIEMPRE, el mayor porcentaje se da con el 69.57% manifiesta que CASI SIEMPRE y el 17.39 % que A VECES, de esta segunda tabla, nos da evidencia que en un gran porcentaje siempre es el educando el que propicia un pensamiento crítico y creativo, pero es necesario mantenerse y estar en constante mejora.

GRAFICO 4

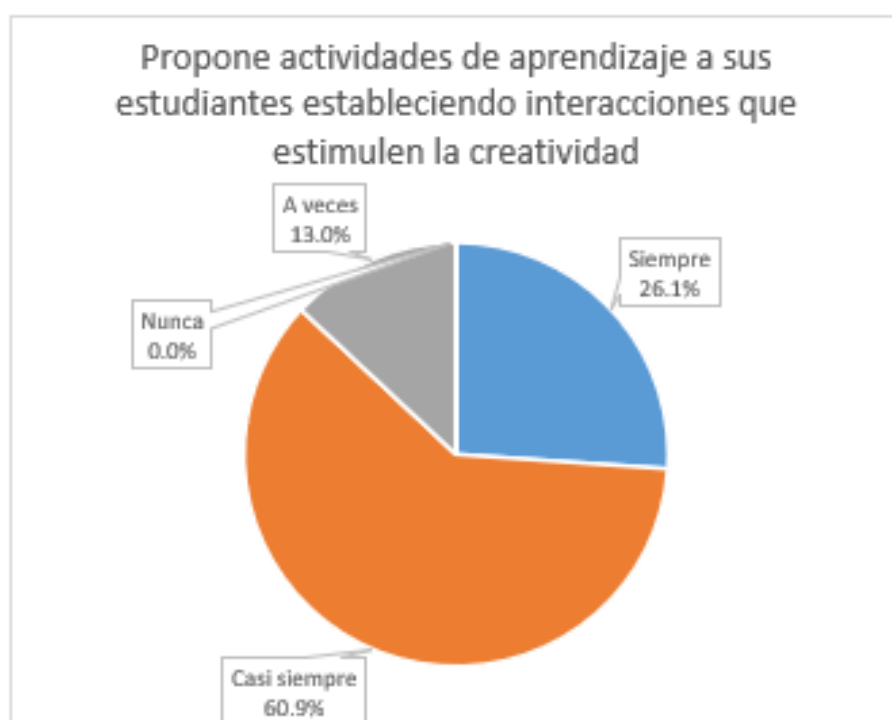


GRAFICO 5

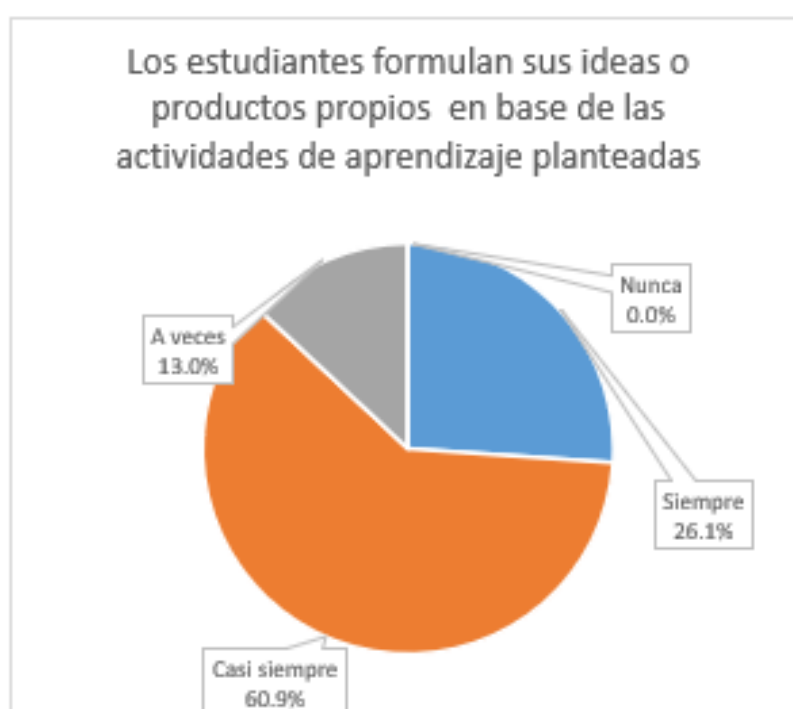


GRAFICO 6

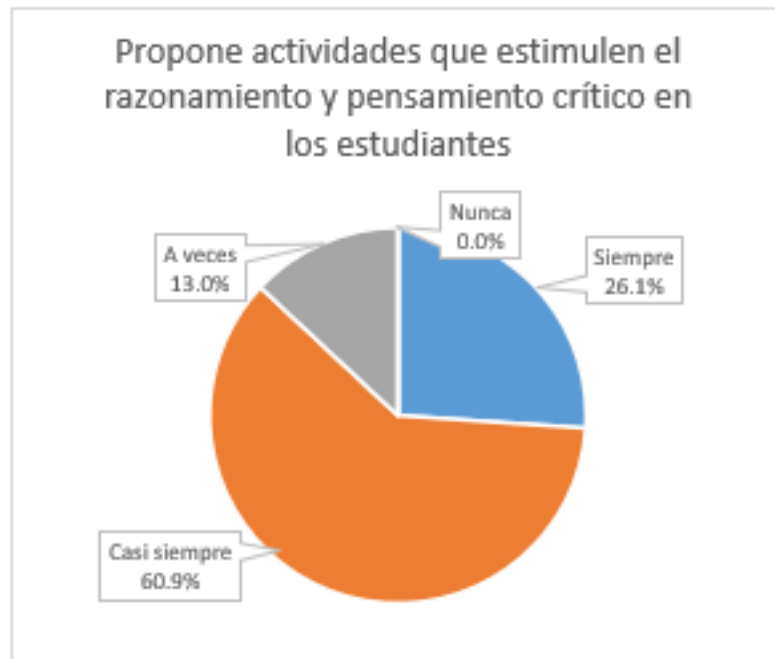


GRAFICO 7

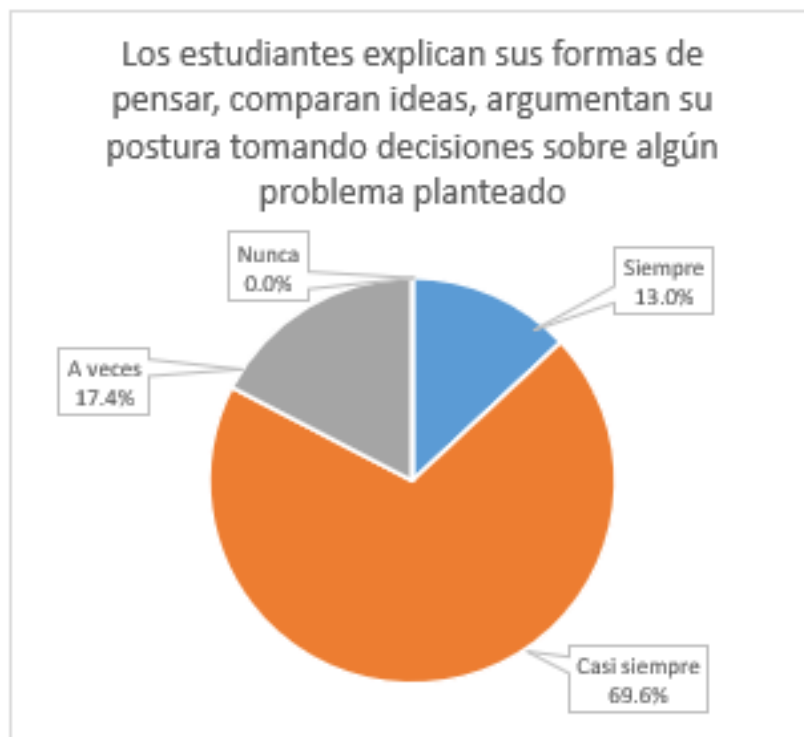


TABLA 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA

EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	Valoración	Porcentaje	Valoración	Porcentaje	Valoración	Porcentaje	Valoración	Porcentaje
8. ¿Monitorea activamente la comprensión y progreso de los estudiantes a través de preguntas, diálogos, recorriendo grupos y revisando sus productos?	6	26.09%	14	60.87%	3	13.04%	0	0.00%
9. ¿Toma en cuenta la evidencia recogida en el monitoreo para realizar acciones de retroalimentación que ayuden a los estudiantes a encontrar la solución por sí mismos?	6	26.09%	14	60.87%	3	13.04%	0	0.00%
10. ¿A través de la retroalimentación logra que los estudiantes reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o errores?	6	26.09%	14	60.87%	3	13.04%	0	0.00%

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo con los resultados alcanzados en el análisis de la tabla N° 3 presentamos:

Pregunta N° 8. ¿Monitorea activamente la comprensión y progreso de los estudiantes a través de preguntas, diálogos, recorriendo grupos y revisando sus productos? se contempla que hay un 26.09% del personal encuestado respondió, que SIEMPRE se da dicha realidad, un

60.87% manifiesta que CASI SIEMPRE y solo el 13.04 % afirmaron que promueve el razonamiento de creatividad se dan A VECES en la de la institución Educativa.

Pregunta N° 9. ¿Toma en cuenta la evidencia recogida en el monitoreo para realizar acciones de retroalimentación que ayuden a los estudiantes a encontrar la solución por sí mismos? Podemos observar que el 26.09% del docente encuestado respondió que SIEMPRE, el mayor porcentaje se da con el 60.87% manifiesta que CASI SIEMPRE y el 13.04 % que A VECES.

Pregunta N° 6 ¿Propone actividades que estimulen el razonamiento y pensamiento crítico en los estudiantes? Podemos observar que el 26.09% del docente encuestado respondió que SIEMPRE, el mayor porcentaje se da con el 60.87% manifiesta que CASI SIEMPRE y el 13.04 % que A VECES.

Pregunta N° 10. ¿A través de la retroalimentación logra que los estudiantes reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o errores? Podemos observar que el 13.04% del docente encuestado respondió que SIEMPRE, el mayor porcentaje se da con el 69.57% manifiesta que CASI SIEMPRE y el 17.39 % que A VECES, de ésta tercera tabla, nos da evidencia que en un gran porcentaje siempre evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

GRAFICO 8



GRAFICO 9

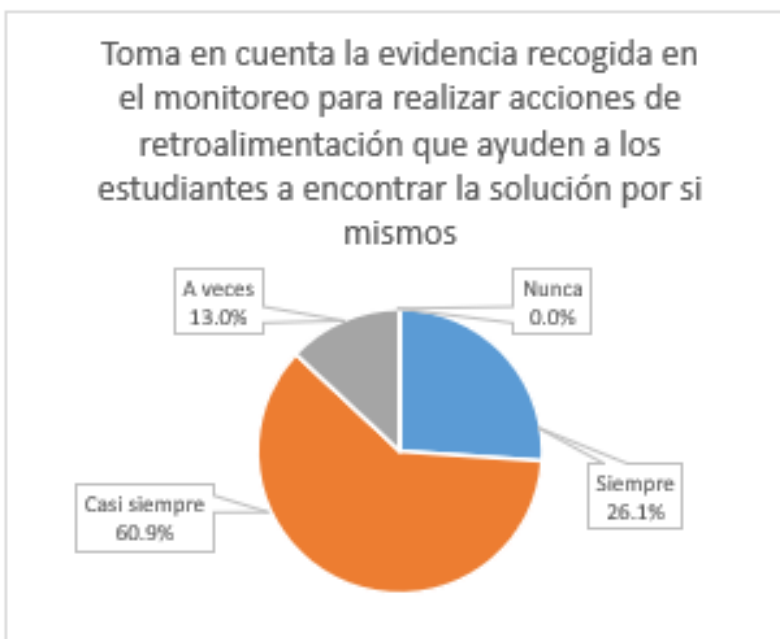


GRAFICO 10

A través de la retroalimentación logra que los estudiantes reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o errores

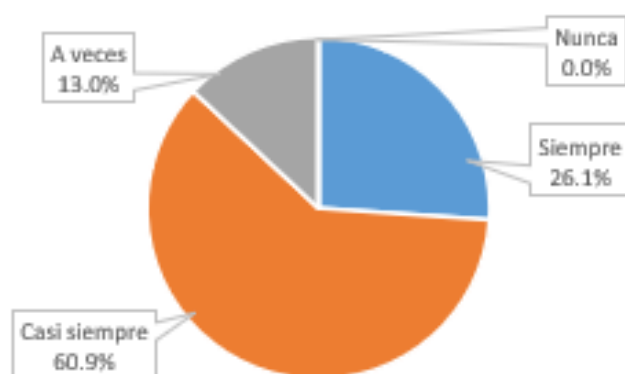


TABLA 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD

PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	Valoración	Porcentaje	Valoración	Porcentaje	Valoración	Porcentaje	Valoración	Porcentaje
11. ¿Emplea usted un lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes una sensación de amenaza?	6	26.09%	14	60.87%	3	13.04%	0	0.00%
12. ¿Respeto las opiniones de sus opiniones y puntos de vista, les pide su parecer y lo considera, evita imponerse, y tiene una actitud dialogante y abierta?	6	26.09%	14	60.87%	3	13.04%	0	0.00%
13. ¿Escucha atentamente y emplea recursos de comunicación como proximidad, desplazamiento, gestos, tono, volumen de voz apropiados a la edad y características de los estudiantes favoreciendo las relaciones positivas en el aula?	6	26.09%	14	60.87%	3	13.04%	0	0.00%
14. ¿Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas?	18	78.26%	3	13.04%	2	8.70%	0	0.00%
15. ¿Cuándo nota actitudes que demuestren falta de respeto en los estudiantes interviene buscando la reflexión y el razonamiento de los mismos?	20	86.96%	3	13.04%	0	0.00%	0	0.00%

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo con los resultados alcanzados en el análisis de la tabla N° 4 presentamos:

Pregunta N° 11. ¿Emplea usted un lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes una sensación de amenaza? se contempla un 26.09% del personal docente respondió, que SIEMPRE se da dicha realidad, un 60.87% manifiesta que CASI SIEMPRE y solo el 13.04 % afirmaron que emplea un lenguaje respetuoso hacia los estudiantes se dan A VECES en la de la institución Educativa.

Pregunta N° 12. ¿Respeto las opiniones de sus opiniones y puntos de vista, les pide su parecer y lo considera, evita imponerse, y tiene una actitud dialogante y abierta? Podemos observar que el 26.09% del docente encuestado respondió que SIEMPRE, el mayor porcentaje se da con el 60.87% manifiesta que CASI SIEMPRE y el 13.04 % que A VECES.

Pregunta N° 13. ¿Escucha atentamente y emplea recursos de comunicación como proximidad, desplazamiento, gestos, tono, volumen de voz apropiados a la edad y características de los estudiantes favoreciendo las relaciones positivas en el aula? Podemos observar que el 26.09% del docente encuestado respondió que SIEMPRE, el mayor porcentaje se da con el 60.87% manifiesta que CASI SIEMPRE y el 13.04 % que A VECES.

Pregunta N° 14. ¿Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas? Podemos observar que el 78.26% del docente encuestado respondió que SIEMPRE, el mayor porcentaje se da con el 13.04% manifiesta que CASI SIEMPRE y el 8.70 % que A VECES.

Pregunta N° 15. ¿Cuándo nota actitudes que demuestren falta de respeto en los estudiantes interviene buscando la reflexión y el razonamiento de los mismos? Podemos observar que el 86.96% del docente encuestado respondió que SIEMPRE, el mayor porcentaje se da con el 69.57% sostiene que CASI SIEMPRE y el 17.39 % que A VECES, nos da evidencia que en un gran porcentaje propicia un ambiente de respeto y proximidad.

GRAFICO 11

Emplea usted un lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes una sensación de amenaza.

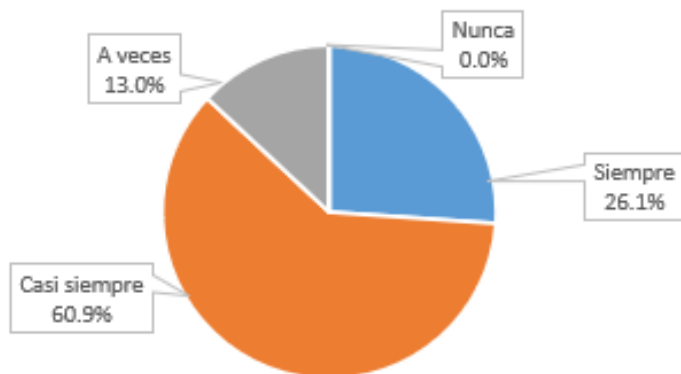


GRAFICO 12

Respeto las opiniones de sus opiniones y puntos de vista, les pide su parecer y lo considera, evita imponerse, y tiene una actitud dialogante y abierta

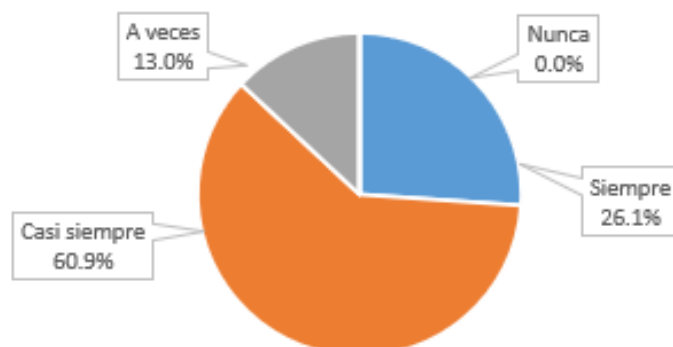


GRAFICO 13

Escucha atentamente y emplea recursos de comunicación como proximidad, desplazamiento, gestos, tono, volumen de voz apropiados a la edad y características de los estudiantes favoreciendo las relaciones positivas en el aula.

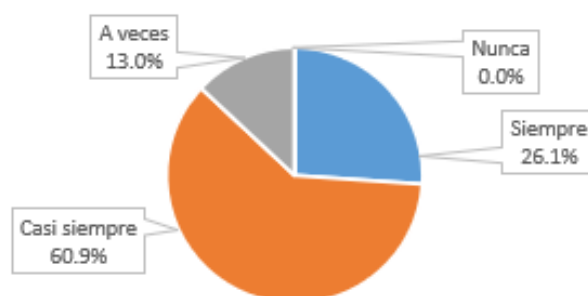


GRAFICO 14

Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.

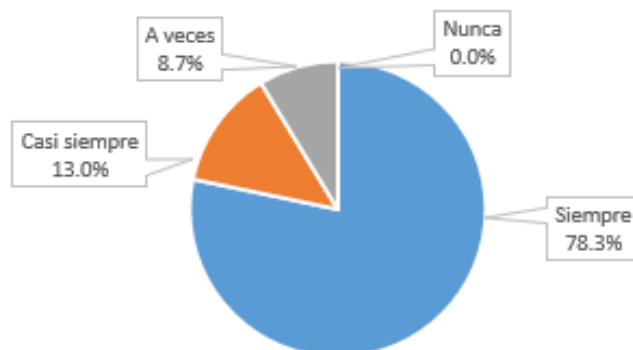


GRAFICO 15

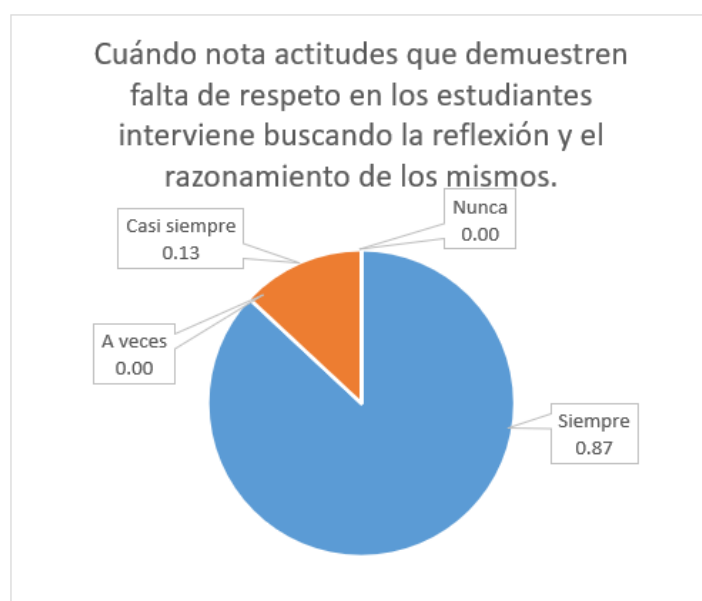


TABLA 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES

REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	Valoración	Porcentaje	Valoración	Porcentaje	Valoración	Porcentaje	Valoración	Porcentaje
16. ¿Utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz?	6	26.09%	14	60.87%	3	13.04%	0	0.00%
17. ¿Promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula sin emplear mecanismos de control externo o maltrato?	23	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
18. ¿La sesión se desarrolla de forma continua, sin interrupciones relacionadas a quiebres de normas o contratiempos, permitiendo avanzar las actividades de aprendizaje?	20	86.96%	3	13.04%	0	0.00%	0	0.00%

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo con los resultados alcanzados en el análisis de la tabla N° 5 presentamos:

Pregunta N° 16. ¿Utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz?, se puede visualizar que un 26.09% del personal docente respondió, que SIEMPRE se da dicha situación, un 60.87% manifiesta que CASI SIEMPRE y solo el 13.04 % afirmaron que las oportunidades de participación de los estudiantes se dan A VECES en la de la institución Educativa.

Pregunta N° 17 ¿Promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula sin emplear mecanismos de control externo o maltrato? Podemos observar que el 100% del docente encuestado respondió que SIEMPRE.

Pregunta N° 18. ¿La sesión se desarrolla de forma continua, sin interrupciones relacionadas a quiebres de normas o contratiempos, permitiendo avanzar las actividades de aprendizaje? Podemos observar que el 86.96% del docente encuestado respondió que SIEMPRE, el mayor porcentaje se da con el 13.04% manifiesta que CASI SIEMPRE.

GRAFICO 16

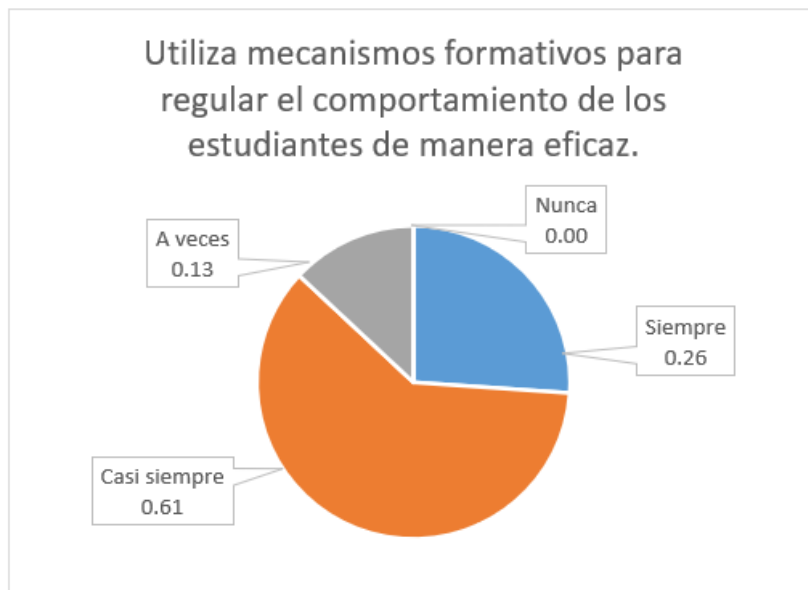


GRAFICO 17

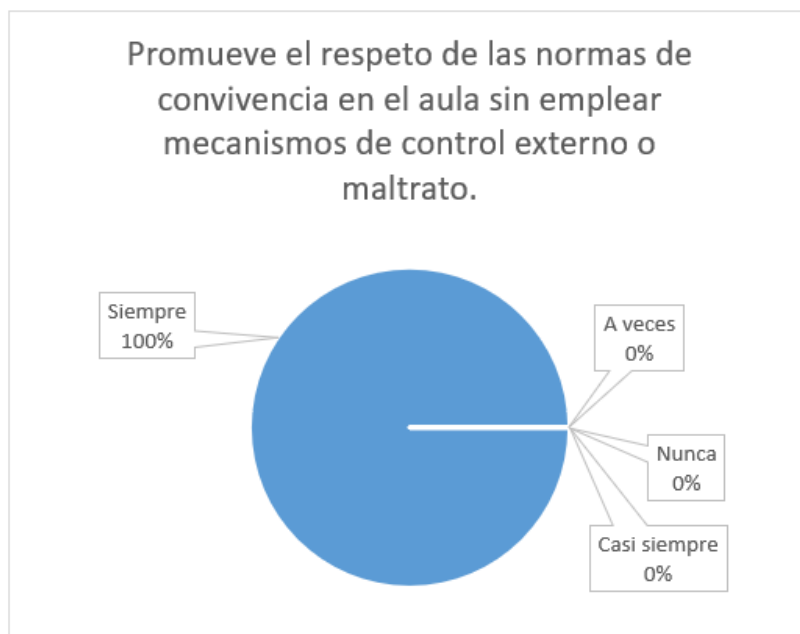
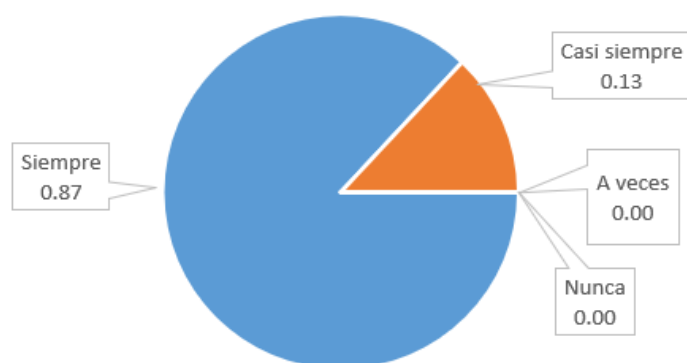


GRAFICO 18

La sesión se desarrolla de forma continua, sin interrupciones relacionadas a quiebres de normas o contratiempos, permitiendo avanzar las actividades de aprendizaje.



DISCUSIÓN

La estrategia motivación es tomada de diversas direcciones. Para Bass & Avolio (1990), el influjo idealizadas de los lideres tiene como sentido y misión ganarse el respeto, confianza y seguridad; logrando una aceptación individual en las personas que los siguen. Según Bass, (1985) y Burns, (1978) los líderes alientan e incrementar el entusiasmo y el optimismo, comunicando con seguridad y fluidez su visión del futuro. Proporcionan una visión que permite desarrollo y desempeño, logrando altos niveles. En la institución educativa inicial 005 San Diego; de acuerdo a la tabla 01 sobre la participación eficaz de los estudiantes durante proceso de aprendizaje se observa que un 13.04% del personal encuestado respondió que siempre, el 73.91% manifiesta que casi siempre y solo el 13.04 % afirmaron que las oportunidades de participación de los estudiantes se dan a veces en la de la institución Educativa. Podemos observar que el 26.09% del docente encuestado respondió que siempre, el mayor porcentaje se da con el 60.87% manifiesta que casi siempre y el 13.04 % que a veces. Podemos observar que el 26.09% del docente encuestado respondió que siempre, el mayor porcentaje se da con el 60.87% declara que casi siempre y el 13.04 % que a veces, de esta primera tabla, nos afirma que en un gran porcentaje casi siempre el alumno se encuentra involucrado activamente en el proceso de aprendizaje, pero es necesario mejorar constantemente.

De acuerdo al enunciado de A. Maslow (1962), las personas presentan múltiples necesidades. Por lo cual, en el tercer nivel menciona que las necesidades sociales están basadas en la amistad, aprobación social, apoyo mutuo en el trabajo. Esto, ayuda a sentirnos acogidos dentro de un grupo; Así mismo, en el cuarto nivel define que nuestras motivaciones deben ser reconocidas por otras personas y que al sentirnos valorados logrando un alto estatus.

En lo que podemos observar en la tabla 02 sobre si causa el razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico se observó que en las actividades de aprendizaje hay un 26.09% siempre, un 60.87% casi siempre y el 13.04 % afirmaron que promueve el razonamiento de creatividad se dan a veces en la de la institución Educativa. Los estudiantes formulan sus ideas o productos propios en base de las actividades de aprendizaje planteadas, se observó que el 26.09% siempre, el 60.87% casi siempre y el 13.04 % que a veces. Propone actividades que estimulen el razonamiento y pensamiento crítico en los estudiantes, se observó que el 26.09% siempre, 60.87% casi siempre y el 13.04 % que a veces. Los estudiantes explican sus formas de pensar, comparan ideas, argumentan su postura tomando decisiones sobre algún problema planteado, se observó que el 13.04% siempre, el 69.57% casi siempre y el 17.39 % que a veces. De esta segunda tabla, nos da evidencia que en un gran porcentaje siempre es el educando el que propicia un pensamiento crítico y creativo, pero es necesario mantenerse y estar en constante mejora.

Según Pérez (2019), el desempeño está vinculado a la representación de un papel. Mismo que suele asociarse y aplicarse en un individuo para que se desenvuelva en su ambiente laboral o educativo. Este se puede referir a la retroalimentación de los estudiantes para adecuarlos a su enseñanza según el nivel exigido proporcionando así habilidades y destrezas.

En lo referente a la tabla 03 sobre si valora el ascenso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza se encontró que monitorea activamente la comprensión y progreso de los estudiantes a través de preguntas, diálogos, recorriendo grupos y revisando sus productos un 26.09% siempre, un 60.87% casi siempre y el 13.04 % a veces. Toma en cuenta la evidencia recogida en el monitoreo para realizar acciones de retroalimentación que ayuden a los estudiantes a

encontrar la solución por sí mismos un 26.09% siempre, el 60.87% casi siempre y el 13.04 % que a veces. Propone actividades que estimulen el razonamiento y pensamiento crítico en los estudiantes un 26.09% respondió siempre, el 60.87% casi siempre y el 13.04 % a veces. A través de la retroalimentación consigue que los educandos reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o errores el 13.04% siempre, el 69.57% casi siempre y el 17.39 % a veces. En esta tercera tabla, nos da evidencia que en un gran porcentaje siempre evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y ajustar su enseñanza.

Según A. Maslow (1943), las personas necesitan ser acogidas por un grupo, es decir, sentir el apoyo en el trabajo; basado en la aprobación social y la amistad.

En la tabla 04 sobre si genera un ambiente de respeto y proximidad, se encontró que emplea un lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier manifestación verbal o no verbal que trasfiera a los estudiantes una impresión de peligro un 26.09% siempre, un 60.87% casi siempre y el 13.04 a veces. Sobre si respeta las opiniones y puntos de vista, les pide su parecer y lo considera, evita imponerse, y tiene una actitud dialogante y abierta un 26.09% siempre, el 60.87% casi siempre y el 13.04 % a veces. Escucha atentamente y emplea recursos de comunicación como proximidad, desplazamiento, gestos, tono, volumen de voz apropiados a la edad y características de los estudiantes favoreciendo las relaciones positivas en el aula el 26.09% siempre, el 60.87% casi siempre y el 13.04 % a veces. Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas el 78.26% siempre, el 13.04% casi siempre y el 8.70 % a veces. Cuando nota actitudes que demuestren falta de respeto en los estudiantes interviene buscando la reflexión y el razonamiento de los

mismos el 86.96% siempre, el 69.57% casi siempre y el 17.39 % a veces, nos da evidencia que en un gran porcentaje propicia un ambiente de respeto y proximidad.

Finalmente, en la tabla 05 sobre si se regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. Utilizan mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz un 26.09% siempre, un 60.87% casi siempre y el 13.04 % a veces. El 100% respondió que siempre promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula sin emplear mecanismos de control externo o maltrato. La sesión se desarrolla de forma continua, sin interrupciones relacionadas a desacato de pautas, permitiendo avanzar las actividades de aprendizaje el 86.96% siempre, 13.04% casi siempre. Estos resultados están normados por el Ministerio de Educación (2012), se requiere que los docentes comprendan los cambios de actitudes y mejora de valores institucionales en los mismos. Por lo cual, no se debe sostener, enseñanzas ambiguas. Se debe utilizar ejemplos que tengan como contexto casos de la vida real.

PROPUESTA

Presentación de gestión educativa para mejorar el nivel del desempeño laboral del personal docente de la institución educativa inicial 005 San Diego, distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima 2021.

- ***Presentación***

La gestión organizacional de la institución educativa inicial 005 San Diego se puede mejorar a través de la implementación de un sistema administrativo que contemple un liderazgo transformacional y pedagógico. Para ello, se debe enfocar en las necesidades de los distintos actores que conforman la comunidad educativa, tanto directivos como docentes y en consecuencia, en los niños y niñas que son el centro de la educación.

- ***Fundamentación***

De acuerdo a Bass (1985), algunas características de los líderes carismáticos son: tener un fuerte anhelo de poder, teniendo una convicción sólida y autoconfianza para mantener el compromiso de sus seguidores, demostrar la seguridad en la utilización de sus habilidades en sus adeptos.

Según Leithwood (2009), existen varios estilos de liderazgo, cada uno con sus ventajas y desventajas. El liderazgo autocrático se caracteriza por un líder que toma decisiones sin consultar al equipo. El liderazgo democrático se basa en la colaboración y la toma de decisiones en equipo. El liderazgo transformacional es aquel que inspira y motiva a los colaboradores a través del ejemplo. (p. 19).

Las escuelas se encuentran ante un desafío constante que deberían enfrentar y discutir, siendo necesario una imagen transformadora ya que el liderazgo instructivo se ha vuelto insuficiente; Sin embargo, hoy en día se requiere estrategias de compromiso y

no limitarse al nivel de aula. Se debe enfrentar a modificaciones según necesite la reestructuración de las escuelas.

- ***Justificación de la investigación***

Con referencia a la importancia de este presente estudio Leithwood (1999), cita a Robert Bollen (1996) donde destaca el valor del liderazgo estudiantil y afirma que el director de educación escolar parece ser la persona clave en la fusión entre la eficacia estudiantil y la optimización escolar, quien es capaz de practicar las iniciativas de optimización estudiantil en una mejor dirección, gran efectividad. Bass (1985), reveló que “el funcionamiento de un sindicato de docentes se incluye en un indicador de eficiencia en las instituciones educativas porque es el eje central del proceso de formación y aprendizaje en las empresas educativas.

Es así como consideramos de mucha importancia esta investigación, siendo así nuestro anhelo de aportar estrategias apoyadas en el liderazgo transformacional y mejoras en el desempeño laboral docente.

- **Objetivos**

- *General*

Proponer tácticas de gestión del sistema educativo para mejorar el desempeño de los docentes de la Organización Educativa Primaria San Diego 005 de la zona de Lima.

➤ *Específicos*

- Considerar tácticas de gestión organizacional dirigidas a mejorar el desempeño del gremio principal docente.
- Promover la participación, la interrelación y la comunicación horizontal entre docentes a través de la capacidad de gestión transformadora.

A partir de las tácticas de gestión organizacional, se busca generar reacciones, actividades, compromisos relacionados, perspectivas institucionales y el buen funcionamiento de los sindicatos, o llámese el buen desempeño laboral docente.

- **Desarrollo de la propuesta**

Programa de trabajo

Sesión / Semana	Tema	Objetivo
I	Diagnóstico situacional (encuesta a docentes).	Conocer la opinión de la plana docente de la institución educativa inicial 005 San Diego, sobre el desempeño laboral como docentes de la institución.
II	Taller de motivación previo a talleres.	En base al reconocimiento del significado e importancia de la motivación en el entorno laboral, construir equipos, una serie de estrategias útiles para la motivación del personal docente.
III	Taller denominado: Participación y diálogo entre los actores sociales.	Resaltar la importancia que tiene las actitudes de comportamiento y relaciones humanas en el logro de los objetivos y metas comunes de la institución.
IV	Taller denominado: Liderazgo transformacional en la conducción institucional.	Impulsar una política de reconocimiento al desempeño laboral docente.
V	Taller denominado: El docente y sus competencias en el desempeño laboral	Fomentar los principios de desempeño laboral docente.

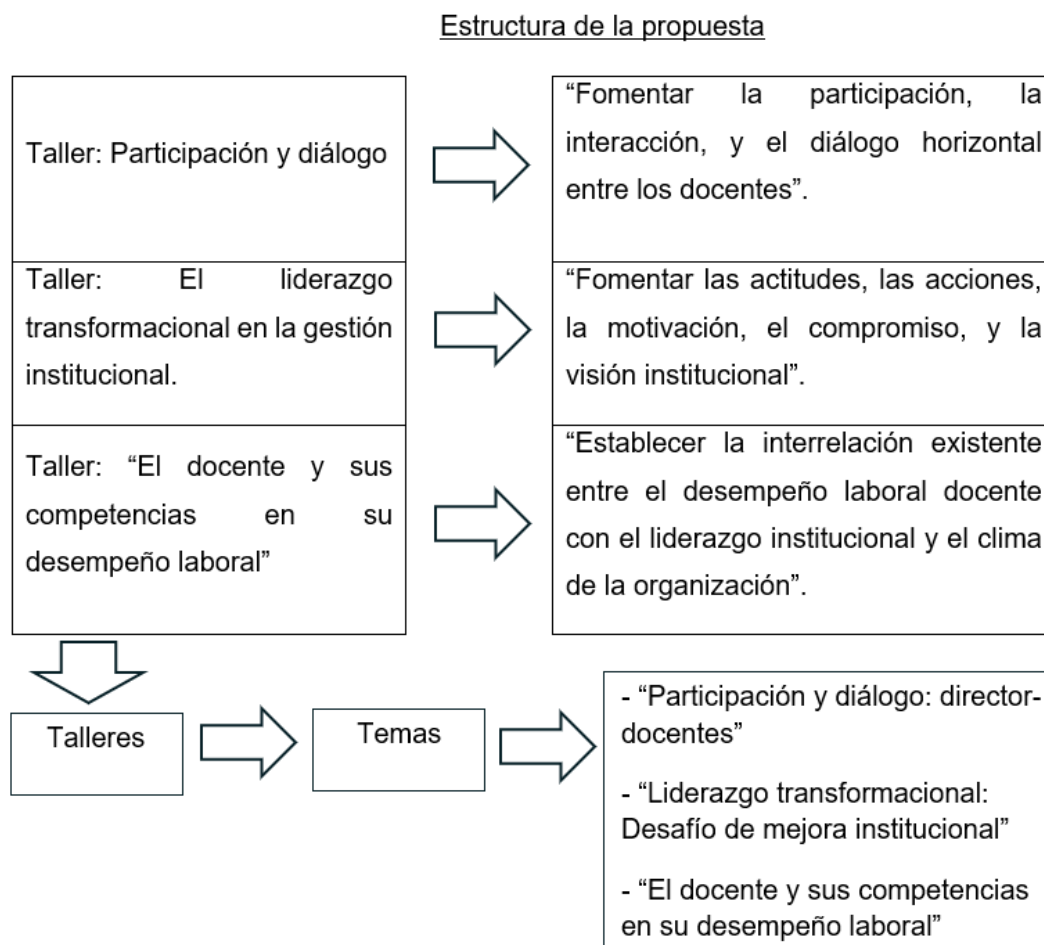
Objetivos de los talleres:

Taller denominado: Participación y diálogo: Dirigido al “director y docentes, cuyo objetivo es el de fomentar la participación, la interacción, y el diálogo horizontal entre los docentes”.

Taller denominado: El liderazgo transformacional en la gestión institucional. El objetivo específico es desarrollar compromisos, actitudes y acciones en los docentes para alcanzar la visión de una organización educativa.

Taller denominado: El docente y sus competencias en su desempeño laboral; Los objetivos específicos son: Instituir en la gestión sindical docente y el clima organizacional en el que indicamos los componentes claves, estos deben ser analizados o interpretados en la gestión del desempeño laboral docente.

Gráfico 01:



Proceso de implementación

Según Morles (2007) “El objetivo de esta iniciativa de racionalización es abrir nuevos horizontes, mejorar la eficacia del liderazgo y motivar a los docentes para la racionalización institucional, y así ofrecer soluciones para enfrentar las desventajas que acoge la actividad laboral docente. Esta iniciativa especifica las tácticas del liderazgo transformacional y se realiza en talleres según su categoría.

Requisitos

- Ser docente de la institución educativa inicial 005 San Diego de la región Lima.
- Colaboración voluntaria.

- Proporcionar tiempo para ir a las reuniones experienciales sin interrupción.

Circunstancias para cumplir el Taller.

La presente propuesta está dirigida a: Docente y directivos. Duración: 24 horas distribuidas en 3 sesiones de 8 horas cada una. Horario: De 8.00 a.m. a 12 a. m. y de 14.00 a 18.00 pm. Número de participantes: 32 docentes. Modalidad: Presencial”.

Programación de actividades

Programación de actividades				
Talleres	Contenidos	Objetivos	Recursos	Proceso metodológico
Taller I Participación y diálogo: director y docentes	-Técnicas de los rompehielos” de C. Malpica (2018) -Técnica: “El tren de la amistad” (Ver anexo 01) -Lectura de conceptos y discusión grupal	Fomentar la participación, la interacción, y el diálogo entre los docentes alrededor del taller de participación y diálogo entre los actores sociales.	Aula de la institución Humanos: Facilitador-participantes Materiales: Fotocopias del programa de relaciones interpersonales	-Desarrollar tres (3) talleres de capacitación con una duración de cinco (8) horas cada uno, con los cuales se pretende empoderar al director y docentes, sobre el liderazgo educativo y transformacional a fin de mejorar el desempeño laboral docente. -Dotar a los docentes de los conocimientos y las herramientas sobre el liderazgo educativo y transformacional con el fin de impactar positivamente en el desempeño laboral docente
Indicadores de evaluación	a.- Asistencia a los talleres		20%	
	b.- Participación activa en los talleres		25%	
	c.- Calidad de aportes, nivel de colaboración		25%	
	d.- Producto acreditable en equipo		30%	
Taller II	Dinámicas de grupo: -El aterrizaje del huevo. -Lluvia de ideas.	Construir una visión institucional colectiva y situar los objetivos prácticos. Creación una cultura de cooperación docente, con un perfil transformador y de mejora institucional.	-Tarjetas de Cartulina. - Plumones. - Huevo. - Cinta masking. -Fotocopias del Texto	Construcción del conocimiento sobre el liderazgo educativo

TALLER 01

PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO: DIRECTOR Y DOCENTES



Objetivo específico:

- Fomentar la colaboración, la relación y el diálogo entre docentes, con foco en talleres de colaboración y diálogo entre actores sociales.
- Fomentar el desarrollo de relaciones sociales mutuas que incluyan las habilidades de comunicación real, escucha, comunicación, resolución de problemas y expresión auténtica.

CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
Expectativas docentes	<p>-Pedir a los docentes se formen en sub-grupos de 4 a 5 personas y aplicar la dinámica “Técnicas de los rompehielos” de C. Malpica (2018)</p> <p>-Técnica: “El tren de la amistad” (Ver anexo 02)</p> <p>-Pasada la dinámica, solicitar a los grupos de docentes a examinar y discutir las expectativas mutuas y las percepciones relativas que tienen sobre la participación y el diálogo en la institución educativa</p> <p>-Procesar dinámica realizada y formular a cada sub-grupo las expectativas surgidas entre sus integrantes en torno a su participación como docente y a sus expectativas en el diálogo con el director de la institución educativa.</p>	<p>Humanos: Facilitador-participantes</p> <p>Materiales: Fotocopias del programa de relaciones interpersonales</p>	8.00 am. a 12 am.
Cierre	Despedir la jornada con el diálogo inter-docentes respecto a una evaluación sobre los logros alcanzados en el taller, precisando sus deficiencias, limitaciones y aportes.	Recursos humanos: Facilitador-participantes	12 am. a 13.00 pm.

DESARROLLO DE ACTIVIDADES			
Contenido	Actividades	Recursos	Tiempo
Actividades a desarrollar	Lectura de conceptos y discusión grupal:	-Coordinador y monitoreador.	14.00 a 15.00 pm.
	¿Qué son las relaciones interpersonales? ¿Cómo perciben las relaciones interpersonales en la institución educativa? ¿Consideran que mediante el diálogo podemos solucionar los problemas institucionales? ¿Cuáles son las formas que consideran más viables para solucionar los problemas institucionales en conjunto? ¿Qué valores son los que consideran apropiados para un buen clima en su institución para una mejor convivencia y de comunicación eficaz? ¿Qué significado le dan a la comunicación? Percepciones del director y de los docentes. ¿Qué significado le dan al diálogo? Percepciones del director y de los docentes	-Dinámica de grupos: (Anexos 2 y 3) -Materiales: Fotocopias de lecturas Coordinador y monitoreador. -Dinámica de grupos Materiales: Fotocopias de lecturas	
Acerca de la participación y del diálogo			
Indicadores de evaluación	a.- Asistencia a los talleres	20%	
	b.- Participación activa en los talleres	25%	
	c.- Calidad de aportes, nivel de colaboración	25%	
	d.- Producto acreditable en equipo	30%	

CONCLUSIONES

- Se puede prestar atención que en la Institución Educativa Inicial 005 – San Diego de la región Lima, los docentes no participan responsablemente de sus obligaciones con su institución existiendo su irresponsabilidad e impuntualidad a la asistencia de clases, también existe motivación e insatisfacción con la gestión de la institución; además, los docentes no preparan oportuna y adecuadamente sus clases.
- Al desarrollar estas destrezas, los líderes educativos podrán promover una cultura de excelencia y mejora continua en su institución, lo que a su vez se traducirá en mejores resultados académicos y en una mayor satisfacción y compromiso de los miembros del equipo docente. Además, podrá enfrentar los nuevos desafíos y demandas que se presenten en el entorno educativo con mayor eficacia y eficiencia.
- Estas estrategias fomentan la creatividad, la innovación y la visión de futuro en los docentes, lo que les permite adaptarse a los cambios y enfrentar los desafíos que se presentan en el entorno educativo. Además, se enfocan en el desarrollo profesional y personal de los docentes, lo que les permite crecer y mejorar pedagógicamente y como individuos. En resumen, las estrategias transformacionales buscan crear un ambiente de colaboración y trabajo en equipo que permitan un mejoramiento continuo de la educación y un mayor bienestar y satisfacción en el trabajo de los docentes.

- Las estrategias implementadas en el modelo buscan promover un clima escolar positivo y una cultura de colaboración y respeto que permitan mejorar la calidad de la educación y el bienestar de todos los miembros de la Institución Educativa Inicial 005-San Diego.
- El aplicar estas estrategias motivacionales permitió la mejora de los indicadores en el nivel del desempeño laboral del personal docente de la institución educativa inicial 005 San Diego, distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima 2021.

RECOMENDACIONES

- El presente trabajo de investigación sugiere que constituye una herramienta de importancia para la gestión a las autoridades de la Institución Educativa Inicial 005 – San Diego de la región Lima.
- La estrategia implementada en el presente trabajo de investigación, la consideramos significativa para la gestión de las autoridades en la institución porque a través de los talleres se implementa y mejora la motivación y disposición en los docentes, así como su autorreflexión sobre su práctica misma.

REFERENCIAS

- Alvarado Azaña, G. E. (Agosto de 2022). Estrategias de aprendizaje y su relación a la motivación de logro de los estudiantes del II ciclo de la Universidad Nacional del Callao. Lima, 2018. *Unidad de Posgrado*. (U. N. Marcos, Ed.) Lima.
- Arana D., D. A., & Cárdenas S., L. (2011). Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Lambayeque, Chiclayo 2011. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/2740>
- Beatriz, C. V. (2020). Estrategia de motivación para mejorar el desempeño laboral en los docentes de nivel secundario de la Institución Educativa Inmaculada concepción 2020. *Tesis*.
- Campbell, J. P. (1993). A Theory of Performance. (A. T. (Eds.), Ed.) *Personnel selection in organization* 43(5). 33-70.
- Chávez Vassallo, B. P. (2020). Estrategia de motivación para mejorar el desempeño laboral en los docentes de nivel secundario de la Institución Educativa Inmaculada concepción 2020. *Tesis de maestría*.
- Copara Romero, O. A. (2020). Estrategias motivacionales y la importancia en el desempeño laboral en Konecta BTO-2019. Universidad César Vallejo.
- Custorio Fernández, M. A. (2022). Estrategia motivacional para desarrollar aprendizaje autónomo, estudiantes V ciclo, Carrera Educación, Ciencias Naturales, Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo", Lambayeque, 2020. doi:<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/5727>
- Dávila A., M., & Flores D., A. (Agosto de 2018). Modelo de estrategias motivacionales para la efectividad del Rendimiento laboral del personal administrativo de la UNELLEZ San Carlos, Cojedes. *Revista Científica Gerens*.
- Escribano, H. E. (23 de junio de 2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. (U. d. Matanza, Ed.) *Revista Educación*, 42(2), 738-752. doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- García Sanz, V. (2012). La motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables. *Universidad de Valladolid*.
- Herrera, J. D., & Hernández Rovalino, L. R. (2022). Estrategias motivacionales mejora el desempeño docente. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4022>

- Herrera, J., & Rovalino, L. (23 de abril de 2022). Estrategias Motivacionales mejora el desempeño docente. *Revista Scielo Preprints*. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4022>
- Jorge, V., & Abigail, M. C. (Agosto de 2018). Estrategias motivacionales efectivas en profesores en formación. Chile.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., & Hildebrandt, V. H. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. *A systematic review. Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
- Moncada Herrera, P. G. (2019). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una institución educativa privada de Lima Metropolitana*. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima: Facultad de Humanidades.
- Moposita Chimbo, G. H. (2019). Estrategia Motivacional y su implicancia en el desempeño laboral del personal docente, Unidad Educativa "Pacto Andino", Los Ríos Ecuador, 2019. Tumbes.
- Palaci. (2004). Psicología de la organización.
- Quena, R. (Diciembre de 2020). Estrategia motivacional para elevar el rendimiento académico en geografía en una escuela superior en Bolivia. (R. H. Educación, Ed.) 4(16). Obtenido de <http://repositorio.cidecuador.org/jspui/handle/123456789/310>
- Robbins, S. &. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Rossmery Bautista Cuelloa; Rosita Cienfuegos Fructusb, Elias Junior David Aguilar Panduro. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. (U. P. Unión, Ed.) 7 (1), 109-121 SSN.
- Sum, M. (2015). "Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango". (U. R. Guatemala., Ed.)

LINKOGRAFÍA

- «Teorías de la Motivación». Campus virtual. Licenciatura en Administración. Universidad de Oriente, Puebla. Recuperado el 25 de abril de 2015. <http://www.uovirtual.com.mx/licenciatura/lecturas/direc/15.pdf>
- Mendoza, M. Ortiz, C (2006) El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado el 26 de mayo del 2015. <http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/spaw2/uploads/images/file/EI%20liderazgo%20transformac.pdf>
- Maslow. Traducción: Rafael Gautier. Recuperado el 26 de mayo del 2015. <http://webspace.ship.edu/cgboer/maslowesp.html>.
- Conocimiento para todos y todos EcuRed. (s.f.). Recuperado el 1 de Marzo de 2014, de http://www.ecured.cu/index.php/Desempe%C3%B1o_laboral
- Suarez, S. (2012). Cultura E. Recuperado el 20 de febrero de 2014, de http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/MiEmpresa/Noticias/Paginas/motivacionlaboral_100702.aspx
- <http://www.definicionabc.com/social/motivacion.php>.
- <http://www.gestiopolis.com/teorias-de-la-motivacion/>.
- https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral.

A N E X O S

ANEXO 1: ENCUESTA APLICADA A DOCENTES

1. ¿Ofrece oportunidades de participación a los estudiantes en las actividades propuestas?

a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
2. ¿Las actividades de aprendizaje que propone son atractivas o desafiantes logrando captar la atención y el interés de todos sus estudiantes?

a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
3. ¿Realiza acciones que favorezcan la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que aprenden los estudiantes?

a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
4. ¿Propone actividades de aprendizaje a sus estudiantes estableciendo interacciones que estimulen la creatividad?

a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
5. ¿Los estudiantes formulan sus ideas o productos propios en base de las actividades de aprendizaje planteadas?

a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
6. ¿Propone actividades que estimulen el razonamiento y pensamiento crítico en los estudiantes?

a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca

7. ¿Los estudiantes explican sus formas de pensar, comparan ideas, argumentan su postura tomando decisiones sobre algún problema planteado?
- a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
8. ¿Monitorea activamente la comprensión y progreso de los estudiantes a través de preguntas, diálogos, recorriendo grupos y revisando sus productos?
- a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
9. ¿Toma en cuenta la evidencia recogida en el monitoreo para realizar acciones de retroalimentación que ayuden a los estudiantes a encontrar la solución por sí mismos?
- a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
10. ¿A través de la retroalimentación logra que los estudiantes reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o errores?
- a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
11. ¿Emplea usted un lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes una sensación de amenaza?
- a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
12. ¿Respeto las opiniones de sus opiniones y puntos de vista, les pide su parecer y lo considera, evita imponerse, y tiene una actitud dialogante y abierta?
- a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca

13. ¿Escucha atentamente y emplea recursos de comunicación como proximidad, desplazamiento, gestos, tono, volumen de voz apropiados a la edad y características de los estudiantes favoreciendo las relaciones positivas en el aula?
- a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
14. ¿Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas?
- a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
15. ¿Cuándo nota actitudes que demuestren falta de respeto en los estudiantes interviene buscando la reflexión y el razonamiento de los mismos?
- a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
16. ¿Utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz?
- a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
17. ¿Promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula sin emplear mecanismos de control externo o maltrato?
- a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca
18. ¿La sesión se desarrolla de forma continua, sin interrupciones relacionadas a quiebres de normas o contratiempos, permitiendo avanzar las actividades de aprendizaje?
- a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Nunca

ANEXO 2: “EL TREN DE LA AMISTAD”

Tiempo de duración: 10 minutos.

A quién va dirigida: A docentes

Número de personas: 32 personas.

Objetivos:

- Romper el hielo.
- Desarrollar el sentimiento de amistad en el mejoramiento de las relaciones entre los miembros del grupo.
- Bajar las tensiones en el grupo.

Descripción:

-Se invita al grupo a formar un tren por orden de tamaño fuera del salón o espacio establecido.

-El facilitador selecciona a uno de ellos, se coloca detrás de la puerta con los brazos en alto formando un arco y le da la bienvenida con una caricia positiva, y le indica que debe colocarse en fila, esperando al otro para formar un nuevo arco y continuar dando caricias, a medida que van pasando reciben caricias y van formando parejas con los brazos en arco hasta que todos hayan pasado.

-El facilitador y la pareja que inició pasan por el túnel para recibir también caricias.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador.
- Materiales: Salón o espacio acorde a la cantidad de personas.

Evaluación: El facilitador les dice a los participantes que compartan su experiencia vivida en cuanto a las caricias que brindaron y les pregunta ¿Qué se llevan de la técnica y qué aprendizaje les deja?

Riesgos: Como riesgo se puede presentar, que algún participante no exprese sus sentimientos por medio de caricias y no desee participar.

Otro riesgo puede ser que las condiciones del lugar o salón no sean las más óptimas por el tamaño.

ANEXO 3: “CUERPOS EXPRESIVOS”

Tiempo de duración: 20 minutos.

A quién va dirigida: A adultos.

Número de personas: 32 personas.

Objetivo:

- Motivar a la animación e integración del grupo.

Descripción: Se escriben en los papelitos nombres de animales (machos y hembra), ejemplo: León en un papelito, en otro Leona (tantos papeles como participantes).

Se distribuye los papelitos y se dice que, durante 3 minutos, sin hacer sonidos deben actuar como el animal que les tocó y buscar a su pareja.

Cuando creen que la han encontrado, se toman del brazo y se quedan en silencio alrededor del grupo; no se puede decir a su pareja qué animal es.

Una vez que todos tienen su pareja, dice qué animal estaba representando cada uno, para ver si acertaron.

También puede hacerse que la pareja vuelva a actuar y el resto de los participantes decir qué animal representan y si forman la pareja correcta.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio físico amplio, papelitos y lápices.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron al representar ese animal?

¿Qué aprendieron?

Riesgos: Falta de colaboración por parte de los participantes.

ANEXO 4: “RESULTADOS POSTERIORES A LA APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA METODOLÓGICA”

TABLA 6: INVOLUCRA ACTIVAMENTE AL ESTUDIANTE EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE

INVOLUCRA ACTIVAMENTE AL ESTUDIANTE EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	Valoración	%	Valoración	%	Valoración	%	Valoración	%
1. ¿Ofrece oportunidades de participación a los estudiantes en las actividades propuestas?	16	69.57%	6	26.09%	1	4.35%	0	0.00%
2. ¿Las actividades de aprendizaje que propone son atractivas o desafiantes logrando captar la atención y el interés de todos sus estudiantes?	12	52.17%	9	39.13%	2	8.70%	0	0.00%
3. ¿Realiza acciones que favorezcan la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que aprenden los estudiantes?	16	69.57%	4	17.39%	3	13.04%	0	0.00%

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los resultados en la tabla N° 6, se observó que hubo una mejora del 56.52% en la pregunta 1, del 26.09% en la pregunta 2 y del 43.48% en la pregunta 3 con relación a la tabla anterior.

TABLA 7: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, CREATIVIDAD Y/O PENSAMIENTO CRÍTICO

PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, CREATIVIDAD Y/O PENSAMIENTO CRÍTICO	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	Valoración	%	Valoración	%	Valoración	%	Valoración	%
4. ¿Propone actividades de aprendizaje a sus estudiantes estableciendo interacciones que estimulen la creatividad?	16	69.57%	5	21.74%	2	8.70%	0	0.00%
5. ¿Los estudiantes formulan sus ideas o productos propios en base de las actividades de aprendizaje planteadas?	17	73.91%	5	21.74%	1	4.35%	0	0.00%
6. ¿Propone actividades que estimulen el razonamiento y pensamiento crítico en los estudiantes?	15	65.22%	6	26.09%	2	8.70%	0	0.00%
7. ¿Los estudiantes explican sus formas de pensar, comparan ideas, argumentan su postura tomando decisiones sobre algún problema planteado?	16	69.57%	5	21.74%	2	8.70%	0	0.00%

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los resultados en la tabla N° 7, se observar que hubo una mejora del 43.48% en la pregunta 4, del 47.83% en la pregunta 5, del 39.13% en la pregunta 6 y del 56.52% en la pregunta 7 con relación a la tabla anterior.

TABLA 8: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA

EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	Valoración	%	Valoración	%	Valoración	%	Valoración	%
8. ¿Monitorea activamente la comprensión y progreso de los estudiantes a través de preguntas, diálogos, recorriendo grupos y revisando sus productos?	11	47.83%	11	47.83%	1	4.35%	0	0.00%
9. ¿Toma en cuenta la evidencia recogida en el monitoreo para realizar acciones de retroalimentación que ayuden a los estudiantes a encontrar la solución por sí mismos?	12	52.17%	9	39.13%	2	8.70%	0	0.00%
10. ¿A través de la retroalimentación logra que los estudiantes reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o errores?	12	52.17%	9	39.13%	2	8.70%	0	0.00%

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los resultados en la tabla N° 8, se observó que hubo una mejora del 21.74% en la pregunta 8 y del 26.08% en la pregunta 9 y 10 respectivamente con relación a la tabla anterior.

TABLA 9: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD

PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	Valoración	%	Valoración	%	Valoración	%	Valoración	%
11. ¿Emplea usted un lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes una sensación de amenaza?	12	52.17%	9	39.13%	2	8.70%	0	0.00%
12. ¿Respeto las opiniones de sus opiniones y puntos de vista, les pide su parecer y lo considera, evita imponerse, y tiene una actitud dialogante y abierta?	13	56.52%	8	34.78%	2	8.70%	0	0.00%
13. ¿Escucha atentamente y emplea recursos de comunicación como proximidad, desplazamiento, gestos, tono, volumen de voz apropiados a la edad y características de los estudiantes favoreciendo las relaciones positivas en el aula?	14	60.87%	7	30.43%	2	8.70%	0	0.00%
14. ¿Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas?	18	78.26%	3	13.04%	2	8.70%	0	0.00%
15. ¿Cuándo nota actitudes que demuestren falta de respeto en los estudiantes interviene buscando la reflexión y el razonamiento de los mismos?	20	86.96%	3	13.04%	0	0.00%	0	0.00%

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los resultados en la tabla N° 9, se observar que hubo una mejora del 26.08% en la pregunta 11, del 30.43% en la pregunta 12, 34.78% en la pregunta 13, en la pregunta 14 y 15 no hubo variaciones con relación a la tabla anterior.

TABLA 10: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES

REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	Valoración	%	Valoración	%	Valoración	%	Valoración	%
16. ¿Utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz?	14	26.09%	7	60.87%	2	13.04%	0	0.00%
17. ¿Promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula sin emplear mecanismos de control externo o maltrato?	23	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
18. ¿La sesión se desarrolla de forma continua, sin interrupciones relacionadas a quiebres de normas o contratiempos, permitiendo avanzar las actividades de aprendizaje?	21	86.96%	2	13.04%	0	0.00%	0	0.00%

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los resultados en la tabla N° 10, se observó que hubo una mejora del 34.78% en la pregunta 16, en la pregunta 17 no hubo ninguna variación y con respecto a la pregunta 18 fue del 4.25% con relación a la tabla anterior.





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:	Nora Sabina Ventura Paz
Título del ejercicio:	Informe de tesis de Maestría
Título de la entrega:	"Estrategias motivacionales para mejorar el nivel del desem...
Nombre del archivo:	IS_FINAL_NORA_SABINA-_ACTUALIZACI_N_TURNITIN_FINAL_2...
Tamaño del archivo:	1.74M
Total páginas:	83
Total de palabras:	9,275
Total de caracteres:	52,773
Fecha de entrega:	28-jun.-2023 10:37a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2123979718

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO-SOCIALES Y EDUCACIÓN



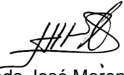
UNIDAD DE POSGRADO
TESIS

"Estrategias motivacionales para mejorar el nivel del desempeño laboral del personal docente de la institución educativa inicial 005 San Diego, distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima".

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

Investigadora: Nora Sabina Ventura Paz
Asesor: Armando José Moreno Heredia

Lambayeque – Perú
2023.


Dr. Armando José Moreno Heredia
Asesor

"Estrategias motivacionales para mejorar el nivel del desempeño laboral del personal docente de la institución educativa inicial 005 San Diego, distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima"

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

6%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

1library.co

Fuente de Internet


<1%

8

repositorio.ucss.edu.pe

Fuente de Internet

<1%


Dr. Armando José Moreno Heredia
Asesor

9	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
10	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
11	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante	<1 %
15	scielo.org.bo Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %

20

repositorio.usil.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

21

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

22

capacitaciondocenteminedu.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

23

Mayra Alejandra Vargas Londoño. "chapter 5 Success Factors in the Pedagogical Management of the English Language Teaching Managers", IGI Global, 2020

Publicación

<1 %

24

rabida.uhu.es

Fuente de Internet

<1 %

25

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1 %

26

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1 %

27

opac.unellez.edu.ve

Fuente de Internet

<1 %

28

"Qualitative approaches to research on plurilingual education / Enfocaments qualitatus per a la recerca en educació plurilingüe / Enfoques cualitativos para la investigación en educación plurilingüe", Research-Publishing.net, 2017

Publicación

<1 %

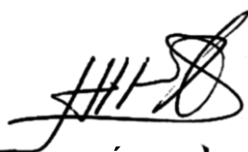
29	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositoriobibliotecas.uv.cl Fuente de Internet	<1 %
32	www.ciefp-torrelavega.org Fuente de Internet	<1 %
33	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.uchile.cl Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.unife.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	www.infotecarios.com Fuente de Internet	<1 %
37	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
38	web.archive.org Fuente de Internet	<1 %
39	www.unicef.org Fuente de Internet	<1 %
40	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %

CONSTANCIA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **ARMANDO JOSÉ MORENO HEREDIA**, asesor de tesis del trabajo de investigación de la Sra. **NORA SABINA VENTURA PAZ**, estudiante de Maestría en la mención de Gerencia Educativa Estratégica, titulada: **Estrategias motivacionales para mejorar el nivel del desempeño laboral del personal docente de la institución educativa inicial 005 San Diego, distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima**, luego de la revisión exhaustiva del documento, constato que la misma tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, junio del 2023



Dr. ARMANDO JOSÉ MORENO HEREDIA
DNI: 18005964
Asesor



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0750-VIRTUAL

Siendo las 10:00 horas, del día jueves 24 de agosto de 2023; se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet, <https://meet.google.com/wix-scui-bdc>, los miembros del jurado designados mediante Resolución N°2035-2021-V-D-NG-FACHSE, de fecha 02 diciembre de 2021, integrado por:

Presidente	: Dr. Julio César Sevilla Exebio.
Secretario	: Dr. Carlos Edmundo Ravines Zapatel.
Vocal	: Mg. Juan Carlos Granados Barreto.
Asesor	: Dr. Armando José Moreno Heredia.



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL 005 SAN DIEGO, DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES, PROVINCIA DE LIMA”**; presentada por la tesista **NORA SABINA VENTURA PAZ**, para obtener el **Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación**, mención: **Gerencia Educativa Estratégica**.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de (16) (DIECISEIS) en la escala vigesimal, que equivale a la mención de BUENO

Siendo las 10.45am horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dr. Julio César Sevilla Exebio
PRESIDENTE

Dr. Carlos Edmundo Ravines Zapatel
SECRETARIO

Mg. Juan Carlos Granados Barreto
VOCAL

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....
.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.