

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN**

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



TESIS

“Programa motivacional basado en la teoría de Abraham Maslow, para desarrollar el desempeño laboral docente en la I. E. I. 375 – Villa del Norte - Los Olivos - Lima 2019”

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

Investigador : Bach. Agama Acuña Elbis Leodan

Asesor : Dr. Castro Kikuchi Jorge Isaac

LAMBAYEQUE – PERÚ

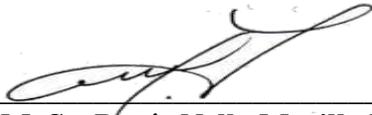
2024

“Programa motivacional docente basado en la teoría de Abraham Maslow, para desarrollar el desempeño laboral docente en la I. E. I. 375 – Villa del Norte – Los Olivos – Lima – 2019”.

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



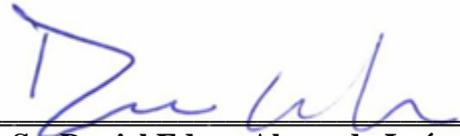
Bach. Elbis Leodan Agama Acuña
Investigador



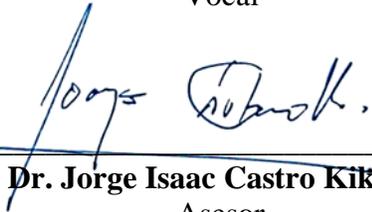
M. Sc. Daría Nelly Morillo Valle
Presidente



Mg. Juan Carlos Granados Barreto
Secretario



M. Sc. Daniel Edgar Alvarado León
Vocal



Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
Asesor

2024



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 239-2024**

Siendo las 11:30 horas, del día 01 de julio de 2024 en los Ambientes de la FACHSE: Distribución
03 por mandato de la **Resolución N° 0879-2024-D-FACHSE** de fecha 26 de junio de 2024 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según **Resolución N° 0452-2022-V-D-FACHSE** de fecha 22 de febrero de 2022 y su modificatoria la **Resolución N° 1712-2023-V-D-FACHSE** de fecha 24 de agosto de 2023; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a) : M.Sc. Daría Nelly Morillo Valle
Secretario(a) : Mg. Juan Carlos Granados Barreto
Vocal : Dr. Daniel Edgar Alvarado León
Asesor(es) : Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi



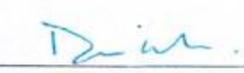
Con la finalidad de evaluar la(e) Tesis titulada(o): **"PROGRAMA MOTIVACIONAL DOCENTE BASADO EN LA TEORÍA DE ABRAHAM MASLOW, PARA DESARROLLAR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA I.E.I. 375 – VILLA DEL NORTE – LOS OLIVOS – LIMA – 2018"**. Presentada por **ELBIS LEODAN AGAMA ACUÑA** para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en **GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA**.

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, **obteniendo el calificativo de 16 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de Buena**. Siendo las 12:30 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.


M.Sc. Daría Nelly Morillo Valle
PRESIDENTE(A)


Mg. Juan Carlos Granados Barreto
SECRETARIO(A)


Dr. Daniel Edgar Alvarado León
VOCAL

OBSERVACIONES: _____

El presente acto académico se sustenta en el Reglamento General de investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) los artículos 20º, 33º, 46º, 54º o 66º del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023 y su modificatoria aprobada por Resolución N° 385-2023-CU de fecha 11 de diciembre del 2023) y por la Resolución N° 403-2023-CU de fecha 27 de diciembre de 2023, esta última que amplía el límite de las fechas de sustentación de proyectos aprobados del 2017 al 2020.

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi**, usuario revisor del documento titulado “**PROGRAMA MOTIVACIONAL BASADO EN LA TEORÍA DE ABRAHAM MASLOW, PARA DESARROLLAR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA I. E. I. 375 – VILLA DEL NORTE - LOS OLIVOS - LIMA 2019**” cuyo autor es, **ELBIS LEODAN AGAMA ACUÑA**, identificado con DNI N° 31834055; declaro que la evaluación realizada mediante el programa informático reveló un porcentaje de similitud del **18%**, el cual puede ser verificado en el resumen del informe automatizado de similitudes adjunto. Después de analizar dicho informe, afirmo que cada coincidencia identificada dentro del margen permitido no constituye plagio. Además, aseguro que el documento mantiene la integridad científica y cumple con las normas establecidas para el uso de citas y referencias, según los protocolos correspondientes.

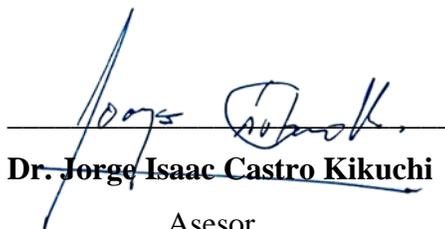
Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 20 de junio del 2023



Bach. Elbis Leodan Agama Acuña

Investigador



Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi

Asesor

Se adjunta.

- Resumen de reporte automatizado de similitud
- Recibo digital

DEDICATORIA

A mi amada esposa Senia, a mis hijos Handler e Izayana por ser los más grandes que Dios me ha regalado y a mi ángel Camila que está en el cielo.

A mis padres Florián, Bertila y a mi suegra Hermelinda por su ejemplo invaluable para ser mejor cada día.

ELBIS LEODAN

AGRADECIMIENTO

A todos los profesionales de la enseñanza que formamos parte del equipo de la Institución Educativa Inicial 375 Villa del Norte en Los Olivos, Lima, durante el año 2019, quiero expresar mi agradecimiento por su disposición a colaborar en el desarrollo de la investigación y por brindar información de manera oportuna.

A mis compañeros de la Maestría, con quienes compartí dos años de experiencias de aprendizaje en las aulas, agradezco la mutua colaboración en los proyectos de investigación.

A los instructores del Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con Énfasis en Gerencia Educativa Estratégica, les agradezco por sus sabias enseñanzas y orientaciones pertinentes, las cuales fueron fundamentales para la realización exitosa de este trabajo de investigación.

ELBIS LEODAN

INDICE

HOJA DE FIRMAS.....	ii
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	iii
CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
INDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	x
INDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPÍTULO I: DISEÑO TEORICO.....	41
1. Referentes teóricos.....	41
1.1. Antecedentes de la investigación.....	41
• Mejía Serna, Liliana (Manizales-Colombia; 2018)	41
• Moreno, Juan Carlos (Ambato-Ecuador; 2019)	42
• Angulo Ramos, Javier (UNMSM; 2018)	43
• Fox Llerena Estefanía (PUCP; 2018)	43
• Castillejo, Daniela (Lima - 2018)	44
1.2.Base teórica.....	45
1.2.1. Programa.....	45
1.2.1.1. Programa.....	46
1.2.2. Motivación.....	46
1.2.2.1.Motivación.....	46
1.2.2.2. Motivación.....	46
1.2.3. Tipos de motivación.....	47
• Motivación Extrínseca.....	48
• Motivación Intrínseca.....	48

• Motivación positiva.....	48
• Motivación negativa.....	48
1.2.4. Teoría de la motivación de Abraham Maslow.....	49
• Biografía: Abraham H. Maslow.....	49
• Antecedentes.....	50
1. Enfoque holístico.....	50
2. paradigma para los estados emocionales.....	50
3. Los medios y los fines.....	51
4. Universalidad de los deseos humanos.....	51
5. Motivaciones múltiples.....	51
6. Estados motivadores.....	52
7. La satisfacción genera nuevas motivaciones.....	52
8. La imposibilidad de enumerar los impulsos.....	52
9. Clasificar la motivación según los fines fundamentales.....	53
10. Inadecuación de los datos sobre animales.....	53
11. El entorno.....	54
12. La acción integrada.....	54
13. Las conductas inmotivadas.....	54
14. La posibilidad de realización.....	55
15. La realidad y el inconsciente.....	55
16. La motivación de las capacidades humanas superiores.....	55
1.2.5. La teoría de la Jerarquía de las necesidades básicas.....	55
1. Las necesidades fisiológicas.....	55
2. Las Necesidades de seguridad.....	57
3. Las necesidades sociales.....	58
4. La necesidad de estima.....	59
5. La necesidad de autorrealización.....	60
1.2.6. Otras teorías de la motivación.....	63
1.2.6.1. Las teorías X y Y de McGregor.....	63
1.2.6.2. Teoría de los dos factores de Herzberg.....	64
1.2.6.3. Teoría de las necesidades de McClelland.....	65

CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES.....	67
2. Métodos y materiales.....	68
2.1. Metodología.....	68
2.1.1. Diseño de la investigación.....	68
2.1.2. Población y muestra.....	68
2.1.2.1. Muestra	69
2.1.3. Técnicas, Instrumentos, equipos y materiales	69
2.1.3.1. Técnicas.....	69
2.1.3.2. Instrumentos.....	70
2.1.4. Procedimientos para la Recolección de Datos.....	70
2.1.4.1. Técnica de Campo.....	70
2.1.4.2. Técnicas de Gabinete.....	71
2.1.4.3. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	72
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	74
3. Resultados y discusión.....	74
3.1. Análisis e interpretación de los resultados de la investigación.....	74
3.2. Discusión.....	79
3.3. Esquema de propuesta de Programa Motivacional para desarrollar el desempeño laboral de los docentes de la I. E. I. N° 375 Villa del Norte – Los Olivos – Lima...	82
3.3.1. Fundamentación del Modelo Teórico de la Propuesta.....	83
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES.....	85
CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES.....	86
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	87
ANEXOS.....	90

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01. Encuesta a 08 docentes, que laboran en la Institución Educativa nivel Inicial N° 375 Villa del Norte, Los Olivos - Lima 2018, al inicio de la investigación.....75

Tabla N° 02. Encuesta a 08 docentes que laboran en la Institución Educativa de nivel Inicial N° 375 Villa del Norte – Los Olivos – Lima 2018, al final de la investigación.....77

INDICE DE FIGURAS

Esquema de propuesta de Programa Motivacional para desarrollar el desempeño laboral de los docentes de la I. E. I. N° 375 Villa del Norte – Los Olivos – Lima.....	82
--	----

RESUMEN

En el presente estudio de investigación, mi objetivo es abordar la definición, aplicación y mejora del concepto intelectual de la motivación. Para lograrlo, inicio con el análisis de los conceptos que definen aspectos fundamentales del ser humano, como las necesidades y los intereses que despiertan su curiosidad, impulsándolos hacia la investigación y la autorrealización. El enfoque de la motivación que voy a explorar, estoy convencido, arrojará luz sobre una de las diferencias individuales más influyentes en el aprendizaje de los alumnos y en el rendimiento laboral de los docentes. Su importancia es tal que está debidamente demostrado que puede compensar las limitaciones aptitudinales, no profundas, pero sí significativas, de aquellos individuos que nos dedicamos a la investigación.

De hecho, el propósito de esta investigación es proponer un programa motivacional basado en la teoría de Abraham Maslow para mejorar el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Inicial 375 Villa del Norte – Los Olivos - Lima, en el año 2018. Esta investigación surge de la observación y la identificación del problema relacionado con el deficiente desarrollo del desempeño laboral docente en dicha institución. La población de estudio se compone de 8 docentes y 15 alumnos, y el diseño de la investigación se encuadra en el tipo descriptivo-propositivo.

Para procesar la información, se emplearon métodos como el análisis documental y el trabajo de campo, a través de encuestas y observaciones aplicadas tanto a docentes como a alumnos. Esta metodología proporciona a la investigación la rigurosidad científica necesaria y permitirá presentar la propuesta en el ámbito pedagógico.

Finalmente, se presentan los resultados derivados de la problemática identificada y la propuesta del programa motivacional basado en la teoría de Abraham Maslow para mejorar el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Inicial 375 Villa del Norte – Los Olivos – Lima, en el año 2018.

Palabras clave: Programa motivacional, desempeño laboral docente.

ABSTRACT

In this research endeavor, our aim is to delve into the definition, application, and enhancement of the intellectual framework of motivation. To accomplish this, we begin by scrutinizing the concepts that delineate the most fundamental aspects of the human experience: the needs, and the interests that ignite curiosity, propelling individuals towards exploration and the attainment of self-realization. We are sure that the subject of motivation that we are going to develop will enlighten the education sector about one of the individual differences that most influence student learning and the job performance of teachers. Its relevance is such that it has been amply demonstrated that it can more than compensate for aptitude limitations, of course not profound, but important in the individuals that we are concerned about by the research.

Indeed, the purpose of this research is to propose a motivational program based on Abraham Maslow's theory, to develop teacher work performance at I.E.I. 375 Villa del Norte - Los Olivos - Lima 2018. This study originates from the observation and identification of the issue evident in the inadequate progress of teaching job performance at I.E.I. 375 Villa del Norte - Los Olivos - Lima in 2018. Consequently, there is a proposal to implement Abraham Maslow's motivation theory. In conducting this research, the decision was made to engage with a group comprising 8 teachers and students, employing the descriptive-propositive type as the research design.

Similarly, for the analysis of information, approaches like documentary scrutiny and on-site investigations were employed, gathered through surveys and observations conducted on both educators and students. This methodology lends the research the necessary foundation and scientific rigor, facilitating the presentation of this proposal in educational practice.

Lastly, the outcomes stemming from the challenging circumstances and the suggestion of the motivational program grounded in Abraham Maslow's theory are showcased to develop the teaching work performance in the I.E.I. 375 Villa del Norte - Los Olivos - Lima 2018.

Keywords: Motivational program, teacher job performance.

INTRODUCCIÓN

En el actual siglo XXI, reconocido como la era del conocimiento, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC) y la anticipación del futuro están generando cambios en los ámbitos político, social, económico, cultural y educativo. Para afrontar estos cambios, es necesario aprovechar el progreso científico y técnico con el fin de lograr objetivos como la disminución de distancias geográficas y el aumento de la productividad en sectores como la agricultura, la industria y la tecnología. En este contexto, la educación básica adquiere una importancia crucial en especial, la educación inicial, incluyendo a sus alumnos, docentes, personal administrativo, padres de familia, autoridades locales y comunidad, inevitablemente tienen que estar a tono con esta corriente de desarrollo, que permita que los docentes tengan un desempeño altamente desarrollado, a través de una capacitación de calidad que nos permita enfrentar con éxito esta exigencia y producir el desarrollo en nuestra sociedad.

La motivación es un concepto teórico empleado para describir el origen, dirección, intensidad y duración de la conducta orientada hacia un objetivo específico. Henry Murray (1964; p.119) explicó: en el pasado, el campo de la motivación y la emoción estaba dominado por dos teorías: la freudiana clásica y la conductista clásica. La concepción freudiana del ser humano representaba a un individuo impulsado por pulsiones sexuales y destructivas innatas, inconscientes, que buscaban liberarse continuamente en respuesta a un entorno social frustrante. En contraste, la perspectiva conductista describía a la persona como un ser que procesa de manera silenciosa en la penumbra incitada de manera ocasional a la acción por el caliente sol y el aliciente de un vaso de cerveza fría. El hombre no está simplemente evitando estímulos nocivos y buscando la paz de la muerte o en la absorción e incorporación del individuo en la esencia divina (nirvana. budismo). Interactúa de manera activa con el ambiente. Es curioso, alegre y creativo. Concibe grandes ideas, busca significados e imagina nuevos objetivos sociales.

A lo largo de los años, la teoría y la investigación sobre la motivación humana han destacado cada vez más los factores cognitivos. Inicialmente, los primeros estudios sobre motivación, que involucraban a animales, resultaron poco aplicables para los educadores. Cuando la

investigación se centró en la motivación humana, su utilidad tendió a ser limitada al enfocarse en la evaluación de patrones motivacionales individuales y utilizarlos para prever diferencias entre individuos. Por ejemplo, se utilizaron medidas de motivación de logro como predictores de comportamientos relacionados con el logro. Los primeros estudios sobre motivación en el ámbito educativo evolucionaron desde un énfasis en lo individual hacia un enfoque en el aula. Más recientemente, la investigación se ha desplazado de los estudios de aula a examinar la escuela como el contexto para la intervención, con el objetivo de crear un entorno y una comunidad de aprendizaje (Ames y Stover, 1993; Blumenfeld, 1993; Buck y Green, 1993; Covington, Reel y Parecki, 1993; Weinstein y Butterworth, 1993).

Esta investigación es de carácter científico y pragmático porque se sustenta en la epistemología de la teoría de la motivación de Abraham Maslow, en donde el docente tiene que estar convencido de que profesionalmente está debidamente capacitado para que sus alumnos del nivel de educación inicial reciban una educación de calidad, al margen de que tengan que enfrentar retos de falta de comportamiento organizacional de la institución educativa, reflejada por la mala gestión de la UGEL a la que corresponda la institución educativa, la mala interacción que tengan entre los docentes, el deficiente apoyo de los padres de familia, que producen estrés y otros efectos psicológicos y en su salud biológica en los docentes

La propuesta que expongo es objetiva, clara, aplicable y abarcadora. Su relevancia reside en proporcionar los elementos esenciales para contextualizar la situación de los docentes, quienes enfrentan dificultades debido a la falta de coordinación con la dirección de la institución educativa en la que trabajan tienen que verse afectados en su salud biológica, psicológica, por lo que es necesario apartar con esta investigación.

La relevancia de esta investigación reside en que la propuesta es objetiva, integral y formulada para su implementación no solo en el nivel educativo inicial, sino en todos los niveles. Esto posibilitará modificar y mejorar nuestra compleja realidad educativa, dada la diversidad multiétnica y pluricultural del Perú, concentrada especialmente en Lima, su capital. Así, se contribuirá a transformar la experiencia formativa de los estudiantes de la Institución Educativa Inicial 375 Villa del Norte en Los Olivos, Lima los mismos que serán

formados por docentes debidamente motivados, en su estima personal, en su afectividad, en su amistad y sin rezagos de mal carácter, por sufrir de estrés o afecciones psicológicas, como la cólera y afecciones en su salud biológica, por lo que es necesario aportar con esta investigación.

El objeto de estudio es el proceso de motivación para lograr el desarrollo en el desempeño laboral docente en la I. E. I. 375 Villa del Norte – Los Olivos – Lima.

El objetivo general, es proponer un Programa motivacional basado en la teoría de Motivación Humana de Abraham Maslow, para desarrollar el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Inicial N° 375 Villa del Norte – Los Olivos – Lima.

Los objetivos específicos son:

1. Identificar en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 375 – Villa del Norte – Los Olivos – Lima, el nivel de desempeño laboral.
2. Proponer y fundamentar el programa motivacional docente, basado en la teoría de la motivación de “Abraham Maslow” a los docentes en la N° Institución Educativa Inicial N° 375 Villa del Norte – Los Olivos – Lima.
3. Evaluar y validar el programa motivacional a través de un pos test.

La hipótesis, a demostrar es: “Si se diseña y propone un programa motivacional, basado en la teoría motivacional de Abraham Maslow; entonces, se mejorará el desempeño laboral en los docentes en la Institución Educativa Inicial N° 375 Villa del Norte – Los Olivos – Lima.

Análisis del objeto de estudio

➤ **Ubicación geográfica del objeto de estudio.**

La Institución Educativa Inicial 375 (I.E.I. 375) de Villa del Norte, Lima, Provincias se encuentra ubicado en el jirón Río Ucayali Mz. Z. Lote 10 de la Urbanización Villa del Norte, distrito de Los Olivos, provincia Lima, región Lima provincias. Esta Institución Educativa

tiene el nivel de Educación Inicial, cuenta con ocho (8) docentes que trabajan en dos turnos. La situación laboral de estos docentes es de inconformidad, porque se sienten afectados en su desempeño laboral.

➤ **¿Cómo surge el problema?**

El problema surge al observarse la realidad educativa desde diferentes perspectivas.

A nivel mundial, La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), junto con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Banco Mundial (BM), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ONU Mujeres y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), organizó el Foro Mundial sobre la Educación 2015 en INCHEON (República de Corea) con más de 1600 participantes de 160 países entre las que se encontraban Organizaciones Multilaterales y bilaterales, representantes de la sociedad civil, la profesión docente, los jóvenes y el sector privado, aprobaron la Declaración de Incheon para Educación 2030 en la que se presenta una nueva visión de la Educación para los próximos 15 años: “Hacia una Educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos”.

En su meta 4.2: “De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria”.

Las niñas y niños desde su nacimiento, deben tener la atención y educación de la primera infancia (AEPI), sienta las bases del desarrollo, el bienestar y la salud a largo plazo; forja las competencias y aptitudes que permiten a las personas aprender a lo largo de la vida y ganarse el sustento. También permite detectar de forma temprana discapacidades, lo que permite a los padres, los proveedores de servicios de salud y los educadores planificar y llevar a la práctica de forma más eficaz intervenciones oportunas para responder a las necesidades de los niños con discapacidad, reducir al mínimo los retrasos en el desarrollo, reforzar los resultados del aprendizaje y la inclusión, y así como prevenir la marginación.

Las Estrategias que se recomienda son: 1) Adoptar políticas y leyes integradas e inclusivas que garanticen que se imparta por lo menos un año de educación preescolar de calidad gratuita y obligatoria, especialmente a los niños más pobres y desfavorecidos mediante servicios de AEPI; 2) Adoptar políticas y estrategias de AEPI integradas y multisectoriales, en coordinación entre los Ministerios encargados de la Nutrición, la Salud, la protección social e infantil, los asuntos relacionados con el agua y el saneamiento, la justicia y educación y velar que se cuente con suficientes recursos para su aplicación; 3) Formular políticas estratégicas y planes de acción claros para la profesionalización del personal de la AEPI, mediante la mejora y el seguimiento de su desarrollo profesional permanente, su situación y sus condiciones de trabajo y 4) Idear y llevar a la práctica, servicios e infraestructura inclusivos, accesibles, integrados y de calidad para la primera infancia, que tengan en cuenta las necesidades en materia de salud, nutrición, protección y educación, en especial los niños con discapacidad y respaldar a las familias en tanto que primeros cuidadores de los niños.

En América Latina y El Caribe, el estado de la educación y el desarrollo de una perspectiva, a la luz de EPT/PRELAC y los desafíos contemporáneos de la educación, las tendencias impulsoras del cambio educativo, usualmente asociados con procesos de reforma educativa han venido inspirándose de modo creciente en el reconocimiento de la educación, como un Derecho Humano Fundamental, es decir un Derecho Inalienable (no es negociable).

Efectivamente, si bien, los Derechos económicos, sociales y culturales, entre ellos el derecho a la Educación han logrado traducirse en importantes instrumentos jurídicos de Derecho Público Internacional, que incluyen desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 hasta la Convención sobre los Derechos del Niño de 1990, entre otros, y el reconocimiento constitucional de los mismos en los distintos países, aún no se ha logrado una situación en la que estos derechos cuenten con soportes legales e institucionales nacionales que los garanticen de modo pleno.

En este marco, destacan las labores de las oficinas especiales de las Naciones Unidas sobre el Derecho a la Educación. Por su parte la “visión ampliada” de la Educación fue expresada en la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos en Jontien (1990), de tal forma que

la estructura y contenidos de las actividades de aprendizaje deben determinarse de manera que proporcionen a todos los niños, jóvenes y adultos los conocimientos, las habilidades, los valores y las aptitudes que se necesitan para sobrevivir, para mejorar su calidad de vida y poder participar de manera plena y responsable en la vida de las comunidades y de sus naciones, dar ímpetu y adaptarse a nuevas situaciones y seguir aprendiendo, de acuerdo con sus necesidades e intereses particulares.

Estas premisas logran un nivel adicional de concreción y desarrollo en el informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors (UNESCO; 1996), que dice: Este trabajo mantiene y amplía las nociones sobre la Educación como un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida en el seno de la sociedad y plantea cuatro pilares básicos: el desarrollo de los aprendizajes para el ser; el convivir o vivir juntos; el hacer; y el aprender de modo continuo. Por su parte el Foro Mundial sobre la Educación celebrado en Dakar (Senegal; 2000), ratificó la necesidad de avanzar hacia el logro de los objetivos educativos básicos y adelantó un marco de acción que representa la guía fundamental para el trabajo en Educación que desarrolla la UNESCO.

En América Latina y El Caribe, la ola de reformas educativas ha prestado creciente atención a este tipo de reflexiones y los propios ministros de educación establecieron, en noviembre de 2002, el Proyecto Regional de Educación para América Latina y El Caribe (PRELAC), identificando 4 principios básicos y 5 focos estratégicos para orientar la acción pública en educación. Los 4 principios atienden a la necesidad de que las políticas públicas:

1. Pasen de un énfasis en los insumos y las estructuras a un énfasis en las personas en tanto agentes activos que a través de su propia práctica producen, modifican o reproducen las condiciones en las que actúan. De esta forma, se plantea la necesidad de pasar de enfoques instrumentales a visiones centradas en el rol activo de las personas en la constitución de los fenómenos sociales.
2. Trasciendan la idea de la educación como mera transmisión de contenidos y se entienda como un área consustancial al desarrollo integral de las personas.
3. Afirman de modo creciente la necesidad de atender la diversidad dejando de lado los tratamientos homogéneos y homogeneizadores de la población.

4. Postulan de modo creciente que la tarea educativa es una responsabilidad de la sociedad en su conjunto entendiendo a ésta como una sociedad educadora, trascendiendo el foco exclusivo puesto en las instituciones educativas como espacios educativos.

Por su parte los focos estratégicos subrayan la necesidad de organizar la acción pública alrededor de los siguientes temas:

1. Los contenidos y prácticas de la educación para construir conocimientos de nosotros mismos, para los demás y para el mundo en que vivimos.
2. Los docentes y el fortalecimiento de su protagonismo en el cambio educativo para que respondan a las necesidades de aprendizaje de los alumnos.
3. La cultura de las escuelas para que éstas se conviertan en comunidades de aprendizaje y participación.
4. La gestión y flexibilización de los sistemas educativos para ofrecer oportunidades de aprendizaje efectivo a lo largo de la vida.
5. La responsabilidad social por la educación para generar compromisos con su desarrollo y resultados.

El investigador, ha subrayado el foco estratégico 2, porque se refiere a los docentes y el fortalecimiento de su protagonismo en el cambio educativo, para que respondan a las necesidades de aprendizaje de los alumnos. Es decir, como propugna el principio dos que las políticas educativas del Estado, trasciendan la idea de la educación como una mera transmisión de contenidos y se entienda como un área consustancial al desarrollo integral de las personas. Por estos motivos el docente debe estar bien preparado profesionalmente, para responder positivamente a las exigencias educativas de la sociedad actual y como contraparte merecer un trato de altas consideraciones sociales (afectivas) y económicas.

Para la UNESCO, la educación para el siglo XXI debería desarrollar competencias relacionadas con los 4 pilares del aprendizaje identificados en el informe de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI (UNESCO; 1996). Estos son:

I. Aprender a conocer.

Esto implica adquirir una cultura general suficientemente amplia con conocimientos más profundos en un número reducido de materias. Esto supone aprender a aprender, para poder

aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida. El primer indicador para analizar el Aprender a conocer es:

a) La educación promueve el desarrollo de competencias que permiten apropiarse y dar sentido a los contenidos de la cultura universal, en donde, teniendo en cuenta que una de las finalidades de la educación es el desarrollo de procesos de socialización, lo que implica que las nuevas generaciones se apropien de los contenidos de la cultura y adquieran las competencias necesarias para participar activamente en la sociedad. El currículo escolar constituye una selección de aquellos contenidos de la cultura que, en un momento dado, se consideran importantes para promover el desarrollo de las personas y lograr los fines que la educación pretende. Los marcos curriculares y programas de estudio estructuran la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes en las distintas áreas del aprendizaje.

b) La educación promueve el desarrollo del pensamiento crítico y sistémico y la capacidad de aprender a aprender durante la vida, incentivando procesos de metacognición, en donde el desarrollo del pensamiento se organiza en diferentes procesos progresivos que incluyen:

- Procesamiento de la información, que implica localizar, seleccionar, valorar y sintetizar la información.
- Análisis y evaluación, que supone capacidad para integrar datos, relacionar, estructurar el problema, demostrar y suministrar evidencia, realizar juicios de valor, comparar e interpretar, discutir y dialogar.
- Toma de decisiones, que supone reconocer e identificar los problemas, crear alternativas frente a diferentes situaciones y elaborar planes de acción.
- Metacognición, que consiste en el desarrollo de la capacidad de autorreflexión acerca de las formas de como el estudiante conoce y **aprende**, destrezas para planificar y utilizar técnicas de aprendizaje apropiadas para adquirir y aplicar nuevos conocimientos.

II. Aprender a hacer.

Esto implica que, la educación se mueve entre el polo del conocer y el polo transformar, se conoce transformando y se transforma conociendo. La actividad educativa no debiera ser

evaluada, sólo en la apropiación de conceptos, sino por la capacidad de provocar una práctica mejorada y transformar el medio (Leis; 2006).

Aprender a hacer tiene sentido en función de generar un conocimiento que pueda ser socialmente útil. Por tanto, implica una capacidad para identificar y resolver problemas, pero siempre con soluciones acordes con los valores y creencias de la cultura de la comunidad. Aprender a hacer significa también aprender a organizar instituciones con el fin de aprovechar los recursos del medio y ponerlos al servicio de la comunidad para que sean utilizados de manera sustentable (Olivé; 2006). Para el análisis de esta dimensión se consideraron los siguientes indicadores:

a) La educación desarrolla la capacidad de innovación y la creatividad de las personas. En un mundo dinámico, la innovación y la creación resultan capacidades centrales para que las personas puedan manejarse versátil y exitosamente en su entorno dando soluciones y desafíos nuevos o reestructurando los términos en los que se relacionan con los demás. Sin embargo, la innovación entendida como la capacidad de desarrollar alternativas diversas para la solución de problemas aparece, en casi todos los países, circunscrita al ejercicio matemático y en cuanto al desarrollo de la creatividad se encuentran presentes únicamente en el área de las artes.

b) La educación desarrolla la capacidad de emprendimiento, liderazgo y de trabajo en equipo.” En general, la idea de desarrollar el emprendimiento desde la escuela tiene como propósito formar a los estudiantes en la capacidad para resolver problemas con iniciativa y creatividad para desempeñar un papel más protagónico en la construcción de sus propios proyectos de vida, de modo que ellos puedan actuar como verdaderos autores del cambio en los procesos sociales, políticos, culturales y económicos que les toque vivir, contribuyendo al desarrollo sostenible de su comunidad” (Ferreya; 2005)

En este indicador, pese a la importancia de incorporar en la tarea pedagógica el desarrollo de las capacidades de emprendimiento y liderazgo, éstas se encuentran débilmente expresadas. En algunos países, se presentan de manera muy general en los objetivos transversales. En la mayoría de los países el trabajo en equipo es mencionado entre los fines de la educación, pero sólo en algunos es desarrollado de manera sistemática como un objetivo transversal y aplicado en varias áreas de estudio como orientación didáctica.

c) La educación está orientada a formar personas comprometidas con el medioambiente y el desarrollo sustentable.

Los esfuerzos dirigidos a difundir los conocimientos acerca de la interdependencia y fragilidad de los sistemas que sostienen la vida del planeta se sitúan en el centro de la educación para el desarrollo sostenible. Teniendo en cuenta que la humanidad depende de los ecosistemas de los que hace parte, estos programas han de fomentar la importancia de abordar asuntos relacionados con los recursos naturales como parte de la agenda general de desarrollo. En un planeta tierra devastado, el género humano no podría subsistir, por lo que, en particular los vínculos con factores sociales y económicos permitirán que los estudiantes adopten nuevos comportamientos en la protección de los recursos naturales del planeta, esenciales para el desarrollo humano y la supervivencia.

En relación al requerimiento educar para el desarrollo sostenible, en los marcos normativos, las leyes de educación, y en los fines y objetivos generales de los sistemas educativos de la mayoría de los países, se incluyen referencias a la formación de personas comprometidas con el medioambiente.

d) La educación promueve el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) como herramientas de aprendizaje, productividad, comunicación e investigación.

La técnica digital se perfila como fuente de otras brechas, de tal manera que quién no está conectado, queda excluido de los beneficios de la sociedad de la información. Asumiendo este reto, la mayoría de los países ha incorporado entre las orientaciones centrales de sus currículos la promoción del uso de la TIC. A su vez, en la mayoría de los países latinoamericanos existen portales educativos en Internet que ofrecen a directivos, docentes, estudiantes y padres, acceso a un completo banco de recursos educativos. Además, varios países impulsan el desarrollo de programas específicos destinados a:

- Proveer de recursos informáticos a los centros educativos, consistente en computadores, impresoras, acceso a internet.
- Capacitar a docentes y estudiantes en el uso de la informática como un recurso tecnológico que permite la selección, obtención, almacenamiento y evaluación de la información, así como su producción, difusión y uso crítico.

- Proveer herramientas tecnológicas que mejoren los niveles de calidad académica y que desarrollen en los estudiantes las competencias tecnológicas que exige el ámbito laboral actual para elevar el nivel de competitividad de los países.

No queda claro si el equipamiento escolar es para un uso escolar esporádico y ocasional del computador o si se pretende su incorporación y uso regular en horas de clase.

III. Aprender a Vivir juntos.

Aprender a vivir juntos implica desarrollar una alta capacidad para comprender a las otras personas y percibir las múltiples formas de interdependencia posibles, como la de realizar proyectos comunes y prepararse para tratar adecuadamente los conflictos, respetando los valores del pluralismo, la comprensión mutua y la paz (UNESCO; 1996). Para este caso se consideraron los siguientes indicadores:

a) La educación promueve aprendizajes orientados al entendimiento mutuo por medio del respeto a la diversidad del pluralismo y de la capacidad para resolver pacíficamente los conflictos.

La necesidad de construir consensos y generar entendimiento mutuo en sociedades crecientemente complejas, requiere que la educación promueva aprendizajes que permitan comprender, respetar y valorar la diversidad, enfrentar los conflictos de manera no violenta y convivir armónicamente. Esta dimensión en la que se ha avanzado por medio de la incorporación en el currículo común de objetivos relacionados con el aprendizaje de competencias para el diálogo intercultural, especialmente en los países que reconocen constitucionalmente pluriculturales y multilingües.

La comprensión de la diversidad de la cultura humana y el desarrollo de la convivencia pacífica son aspectos comúnmente señalados en las constituciones nacionales y en las leyes nacionales de educación entre cuyos fines se destaca la necesidad de fomentar en la escuela la cultura de la tolerancia, del respeto y reconocimiento de las diferencias, de la justicia y libertad y de la equidad social y de género.

La relación entre educación y multiculturalismo no es sencilla. Una educación capaz de acoger distintas cosmovisiones interpela tanto a maestros como a alumnos. Aprender a vivir

en la diferencia se convierte en un aprendizaje de ciudadanía, en un sentido radical: aprenderá ponerse en el lugar del otro y mirar con los ojos del otro. Junto con promover la comprensión y respeto por la diversidad, los marcos curriculares presentan objetivos de aprendizaje orientados al entendimiento mutuo mediante la convivencia armónica y democrática al interior de la escuela y en el contexto social. Un tema recurrente, es el aprendizaje del diálogo como medio de comunicación efectivo para la construcción de acuerdos. El aprender a dialogar se trabaja en muchos países en forma transversal, con énfasis en el sector de Lenguaje y Comunicación y en Ciencias Sociales, a través de la motivación para escuchar, fundamentar opiniones y valorar otros puntos de vista. En este entendido, se privilegia el diálogo y la argumentación como recursos comunicativos básicos para solucionar problemas, propiciar consensos, elementos indispensables para la convivencia en una sociedad democrática. En algunos países también se llevan a cabo programas específicos de convivencia, mediación y la resolución pacífica de conflictos.

b) La educación está orientada a aprender a valorar y actuar con justicia, basándose en la transparencia y en la honestidad.

Un elemento sustantivo del aprender a vivir juntos es la construcción de confianzas, indispensables para creer en los demás y actuar con justicia. La construcción de confianza tiene una dimensión social: La transferencia como un valor que genera mayor acercamiento entre gobierno y sociedad y entre las personas y una dimensión personal: La honestidad. El sistema escolar está llamado a implementar, tanto a nivel de sus estructuras como de su cultura organizacional, mecanismos para generar confianza entre sus miembros. Sin embargo, este indicador se encuentra débilmente expresado en los países de la región, pues se menciona de manera muy general en los principios orientadores de los currículos, se hacen referencias poco sistemáticas en los objetivos transversales y no se incorporan en las áreas de aprendizaje o asignaturas.

Lo que aparece con más énfasis son orientaciones referidas a aprender a actuar con justicia, comprendidas tanto en su dimensión personal, como norma que rige las interrelaciones en la vida escolar y familiar, como en su dimensión social, referidas al imperativo ético político de superar las desigualdades sociales. Esto se expresa en los marcos normativos y en los fines, objetivos generales y perfiles de egreso de la educación.

c) La educación tiene como objetivo, el conocimiento y el ejercicio de los derechos humanos.

La introducción en la educación de la formación en los derechos humanos se ha visto fortalecida en los últimos años con la participación de la sociedad civil organizada en torno a la defensa de sus derechos y a la implementación de políticas nacionales en este campo. Los marcos normativos y las orientaciones generales de las políticas educativas en todos los países señalan entre sus fines inculcar el respeto de los derechos humanos y libertades fundamentales, junto con la observancia de los correspondientes deberes. A su vez, resaltan el valor de la educación en la promoción de la paz universal, con base en el reconocimiento y respeto de los derechos de las naciones.

Por estos motivos, centrar el conocimiento y ejercicio de los Derechos Humanos en un área en particular puede restringir la posibilidad de restringir de desarrollar diferentes dimensiones de estos aprendizajes en otras áreas del conocimiento coloca a la responsabilidad sobre su promoción y desarrollo más que nada en algunos docentes que tienen a su cargo enseñar estas disciplinas y no en el conjunto de la escuela. Por otra parte, en algunos países recientemente se han incorporado programas de formación en Derechos Humanos que forman parte de campañas nacionales de promoción de los mismos. En el Perú y Costa Rica la educación y vivencia de los Derechos Humanos, constituye un eje transversal que debe desarrollar actividades formativas en la Educación Básica, en los diferentes sectores de Aprendizaje.

d) 4. La educación promueve el ejercicio de la democracia, estimulando el aprendizaje de actitudes cívicas, de cooperación, de solidaridad y de la participación responsable.

La educación no puede resolver por sí sola los problemas que plantea la ruptura del vínculo social. De ella cabe esperar, no obstante, que contribuya a desarrollar la voluntad de vivir juntos, factor básico de la cohesión social y de la identidad nacional. La democracia parece progresar según formas y etapas adaptadas a la situación de cada país. Pero su vitalidad se haya amenazada constantemente. Es en la escuela donde debe iniciarse la educación para una ciudadanía consciente y activa (UNESCO; 1996)

La educación para una ciudadanía consciente y activa, como la que propicia el informe Delors, requiere una visión más amplia que discutir si debe ser una asignatura en el currículo (educación cívica) o un eje transversal que cruce diferentes asignaturas. Hoy se propone que ambos ámbitos se integren, en cuanto que el desarrollo tanto de conocimientos como de habilidades, es fundamental para formar en esa dimensión (Reimers y Villegas; 2006).

Las políticas educativas son explícitas en señalar que formar en democracia significa vivirla y ponerla en práctica, mediante la democratización de las formas de relacionarse dentro de la comunidad educativa; la constitución de organizaciones estudiantiles; la promoción de interrelaciones respetuosas; el trabajo cooperativo y de actividades que vinculan a las escuelas con las comunidades locales.

IV. Aprender a ser.

El informe Delors recalca la importancia de este pilar del aprendizaje para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no se debe menospreciar en la educación ninguno de los atributos de cada persona la memoria, el razonamiento el sentido estético, las capacidades físicas y la aptitud para comunicarse (UNESCO; 1966).

Para el análisis de esta dimensión se consideraron los siguientes indicadores:

a) La educación promueve el desarrollo de la identidad y la autonomía.

Lograr la individuación del sujeto en la sociedad requiere de asegurar el derecho a la propia identidad. Es un desafío para la escuela ayudar a hacer efectivo este derecho, pues le implica respetar a cada quién como es, no imponer respuestas educativas homogéneas a estudiantes que son heterogéneos, y más bien ayudarles a construir sus propios proyectos. El desarrollo de la identidad personal y social, junto con el autoconocimiento y autoestima, son aprendizajes que se abordan en forma débil. Un elemento central en la construcción de la identidad es el manejo adecuado de las emociones que surge del autoconocimiento. Según Maturana y Dávila (2006) los niños y adolescentes en el tránsito a su adultez, deben adquirir conciencia de su sentir, reflexión sobre su hacer y un actuar responsable en las tareas que emprenden en su vivir como miembros de una comunidad de colaboración y de mucho

respeto. Esto se relaciona con el desarrollo de la autonomía, con entregarles los medios para que puedan actuar desde sí, viendo y entendiendo lo que quieren, de modo puedan aprender a ser espontáneamente éticos y socialmente responsables.

Finalmente, un aprendizaje vinculado al autoconocimiento y a la valoración de sí mismo que se encuentra con fuerte presencia, es el autocuidado. Esto se ve expresado en programas de estudio de Ciencias y de Educación Física, en los ejes transversales y en programas específicos de apoyo, como los que tratan temas vinculados con la promoción de la salud, la educación sexual y prevención del VIH/SIDA y de ediciones de libros, con el objetivo de que los estudiantes conozcan y cuiden su propio cuerpo y aprendan hábitos saludables.

Son ejemplo en esta materia Honduras, que en su currículo de 2004 incorporó como uno de sus ejes transversales el desarrollo de la identidad; y Chile que como parte de sus Objetivos Fundamentales Transversales (OFT), en el área de crecimiento y autoafirmación personal, se considera el desarrollo de la propia afectividad y el equilibrio emocional por medio del conocimiento y de las potencialidades y limitaciones de cada quién, pero no se explicita como debe trabajarse en las diversas áreas de aprendizaje. En Perú, Venezuela y Costa Rica, en sus currículos, buscan incidir intencionalmente en los comportamientos de los estudiantes y en su capacidad de reflexionar sobre sus acciones individuales y colectivas cotidianas, estimulando la capacidad para tomar decisiones.

b) La educación desarrolla la capacidad de proyección personal.

“En su sentido más profundo, educar no significa enseñar ni mucho menos entrenar para pensar, actuar o sentir de determinada manera. Educar significa abrir horizontes que hagan posible la afirmación del sujeto y su participación responsable en la invención cotidiana de la vida en sociedad” (Rodríguez; 2005; p. 40). Esto significa que es función de la educación desarrollar en los estudiantes la capacidad de proyección personal.

Por lo general, la construcción de proyectos de vida se vincula más directamente con la orientación vocacional y ocupacional en la secundaria baja. En Uruguay, Cuba y Argentina existen programas o lineamientos sobre orientación vocacional y ocupacional que apuntan a posibilitar espacios de reflexión sobre los proyectos de vida de los educandos, al dar

elementos para una adecuada elección que ayude a disminuir la repetición y la deserción, y facilite la futura inserción en el mercado laboral. La educación nicaragüense y la venezolana tienen una orientación hacia el trabajo establecida como eje transversal que propicia en los estudiantes el análisis de las diversas posibilidades laborales que les ofrece el contexto comunitario y productivo del país.

c) La educación fomenta la capacidad de establecer relaciones empáticas.

“Las destrezas relacionadas con los modos de convivencia no son destrezas en el sentido corriente, sino dimensiones de la conciencia social que el niño o niña deben aprender a desarrollar en la convivencia, tanto en el hogar como en el colegio. Escuchar, por ejemplo, consiste en oír y atender, lo que requiere un grado importante de confianza en sí mismo. Para que uno pueda oír el emocionar del otro se debe escuchar sin miedo a desaparecer. La colaboración sólo es posible desde el respeto y cuidado por el mundo propio y el del otro (Maturana y Dávila; 2006).

Un componente clave en la construcción de relaciones empáticas es la comunicación efectiva. A este respecto existen enfoques distintos en el área de lenguaje. Esto ocurre en el caso de la enseñanza primaria en México, Paraguay y Uruguay, orientada al dominio eficiente del castellano como instrumento de comunicación a través de la lectura, escritura y expresión oral. En Bolivia, Brasil, Chile, Honduras, Venezuela, Perú y Colombia, se verifica un enfoque más comunicativo del lenguaje, que sirve para tomar parte en procesos de encuentro, intercambio y entendimiento para aprender a dialogar, discernir y consensuar; para reflexionar sobre prejuicios y valoraciones preconcebidas; para desarrollarse como personas libres y solidarias al ir descubriendo las posibilidades que se abren con la expresión de opiniones y sentimientos.

Para la construcción de relaciones, es central la capacidad de ponerse en el lugar del otro y comprender y apoyar a los demás. A su vez, en los objetivos transversales referidos a la ética, la formación ciudadana, los derechos humanos, la formación para la convivencia, se refuerza el desarrollo de relaciones empáticas. En algunos países, los objetivos transversales propician que los estudiantes sean sensibles ante el dolor ajeno y los problemas de la comunidad;

colaboren en las tareas propias de su hogar y entorno, manifiesten espíritu de cooperación en la realización de trabajos grupales y participen en campañas de interés social.

d) La educación está orientada al desarrollo del juicio moral y de los comportamientos éticos sustentados en el respeto a la dignidad de las personas.

“La formación de los alumnos en valores debe tener su concreción en el propio funcionamiento de la escuela, es decir, debe impregnar y transformar el significado, y la acción global en los centros educativos. Es preciso crear comunidades escolares moralmente comprometidas, donde la participación, el respeto mutuo, la tolerancia y la solidaridad con los demás débiles sea lo que oriente la toma de decisiones y las iniciativas de la escuela. Los criterios de admisión de alumnos, las normas que rigen el comportamiento de la comunidad, las relaciones entre profesores y alumnos, y la participación de todos en la elaboración de las normas de convivencia y en su control, son algunos aspectos relevantes en los que se concreta la voluntad de crear una comunidad democrática y participativa, capaz de ofrecer un modelo de funcionamiento ajustado con los valores que se pretende sean asumidos por los alumnos (Marchesi; 2006).

En las orientaciones generales de las políticas educativas y marcos curriculares de la mayoría de los países, se encuentran evidencias sobre el valor que se le debe dar a la formación del juicio moral y al desarrollo de conductas éticas en los alumnos; pero esto se expresa más bien a nivel declarativo, sin un correlato práctico en los programas de estudio. Esto quiere decir que, en el currículo escolar de muchos países aparece la formación moral, pero en la práctica no se aplica. Sin embargo, en algunos países, se incluyen objetivos transversales de aprendizajes vinculados con el discernimiento sobre las acciones personales y la promoción de relaciones de respeto mutuo, diálogo, justicia y solidaridad.

La UNESCO, a través de la sede en Buenos Aires de su Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPe) en el marco de su programa de investigación sobre “La profesionalización de los Docentes”, ha generado información sobre este tema en países como Argentina, Brasil, Perú y Uruguay, en donde los docentes se inclinan mayoritariamente por identificar al desarrollo de la creatividad y el espíritu crítico, como uno de los fines prioritarios que debe seguir la educación, seguido por la preparación para la vida en sociedad.

En el caso de Perú, la segunda opción más elegida se refiere a la transmisión de valores morales. Por otro lado, alrededor de la cuarta parte de los docentes encuestados elige como opción la transmisión de conocimientos actualizados y relevantes, finalidad generalmente más asociada con una visión más tradicional sobre la educación.

V. Obligatoriedad de la educación.

La obligatoriedad atiende a una idea central de universalidad de la experiencia educativa y en ese sentido, aquello que se define como objeto de la obligatoriedad muestra una suerte de “piso” o nivel mínimo de experiencias educativas sancionadas legalmente como deseables o imprescindibles para todos. En este marco, surge una primera reflexión vinculada a identificar quien es el sujeto obligado cuando se habla de obligatoriedad de determinadas experiencias educativas. Las legislaciones nacionales plantean la obligatoriedad tanto del Estado de proveer el servicio como de los padres de asegurar que sus hijos asistan a los programas que corresponda.

Teniendo en cuenta los marcos regulatorios y sus definiciones referidas a la obligatoriedad, es posible identificar que todos los países de América Latina y el Caribe han establecido como obligatoria al menos la educación primaria, manifestando así su clara voluntad de asegurar de modo universal este nivel. Sin embargo, esta voluntad aún no se traduce en un aseguramiento universal de la conclusión de este nivel educativo por parte de la población.

A nivel nacional, la educación básica en el Perú no es accesible para toda la población, infantil, adolescente y adulta, ni garantiza una buena calidad de aprendizaje para todos. Gran número de escuelas, sobre todo las situadas en zonas rurales cuenta con un solo profesor para varios o todos los grados. A ellas y a muchas de las escuelas urbanas llega una mayoría de niños que no han tenido acceso a una educación inicial, y ni ellos ni sus maestros están preparados para lograr los aprendizajes esperados. El objetivo es sustituir una educación que reproduce desigualdades y ofrece calidad sólo a unos pocos, por otra que asegure resultados y oportunidades educativas para todos, sin discriminación alguna.

Otro problema que se presenta, se puede resumir en la actitud del profesor frente al tiempo de estudios. Si el profesor llegara a tiempo, si no se suspendieran las clases y el recreo no se

prolonga más de lo debido, un alumno de una escuela rural tendría un día más de clase cada semana. Si no, en un año, habrá estudiado menos de la mitad de las 720 horas oficiales. Ese mismo alumno, en un día normal de clases, sigue una rutina agobiante e inútil de repetición mecánica de conceptos y datos que no tiene permitido cuestionar ni debatir. La única ley es copiar lo que dice la pizarra y no interrumpir al profesor. A esto se agrega la exclusión de la que son víctimas miles de niños y adolescentes, a quienes sólo les queda adaptarse a centros educativos en cuya gran mayoría la diversidad sociocultural tiende a ser tomada como un problema, pues implica maneras de hablar y actuar distintos de los que las escuelas consideran adecuadas. El objetivo es convertir cada centro educativo en un espacio comprometido con el aprendizaje exitoso, auténtico y pertinente, que fomente la creatividad, la innovación y la integración.

El siguiente problema se refiere, a la baja calidad de la enseñanza, que en la mayoría de escuelas públicas del país responde, también, al deficiente desempeño de los docentes, quienes, sin incentivos, ni una formación seria, han terminado por convertir su profesión en un oficio rutinario muy distante de los grandes desafíos de la educación.

Así mismo, tenemos que la ineficacia de la administración del sistema educativo, ha sido determinante en el deterioro de la educación en el Perú. La necesidad de transformarla no se ha asumido ni enfrentado con decisión, lo que ha permitido que las funciones rutinarias que la burocracia tiende a preferir o imponer, en los hechos, tengan prioridad sobre el logro efectivo de los objetivos de calidad y equidad. El modelo de gestión centralizado y cerrado no ha permitido a las regiones ni a las escuelas ni a las familias tomar parte en sus propias decisiones educativas, propiciando una gris uniformidad, ineficiencia y corrupción. A la rigidez administrativa se suma la escasez de recursos y un manejo ineficiente de los pocos existentes. Remover a fondo el modelo de gestión de la educación es impostergable, pero no será posible sin la participación y la vigilancia de los padres de familia y la ciudadanía en general.

El siguiente problema se refiere, a que en el país no existe una política de educación superior. La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Educación del Perú, que cuenta

con autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera. Dirige la educación superior, técnico profesional y la ocupacional, en la que se registran aproximadamente 1.4 millones de matriculados; en tanto que las universidades se gobiernan cada cual, por su lado, concentradas en un rol académico desligado de las necesidades nacionales de desarrollo. A esta situación se suma el desinterés generalizado por la investigación y la innovación, en un contexto de escaso desarrollo tecnológico. La mala calidad de la formación profesional que ofrecen las universidades e institutos de educación superior en nuestro país responde, también, a la difusión de conocimientos desactualizados, hecho que las ha llevado a formar parte de las instituciones latinoamericanas descartadas de las listas de las mejores y más calificadas en el mundo.

Y por último podemos expresar que, en el Perú la débil interacción entre los habitantes de una comunidad y sus autoridades, así como la mínima participación en las decisiones locales, entre otros factores, no han permitido que el espacio público sea un lugar donde se aprende a ser ciudadanos. Todo ello ha debilitado el surgimiento de líderes sociales comprometidos con la educación. El objetivo es destruir los límites de una educación encerrada en las estrechas paredes de la escuela para convertir a la sociedad misma en un espacio educativo que forma a sus ciudadanos, los compromete con su comunidad y diseña así la educación una educación sin fronteras, o sea una educación del futuro.

En la región Lima, es importante conocer que la realidad educativa está influenciada por la diversidad cultural, como resultado de la actividad migratoria de los provincianos a la capital y de la diversidad cultural de todo el país, más aún en la actividad educativa donde se manifiesta los problemas suscritos más arriba como deficiencias educativas a nivel nacional.

Se debe tener en cuenta que la educación básica en el Perú y especialmente en la región Lima, no existe una educación básica que asegure igualdad de oportunidades y resultados educativos de calidad para todos los peruanos, originarios y migrantes de esta región. Que, la escuela peruana no recibe un paquete de insumos o materiales didácticos educativos de parte del Estado, que hoy en muchos casos son asumidos por los padres de familia, sobre todo en las escuelas más pobres; materiales educativos, bibliotecas de aula, acceso a internet y recursos tan esenciales como agua potable y energía eléctrica.

También, se informa que no existe una política educativa que debe enfocarse en hacer que la educación inicial sea universal para los niños de 4 a 5 años; lograr aprendizajes fundamentales en los primeros años de educación inicial como los principios en la lectura y escritura y despliegue de destrezas corporales, formación en valores y otros; con el fin de construir la principal acción alfabetizadora del país. Los grupos de población que deben ser atendidos en forma prioritaria y con estrategias diferenciadas son los de las áreas rurales y en extrema pobreza, con énfasis particular en las niñas o niños, así como las personas que tienen alguna discapacidad.

Así mismo, se debe asociar a la expansión de redes de protección infantil que promuevan en la educación temprana y atención integral de los niños de 0 a 3 años y de sus madres para disminuir la tasa de mortalidad infantil, mejorar la nutrición, orientar las pautas de crianza hacia el desarrollo del rico y potencial humano con una acción masiva sobre los padres de familia y comunidades.

A nivel local, en la Institución Educativa Inicial 375 Villa del Norte-Los Olivos-Lima, surge como problemática mejorar el desarrollo del desempeño laboral de los docentes, por la falta de estudio sobre la teoría de la Motivación y Personalidad de Abraham Maslow (2008), que permita un adecuado desempeño laboral de los maestros. Se observa en esta Institución Educativa que los docentes se encuentran inconformes y se sienten afectados en su desempeño laboral, causado entre otros motivos por la recarga de actividades que dificulta el desarrollo normal de las unidades y proyectos de aprendizaje programado para el mes, por tanto, no son cumplidos y tienen que ser reprogramados.

Otro problema que se presenta es que, la Institución Educativa en estudio, carece de horarios para las reuniones de coordinación técnico pedagógica, ya que dicho centro educativo cuenta con dos turnos, por lo que se toman acuerdos por separado, lo cual crea disconformidad y efectúan las actividades por cumplimiento y entonces se presentan problemas de pérdida de tiempo y como consecuencia alteran la conducta de los docentes.

La falta de espacios para la recreación para los docentes que están dedicados a cumplir todas las actividades del aula programadas por la Institución Educativa, por lo que los docentes

tienen que quedarse fuera del horario a preparar material de trabajo para el día siguiente, lo que les produce cierto estrés. Además, se produce una deficiente relación de coordinación entre los docentes del mismo grado, para compartir estrategias en la elaboración de sesiones de aprendizaje

El siguiente problema a tratar es que, esta Institución Educativa en estudio, al no contar con un Diseño Curricular estable, el personal docente se ve afectado emocionalmente para adaptarse a estos cambios; a pesar de esto la entrega profesional por parte de los docentes en hacer quedar bien la imagen de la Institución Educativa ante los padres de familia y comunidad, es elocuente.

En consecuencia, se diseña y propone un Programa motivacional, basado en la teoría de Abraham Maslow, para mejorar y desarrollar el desempeño laboral docente, en la Institución Educativa nivel Inicial N° 375 Villa del Norte-Los Olivos Lima, y también se asegure el desarrollo profesional docente, revalorando su papel en el marco de una carrera pública centrada en el desempeño responsable y efectivo, así como una formación continua integral. También hay que anotar que hoy en día los maestros no gozan de incentivos, sino al contrario, para actuar con creatividad, profundizar su formación profesional o realizar esfuerzos adicionales a favor de los estudiantes suelen enfrentar muchos obstáculos.

➤ ¿Cómo se manifiesta el problema?

Se parte de la realidad donde se realiza la investigación que es la Institución Educativa Inicial 375 – Villa del Norte – Los Olivos – Lima, 2019, donde se observa que hace falta un programa motivacional basado en la teoría de Abraham Maslow, que permita desarrollar el desempeño docente con calidad en la formación de sus alumnos, de tal manera que éstos asuman con responsabilidad, y en valores su enseñanza-aprendizaje y conseguir una sociedad pertinente para enfrentar los retos que nos ha traído la sociedad del conocimiento.

Bajo esta premisa, nos permitimos reafirmar que los docentes estamos en la imperiosa necesidad de capacitar con calidad a las futuras generaciones, para poder contrarrestar con éxito las nuevas exigencias y nuevos problemas que nos ha traído el siglo XXI, por lo que se propone que los niños y niñas que hoy se forman en las diversas Instituciones Educativas,

deben tener en cuenta la cultura del lugar, la permanente capacitación del docente, la participación de los padres de familia, las autoridades del lugar y también la comunidad en general, además de un programa motivacional , basado en la teoría de Abraham Maslow.

En el marco de la Propuesta del Consejo Nacional de Educación, denominado Hacia un Proyecto Educativo Nacional (PEN; 2006-2021), en el tercer objetivo se refiere a Maestros bien preparados renuevan la profesión docente. Esto es producido por la baja calidad de la enseñanza en la mayoría de las escuelas públicas del país responde también, al deficiente desempeño de los docentes, quienes, sin incentivos ni una formación seria, han terminado por convertir su profesión en un oficio rutinario muy distante de los grandes desafíos de la educación.

Aunque la oferta de centros de formación docente supera las necesidades de los institutos y las universidades egresan aproximadamente 30 mil docentes cada año, los resultados están lejos de ser aceptables. La actual carrera pública docente ha abandonado su principal función: incentivar a los maestros a progresar en su nivel de desarrollo profesional. Maneja, más bien, una concepción del ascenso laboral que induce al desaliento de los docentes más responsables y así, al deterioro de la calidad de la enseñanza. No obstante, los 350 mil docentes que actualmente tiene el país están llamados a ser un componente clave en el gran cambio que propone el Proyecto Educativo Nacional.

1. Los maestros revaloran su profesión y su rol en la sociedad.

Como lograrlo:

- Fortaleciendo el rol del maestro en la sociedad, a través de la promoción de redes educativas con participación de la comunidad que favorezcan el intercambio y el apoyo mutuo para el progreso profesional de los maestros; incentivando propuestas docentes que relacionen las actividades educativas con las demandas de desarrollo de su localidad; y asegurando el buen desempeño de los profesores con programas de vigilancia ciudadana y de autoevaluación de su desempeño.
- Estableciendo criterios y metas de calidad para el desempeño de los maestros: Esto supone propiciar la participación de profesores y directivos en la construcción,

aplicación y evaluación de políticas para el buen ejercicio de la docencia y la gestión en las escuelas.

2. Profesores en permanente capacitación.

Como Lograrlo:

- Reestructurando los sistemas de formación docente: Mediante la evaluación de la calidad de los centros de preparación pedagógica con el fin de acreditar sólo a aquellos que cumplan con los requisitos básicos de calidad para formar y capacitar a docentes estableciendo un programa intensivo de formación profesional (2007-2010) para la recertificación de los profesores en servicio.
- Estableciendo criterios de calidad para la preparación de docentes: Esto implica convertir a los centros de formación docente en instituciones de formación y capacitación para docentes iniciales, en servicio y para los propios formadores, que funcionen estrictamente bajo pautas bien definidas de calidad.

3. Una nueva carrera docente basada en el buen desempeño.

¿Cómo lograrlo?

- Renovando los sistemas de evaluación y selección docente: Lo que supone modificar el proceso de ingreso para beneficio de los profesores y para atraer a los más competentes, garantizando su asignación a las zonas más pobres y necesitadas; e implementar un sistema nacional de evaluación del ejercicio de docentes y directores basado en un diagnóstico de inicio.
- Ajustando los ascensos y las remuneraciones al desempeño profesional: Esto requiere asegurar la promoción de los docentes más competentes y establecer incentivos económicos y no económicos que reconozcan y estimulen la calidad profesional del docente.

Todos estos elementos arriba expuestos y contemplados por el Consejo Nacional de Educación (PEN 2006-2021), incluyendo el liderazgo del director, la correcta planificación de la currícula, la interrelación entre docentes y el diseño del programa motivacional basado en la teoría de Abraham Maslow, que será propuesto a esta Institución Educativa, con el fin

de que sus docentes, mejoren su desarrollo docente y los niños y niñas sean los favorecidos con una educación inicial de calidad.

La investigación está estructurada en cinco capítulos:

El primer capítulo, se refiere al Diseño Teórico de la investigación describe y analiza los referentes teóricos internacionales y nacionales, contiene la base teórica con los conceptos relacionados con la investigación, la teoría en que se basa la investigación, así como otras que se relacionan con el objeto de estudio, que son el sustento de la presente investigación.

El segundo capítulo, corresponde a métodos y Materiales y es donde se detalla la metodología a emplear, con el tipo y diseño de la investigación, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos que permitan el procesamiento de la información.

En el tercer capítulo, se explican los resultados, el análisis e interpretación de los datos obtenidos a través de los instrumentos utilizados y finaliza con la propuesta teórica del programa motivacional basado en la teoría de Abraham Maslow. A partir de los resultados obtenidos se plantean las conclusiones, las recomendaciones, las fuentes bibliográficas y los anexos respectivos.

El cuarto capítulo, contiene las conclusiones a que ha llegado el presente estudio de investigación.

El quinto capítulo, se refiere a las recomendaciones que propone como resultados, la presente investigación. Luego se plasman las referencias bibliográficas y también los anexos.

CAPÍTULO I

DISEÑO TEÓRICO

CAPÍTULO I: DISEÑO TEORICO

1. Referentes teóricos

1.1. Antecedentes de la investigación

Al revisar la bibliografía sobre programa motivacional basado en la teoría de Abraham Maslow, para desarrollar el desempeño laboral docente, se ha encontrado investigaciones realizadas, las cuales presento porque se relacionan con mi trabajo de investigación sobre el desempeño laboral docente en el nivel organizacional educativo de nivel inicial y empresarial; el mismo que servirá para mejorar el desempeño laboral docente para este nivel educativo y que a continuación se detalla:

Mejía Serna, Liliana (Manizales-Colombia; 2018), en su tesis titulada: “factores motivacionales presentes en docentes de una I. E. P. del sector norte de La Dorada y su relación con el clima laboral”, sustentada en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Manizales (Colombia), para optar el grado de Maestría en Gerencia de Talento Humano; en su primera conclusión, informa: Los factores motivacionales presentes en los docentes están muy relacionados en la motivación extrínseca que existe en ellos la tendencia a mejorar sus mecanismos de motivación desde el medio ambiente, o que hace que los programas que se generan para el incremento de la motivación deben centrarse mucho en el proceso intrínseco de crecimiento y desarrollo del ser humano, ya que siempre habrán condiciones externas que puedan tornarse frustradas, pero si el mecanismo de motivación del docente están tratado en la autorrealización, en el desarrollo personal y en su propio crecimiento, estos eventos que se podrán percibir como adversos en determinado momento no generarían el mismo impacto en la motivación del docente”.

El investigador del presente estudio, expresa que, en las instituciones públicas de la región de Manizales de Colombia, existen dificultades frente a la motivación que es la frustración de sus docentes; por lo general son una de las poblaciones más vulnerables a problemas de salud mental, entre las que tenemos: depresión, estrés, etc, debido a que constantemente se encuentran frente a situaciones de tensión, tanto de los estudiantes, como de los directivos más la normatividad en general. Para algunos de los docentes, parte de sus dificultades las centran como tal en el clima que viven dentro de la institución educativa, enfocándose en los

estudiantes y en los directivos, más que en ellos mismos. Por esta realidad se debe conocer como la motivación frente al trabajo que realizan puede llegar a afectar el clima laboral de la institución educativa y revertirse en su salud mental.

Moreno, Juan Carlos (Ambato-Ecuador; 2019), en su tesis denominada: “La motivación y el rendimiento laboral de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones del cantón Ambato, provincia de Tungurahua”, sustentada en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, carrera de Psicología Industrial de la Universidad Técnica de Ambato, para optar el título de Psicólogo Industrial, en su tercera conclusión, informan que: la organización por ser una institución pública desarrolla planes de evaluación de desempeño para lo personal, en los cuales se observa que en gran porcentaje se está cumpliendo con el estándar esperado; sin embargo, la otra parte considera que no tiene un rendimiento óptimo, debido al desconocimiento o poca retroalimentación de los datos obtenidos”

El investigador de la presente tesis, después de analizar el antecedente precedente informa que: esta organización es de carácter Estatal y está ubicada en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua, de la República del Ecuador y su ámbito comercial son las telecomunicaciones. El problema principal que se desea investigar son los bajos niveles motivacionales y su incidencia en el rendimiento laboral del personal de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones, del cantón Ambato, llegando a la conclusión que existen un sinnúmero de fuentes que están dificultando el normal desarrollo de su personal, produciendo un efecto contraproducente en la organización, ocasionando cuantiosas pérdidas, debido a que afecta directamente al cliente interno y externo de la misma.

Por el insuficiente número de capacitaciones existe el desconocimiento de técnicas motivacionales, originando una insatisfacción laboral en los partícipes de dicha empresa, extendiéndose hasta llegar al punto tal que se presenta un bajo rendimiento imposibilitando su evolución tanto individual como organizacional.

Angulo Ramos, Javier (UNMSM; 2018), en su tesis titulada: “Relación de la Motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de

Educación de la U.N.M.S.M.”, tesis presentada y sustentada en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el Grado Académico de Magister en Educación; en su quinta conclusión informa: aceptamos que existe un alto porcentaje (65%) que eligieron la profesión de educación como medio para satisfacer otras necesidades que no corresponden a la autorrealización. El 35% de los examinados son estudiantes que desean brindar un servicio a los demás, buscan el progreso y desarrollo de otros mediante la profesión elegida convirtiéndose en su propia satisfacción”.

El bachiller Elbis Leodan Agama Acuña, en su calidad de titular de la presente investigación, después de analizar el antecedente que nos precede informa que, esta tesis sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima-Perú, expresa que, en el Perú, la formación de profesores presenta serias distorsiones y deficiencias, la calidad de la formación de educadores en la gran mayoría de los casos, está muy lejos de alcanzar el nivel deseado. La educación superior está siendo bastante cuestionada, especialmente aquella dirigida a la formación de profesores respecto a la poca competitividad y eficiencia en los que culminaron la carrera en el quehacer educativo profesional. Entre los elementos que originaron este problema podemos señalar la motivación profesional extrínseco, la insatisfacción en la profesión elegida, acumulación de estrés durante el año escolar, la deficiencia de los materiales o recursos para realizar una clase significativa, la falta selección para acceder a la profesión docente.

Fox Llerena Estefanía (PUCP; 2018), en su tesis denominada: “Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una universidad privada de Lima”, sustentada en la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, para optar el grado académico de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación, en su primera conclusión informa: “Se puede concluir, a partir del discurso de los pre-docentes, que éstos definen la satisfacción laboral, desde un componente afectivo ya que lo asocian a un sentimiento positivo que se experimenta como resultado de funcionamiento equilibrado y conjunto de tres elementos: 1) El alumno, en su comprensión con el curso y los resultados de su aprendizaje; 2) La institución, en brindar herramientas que logren el

bienestar del alumno y permitan que el docente se desempeñe laboralmente; y 3) El docente, en su compromiso y dedicación por realizar un buen trabajo no sólo con el aprendizaje del alumno sino también en la institución en la que labora. Cuando estos tres elementos dan el mismo grado de comprensión y dedicación se logra la satisfacción laboral.

En cuanto a este antecedente de tesis, el investigador bachiller Elbis Leodan Agama Acuña, expresa que, al analizar el constructo satisfacción laboral docente, la investigación menciona que está en función de su estabilidad emocional frente a las situaciones específicas de su labor, por lo que es el resultado de cómo sus expectativas son abiertas y atendidas por la labor que desempeña; sin embargo, esta satisfacción está determinada por ciertos factores como: la remuneración económica, recursos utilizados, clima laboral, reconocimiento social y motivación vocacional.

Castillejo, Daniela (Lima - 2018), en su tesis denominada: “Motivación y satisfacción laboral en docentes de Colegios Nacionales en la zona centro norte de Lima Metropolitana”, sustentada en la Facultad de Humanidades – Carrera de Psicología, de la Universidad San Ignacio de Loyola – Lima – Perú., para optar el título profesional de Licenciado en Psicología, en su primera conclusión dice: se ha encontrado que la motivación arraigada en la infancia ha tenido como factor influyente los padres y debido a que resulta ser un motivador muy importante en la vocación hacia la enseñanza docente”.

En relación con la tesis presentada en la Universidad San Ignacio de Loyola de Lima, el investigador argumenta que el problema que abordará es la crucial función de los docentes como actores fundamentales en el proceso educativo. Su responsabilidad radica en contribuir de manera efectiva a la formación integral de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano, conforme a lo establecido en el artículo 59 de la Ley General de Educación 28044 (2003).

1.2.Base teórica.

Conceptos.

1.2.1. Programa:

Comúnmente, se denomina programa escolar a la disposición del contenido de una materia de enseñanza a lo largo de uno o varios cursos. Se refiere a la estructuración del trabajo escolar en sus diversas facetas, abarcando aspectos intelectuales, estéticos, sociales y morales. Debe considerarse como un plan de trabajo. En la actualidad el programa es más bien un guía para el maestro, que lo confecciona a medida que realiza su labor. (Diccionario de Pedagogía de Lorenzo Luzuriaga; Editorial Losada S. A.; 1966; 3ª. Edición).

1.2.1.1. Programa

El sistema y la disposición de los contenidos de un curso o asignatura, elaborados y divulgados por los profesores responsables de impartirlos (Diccionario de la Real Academia Española; 20ª edición, 8º tomo; 2001; p. 1249).

Motivación

f. Acción y efecto de motivar. II Motivo: causa de algo. II Ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia (Diccionario de la Real Academia Española; 20ª edición; tomo 7; 2001; p. 1047).

1.2.1.2. Motivación

Se trata de los procesos que afectan la fuerza, orientación y duración del esfuerzo que una persona dedica para lograr un objetivo. La fuerza se refiere a la cantidad de esfuerzo invertido por alguien. El rendimiento laboral positivo se logra cuando el esfuerzo se dirige hacia metas que benefician a la organización; por lo tanto, es esencial considerar tanto la calidad como la cantidad del esfuerzo. Por último, la duración indica cuánto tiempo una persona puede mantener su nivel de esfuerzo. Aquellos individuos motivados perseveran en una tarea el tiempo necesario para alcanzar su meta (Comportamiento Organizacional de Robbins y Judge; Decimoquinta edición; 2013; p. 202; Pearson Educación de México).

1.2.1.3. Motivación

Es un concepto teórico utilizado para explicar el inicio, dirección, intensidad y persistencia de la conducta orientada hacia un objetivo. Covington (1992) compara la motivación con conceptos como la gravedad, indicando que, al igual que la gravedad, es más sencillo definirla en términos de características físicas que proporcionar una definición precisa. Según Murray (1964; p. 119), las primeras teorías motivacionales describían a los seres humanos como impulsados por necesidades o controlados por reforzadores externos. Sin embargo, a lo largo del tiempo, la teoría e investigación sobre la motivación humana han dado mayor importancia a los factores cognitivos. Las concepciones modernas de la motivación reconocen que esta implica tanto procesos cognitivos como emocionales (Ames 1992; Ames y Ames, 1984; Covington 1992). También aceptan que comportamientos aparentemente similares, como el esfuerzo, pueden estar vinculados a patrones internos de motivación que difieren notablemente (McCashin, 1990).

La mayor parte de la teoría e investigación sobre la motivación humana ha sido desarrollada por psicólogos que operan dentro de uno de los tres principales marcos teóricos: conductismo, psicología cognitiva y humanismo. Aquellos que siguen la perspectiva conductista sostienen que la conducta está determinada por contingencias de refuerzo, centrándose en explicar la motivación a través de la identificación de estímulos que generan conducta y refuerzos que la mantienen. Por otro lado, los psicólogos cognitivistas creen que los procesos de pensamiento controlan las conductas, centrándose en cómo las personas procesan la información y dan significado personal a situaciones específicas.

El investigador expresa que todo este informe extraído de la obra de Psicología Educativa Contemporánea (1996), se considera como la más idónea para sustentar mi estudio de investigación y ser capaz de diseñar un programa motivacional docente basado en la teoría motivación y Personalidad enunciada por Abraham Maslow, mejor conocida como la teoría de la jerarquía de las necesidades, para entender la motivación del docente y desarrollar el desempeño laboral docente en los ámbitos del salón de clases de la I. E. I. 375 – Villa del Norte – Los Olivos – Lima – 2019.

1.2.2. Tipos de Motivación.

La intensidad de la motivación de un individuo no se correlaciona directamente con el valor intrínseco de lo que la provoca; en cambio, es la percepción de importancia que la persona asigna a dicha motivación la que determina su fuerza o nivel. En el marco de este estudio, se identifican cuatro tipos de motivación, a saber:

1. *Motivación Extrínseca.* Se hace referencia a que los estímulos motivacionales provienen del entorno externo al individuo y están fuera de la actividad en sí. En este sentido, los factores motivadores son recompensas externas, como el dinero o el reconocimiento por parte de los demás. La motivación extrínseca no se basa en la satisfacción derivada de llevar a cabo la secuencia de acciones que constituyen la actividad en cuestión, sino en una recompensa que está vinculada de manera indirecta, como si fuera un resultado secundario. Por ejemplo, un individuo podría trabajar arduamente para obtener un mayor salario o estudiar intensamente en busca del reconocimiento social que brinda un buen empleo una vez completados sus estudios.
2. *Motivación Intrínseca.* Se refiere a la motivación que surge desde el interior del individuo en lugar de depender de recompensas externas. Esta está asociada con los deseos de autorrealización y crecimiento personal, y se relaciona con el placer que experimenta la persona al realizar una actividad, lo que le permite disfrutar de la misma. Por ejemplo, un individuo que asiste a los entrenamientos de su equipo de fútbol simplemente por el placer que le proporciona practicar su deporte favorito. La motivación intrínseca está estrechamente ligada a una mayor productividad, ya que, en este caso, el individuo no se limita a cumplir con lo necesario para obtener una recompensa, sino que se compromete personalmente con la tarea y decide invertir un esfuerzo significativo en ella.
3. *Motivación positiva.* Se trata del procedimiento mediante el cual una persona inicia o continúa una conducta motivada por la obtención de una recompensa positiva, ya sea esta de origen externo o interno, impulsada por el placer asociado a la actividad.
4. *Motivación negativa.* Se refiere al procedimiento mediante el cual un individuo inicia o sostiene una conducta con el objetivo de evitar una consecuencia desfavorable, ya

sea esta de origen externo, como un castigo o humillación, o interno, como la sensación de frustración o fracaso.

1.2.3. Teoría de la motivación de Abraham Maslow.

Biografía: Abraham H. Maslow nació el 1 de abril de 1908 en Brooklyn, Nueva York, en una familia de inmigrantes ruso-judíos. Su padre, un fabricante de barriles, emigró a Estados Unidos siendo aún joven. Después de establecerse, escribió a una prima en Rusia para que se uniera a él y contrajera matrimonio. Abraham fue el primogénito de siete hijos. Durante su juventud, experimentó timidez, neurosis, depresión y una profunda infelicidad, llevando una vida solitaria y enfrentándose al rechazo de sí mismo. Fue un excelente estudiante dada su afición por aprender y su gran inteligencia; gustaba mucho de la música clásica y del teatro. Se casó también con su prima Bertha a los 19 años. En 1928, se trasladó a la Universidad de Wisconsin, donde estudió psicología, su principal profesor fue el investigador Harry Harlow. Su primer trabajo posdoctoral fue como investigador asociado para el distinguido conductista Edward Thorndike.

A principios de la Segunda Guerra Mundial, Maslow tomó la decisión de dejar su carrera en la investigación experimental para explorar las raíces del odio, los prejuicios y la guerra. En 1951, dejó la facultad de Brooklyn y se unió a la Universidad de Brandeis, donde ocupó el cargo de presidente del departamento de Psicología hasta 1969. En 1962, cofundó la Asociación de Psicología Humanística y también fue un impulsor clave de la creación de la Revista de Psicología Transpersonal. Ese mismo año, mostró interés en el ámbito laboral y empresarial, especialmente durante su visita a Sistemas No Lineales de California, una corporación de alta tecnología. En este contexto, afirmó que sus teorías eran aplicables a la gestión empresarial. Se alegró al observar que los empresarios que trataban a sus empleados con confianza y respeto lograban ambientes más creativos, productivos y motivadores. La práctica confirmaba las teorías de Maslow, demostrándose en el mercado.

En 1967, fue elegido presidente de la Asociación Psicológica Americana y en 1968 recibió una beca que le permitió dedicar sus últimos años a la escritura. Dejó la Universidad de Brandeis y se trasladó a California, donde falleció por un ataque al corazón en 1970.

- ***Teoría de la motivación de Abraham Maslow.***

La versión original, se denominó *Motivación and personality* y apareció en New York (Estados Unidos; 1954), editada por Harper & Bros; en español aparece en 1963 editada por Sagitario, Barcelona, y en 1970 aparece la 2ª. edición revisada y editada por Harper & Row; reimpresa el 2008 por Ediciones Díaz de Santos S. A. Madrid-España. Hoy en el campo del comportamiento organizacional y de la psicología educativa contemporánea es mejor conocida como la teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow.

Antecedentes.

1. En un enfoque holístico de esta teoría de Maslow afirma que el individuo es un todo integrado y organizado, lo que significa que todo el individuo está motivado y no sólo una parte de él. En buena teoría, no existe tal cosa como una necesidad del estómago, de la boca o una necesidad genital; solamente hay una necesidad del individuo. Ejemplo, Es Pepito Pérez quien quiere comer, no es su estómago. En otras palabras, cuando las personas tienen hambre, todo su cuerpo tiene hambre.
2. Si se tiene que hablar de un paradigma para los estados emocionales, escoger el hambre como paradigma para todos los demás estados de motivación es, en la teoría y la práctica, poco inteligente y no tiene consistencia. En un análisis más riguroso se puede ver que el impulso del hambre es un caso especial de motivación y no un caso general. Los psicólogos de la Gestalt y los de Goldstein dicen que otras motivaciones es menos común que otras; y, por último, es diferente de otras motivaciones en que tiene una base somática conocida. En realidad, se puede hacer una afirmación más contundente: que, conociendo profundamente la necesidad del amor, podemos aprender más sobre la motivación general humana que incluye el impulso del hambre que si sólo estudiásemos, en profundidad, el impulso del hambre.

3. En cuanto a los medios y los fines, tenemos que, si examinamos los deseos que, por término medio, tenemos en la vida cotidiana, comprobamos que tienen una característica importante; son generalmente medios para alcanzar un fin más que fines en sí mismos. Queremos dinero para comprar un auto. A su vez queremos un auto porque los vecinos tienen uno y no deseamos sentirnos menos que ellos, y conservar así nuestro propio respeto y ser amados y respetados por los demás. Por esto, para decirlo de otro modo, el estudio de la motivación debe ser, en parte, el estudio de los fines, de los deseos o de las necesidades últimas del ser humano.
4. En relación con la universalidad de los anhelos humanos, se señala que hay evidencia antropológica que sugiere que los deseos fundamentales o más profundos de todos los seres humanos apenas varían de sus deseos conscientes y habituales. La principal razón de ello es que dos culturas diferentes pueden generar dos formas distintas de satisfacer un deseo particular, como la propia estima. En una comunidad, la propia estima se obtiene siendo un buen cazador, en otra comunidad siendo un gran curandero. En apariencia, los medios en sí mismos son más universales que las vías por las que consiguen esos fines, porque dichas vías están determinadas localmente por su cultura específica. Los seres humanos son parecidos de lo que se podría pensar en principio.
5. Con relación a motivaciones múltiples, informa que un deseo consciente o una conducta motivada pueden servir como una especie de canal a través del cual se expresan otros propósitos. Ejemplo, es bien conocido que la conducta y deseos sexuales conscientes pueden ser enormemente complejos en sus fases subyacentes e inconscientes. Para un individuo el deseo sexual puede significar en realidad el deseo de afirmarse en su masculinidad; para otros, en cambio, puede representar fundamentalmente un deseo de impresionar, un deseo de acercamiento, de amistad, de seguridad, de amor o de cualquier combinación de éstos.
6. Al respecto de estados motivadores, informa que, en cierto sentido, que las actuales concepciones de la motivación parecen asumir que un estado motivacional es un

estado especial, peculiar, claramente diferenciado de otros acontecimientos del organismo. Una teoría consistente de la motivación debería asumir, por el contrario, que la motivación es constante, inacabable, fluctuante y compleja, y que es una característica casi universal de prácticamente todos los estados organísmicos en cuestión. Ejemplo, una persona cuando se siente rechazada; tal sentimiento tiene repercusiones en todo el organismo, tanto en sus aspectos somáticos como psíquicos. En otras palabras, el sentimiento de rechazo es, él mismo, un estado motivador.

7. La satisfacción genera nuevas motivaciones, el ser humano es un animal necesitado y raramente alcanza un estado de completa satisfacción, excepto en breves períodos de tiempo. Tan pronto se ha satisfecho un deseo, aparece otro en su lugar. Nunca deseáramos componer música o crear sistemas matemáticos, o decorar nuestras casas, o ir bien vestidos, si nuestro estómago estuviese vacío a todas horas, o si todo el mundo nos odiara. Hay aquí dos hechos importantes: primero, que el ser humano nunca está satisfecho, excepto de una forma relativa, y segundo, esas necesidades parecen ordenarse en una especie de jerarquía de predominio.

8. La imposibilidad de enumerar los impulsos, Maslow, nos informa que, deberíamos renunciar, de una vez por todas, a la pretensión de elaborar un inventario minucioso de impulsos o necesidades. Primero, la probabilidad de que cualquier deseo que se hace consciente depende del estado de satisfacción o insatisfacción de otros estados predominantes; Segundo, tal inventario supone el aislamiento de cada uno de estos impulsos de los demás y, desde luego, no se encuentran aislados de tal manera. Tercero, tal inventario de impulsos, puesto que generalmente se hace sobre una base conductista, olvida completamente todo lo que sabemos sobre la naturaleza dinámica de los impulsos.

Se debería señalar, en cualquier crítica de la teoría de los impulsos, que el propio concepto de impulso surge probablemente de una preocupación por las necesidades fisiológicas. Al separar estas necesidades es muy fácil distinguir el impulso del objeto final. Pero no es fácil distinguir el impulso del objeto final cuando hablamos de un deseo de amor. Aquí el impulso, el deseo, el objeto final y la actividad, parecen todos, la misma cosa.

9. Clasificar la motivación según los fines fundamentales, el peso de la evidencia hasta ahora conseguida parece indicar que sólo los fines o necesidades fundamentales pueden sustentar una clasificación de la vida motivacional. Son solamente dichos fines fundamentales los que permanecen constantes a través de todos los cambios que el enfoque dinámico impone al teorizar psicológico. Ejemplo, un individuo que sigue todo el proceso del deseo sexual, desde el galanteo a la consumación del acto amoroso; puede que esté buscando autoestima más que gratificación sexual.

10. La carencia de datos suficientes sobre animales ha llevado a los psicólogos académicos a depender principalmente de la experimentación con animales, en particular ratas, perros y monos, al abordar el ámbito de la motivación. Es cierto que los datos animales pueden ser de gran utilidad, pero sólo cuando se usan con precaución e inteligencia. Hay ciertas consideraciones finales que vienen al caso en la controversia de que la teoría de la motivación debe centrarse en el hombre y no en el animal. Por ejemplo, en la rata blanca, está clara la existencia del instinto del hambre, el del sexo, y el maternal; en el mono, el instinto sexual ha desaparecido definitivamente, el instinto del hambre ha sido claramente modificado de diversas maneras, y sólo el instinto maternal está presente sin duda alguna. En el ser humano, han desaparecido los tres, dejando en su lugar conglomerados de reflejos e impulsos hereditarios, aprendizaje autógeno y aprendizaje cultural en la conducta motivada y en la elección de reflejos e impulsos hereditario, aprendizaje autógeno y aprendizaje cultural en la conducta motivada y en la elección de objetivos finales. Por tanto, si examinamos la vida sexual del ser humano hallamos que el impulso puro mismo se da por herencia, pero que la elección del objeto y la del comportamiento se deben adquirir o aprender a lo largo de la vida.

11. El entorno, al respecto Maslow informa, que ahora es necesario referirse brevemente a la situación o el entorno en que el organismo se encuentra. Informa que debemos asegurar de inmediato que la motivación humana raramente se realiza en la conducta, sino es en relación con una situación y unas personas. Cualquier teoría de la motivación debe, ante todo, tener en cuenta esta realidad, incluido el papel de la

determinación cultural, tanto en el entorno como en el organismo mismo. Una teoría que pone el acento en las necesidades fundamentales permanentes encuentra que son relativamente permanentes e independientes de la situación particular en que el organismo mismo se encuentra.

La conducta se determina por varias clases de determinantes, de las cuales la motivación no renuncia ni niega el estudio de los determinantes situacionales, sino que más bien lo complementa. Cada uno ocupa su lugar en una estructura más amplia.

12. En términos de acción integrada, cualquier teoría de la motivación debe reconocer no solo que el organismo tiende a comportarse de manera cohesionada en su conjunto, sino también que en ocasiones no sigue ese patrón integrado. Creemos que buena parte de los fenómenos que parecen específicos y aislados, en realidad no lo son. A menudo es posible demostrar, con un análisis más profundo, que ocupan un lugar significativo en la estructura total; ejemplo, los síntomas histéricos de las conversiones. Con frecuencia se les considera más bien la evidencia de una de las capacidades más importante del de fe solución de manera parcial, específica o fragmentada, de formas que las principales capacidades del organismo queden libres para afrontar los problemas más importantes o perentorios que se presenten (Goldstein, 1939)
13. Las conductas inmotivadas, sobre este punto, Maslow, informa que no todas las conductas o reacciones son motivadas, al menos no en el sentido corriente de buscar la gratificación de las necesidades, o sea, buscar lo que falta o necesita. Los fenómenos de maduración, de expresión y de crecimiento o autorrealización, son todos ejemplos de excepción a la regla de la motivación universal, y sería mucho mejor considerarlos expresión más que funcionamiento.
14. La posibilidad de realización, Maslow, dice que Dewey (1939) y Thorndike (1940) han destacado un importante aspecto de la motivación completamente olvidado por la mayoría de psicólogos: la posibilidad. En conjunto, anhelamos aquello que se

puede alcanzar en la práctica. Según aumentan los ingresos la gente desea y se esfuerza activamente por cosas que nunca hubiera soñado unos años antes.

15. La realidad y el inconsciente, Maslow, expresa que, en relación con este problema está la influencia de la realidad sobre los impulsos inconscientes. Para Freud, un impulso ello es una realidad distinta que no tiene relación intrínseca con nada más del mundo, ni siquiera con otros impulsos ello. John Dewey se centra en que todos los impulsos del adulto o al menos del impulso característico están integrados en la realidad y ésta les afecta.

16. En lo que respecta a la motivación de las capacidades humanas superiores, Maslow señala que la mayor parte de nuestro entendimiento acerca de la motivación humana proviene no tanto de los psicólogos, sino más bien de los psicoterapeutas que trabajan con pacientes los que son una gran fuente de errores, así como también de datos útiles, porque, evidentemente, constituyen una muestra muy pobre de la población. Este entendimiento nunca lo conseguiremos sólo de las personas enfermas. Debemos volver nuestra atención a los hombres y mujeres sanos. Los teóricos de la motivación deben tener una orientación más positiva.

1.2.4. La teoría de la Jerarquía de las necesidades básicas.

La teoría de la motivación, conocida también como la jerarquía de necesidades, fue desarrollada por Abraham Maslow. Este autor propuso la hipótesis de que en cada individuo existe una jerarquía compuesta por cinco necesidades:

1. Las necesidades fisiológicas o impulsos fisiológicos nos llevan a reconsiderar las concepciones convencionales sobre estas necesidades. En primer lugar, se cuestiona el concepto de homeostasis y, en segundo lugar, se destaca la observación de que los apetitos (preferencias alimenticias) son un indicador claro y efectivo de las necesidades reales o deficiencias del cuerpo. La homeostasis se refiere a los esfuerzos automáticos del cuerpo para mantener un estado normal y constante en la corriente sanguínea. Young (1941, 1948) resumió la investigación sobre el apetito en su relación con las necesidades corporales. Cuando el cuerpo carece de ciertos elementos

químicos, el individuo tiende de manera imperfecta a desarrollar un apetito específico o hambre parcial por el alimento que contiene esos elementos faltantes. No obstante, no se puede clasificar todas las necesidades fisiológicas como homeostáticas. Aún no se ha demostrado que el deseo sexual, el sueño, la actividad pura, el ejercicio y el comportamiento materno en animales sean procesos homeostáticos.

Adicionalmente, Maslow señala que es importante destacar nuevamente que cualquiera de las necesidades fisiológicas y los comportamientos asociados también sirven como guía para otras necesidades. Esto significa que una persona que percibe hambre puede estar buscando bienestar o dependencia en lugar de vitaminas o proteínas. Asimismo, es posible satisfacer la necesidad del hambre en parte mediante otras actividades como beber agua o fumar cigarrillos. En resumen, aunque estas necesidades fisiológicas pueden parecer aislables, en realidad no lo son completamente. Estas necesidades son las más imperativas entre todas, y si todas las necesidades están insatisfechas, el organismo queda dominado por las necesidades fisiológicas, relegando las demás al fondo. En este caso, todas las capacidades se orientan hacia el único propósito de satisfacer el hambre. Para un ser humano en una situación extrema y peligrosa de hambre, no existen otros intereses que no estén relacionados con la comida. La persona sueña con la comida, la recuerda, piensa en ella, se emociona solo con la idea de la comida, la percibe y solo desea comida.

La dinámica de las jerarquías de las necesidades.

Maslow, nos explica que, satisfecha las necesidades fisiológicas, en el caso del ejemplo del hambre, en seguida surgen otras y superiores necesidades y éstas dominan el organismo más que el hambre fisiológica. Y cuando éstas a su vez están satisfechas, de nuevo surgen otras necesidades, consideradas todavía más superiores y así, sucesivamente. Esto es lo que quiere decir Maslow, cuando afirma que las necesidades humanas básicas están organizadas dentro de una jerarquía de relativa prepotencia o predominio. La principal consecuencia de este enunciado es que la gratificación se convierte en un concepto tan importante como la privación en la teoría de la motivación, porque libera al organismo de la dominación de una necesidad

relativamente más fisiológica, permitiendo, por lo tanto, que surjan otros fines más sociales. Una necesidad que está bien satisfecha deja de ser una necesidad. El organismo está dominado por las necesidades insatisfechas al igual que la organización de su comportamiento. Si el hambre es satisfecha, pierde su importancia en la dinámica actual del individuo.

2. Las Necesidades de seguridad. Si las necesidades fisiológicas están satisfactoriamente cubiertas, se manifestarán nuevas necesidades, que pueden ser categorizadas de manera general como necesidades de seguridad, que abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales, como la seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad y caos, necesidad de una estructura, de orden, de ley y de límites, fuerte protección, etc. Todos estos elementos, pueden erigirse en los organizadores casi exclusivos de la conducta, poniendo todas las necesidades del organismo a su servicio y, en consecuencia, podremos describir a todo el organismo como un mecanismo en busca de seguridad. Prácticamente, todo parece menos importante que la seguridad y la protección. Lo que caracteriza a una persona en este estado, si es lo bastante extremo y crónico, es que vive casi exclusivamente para la seguridad.

Otra expresión de las necesidades de seguridad la podemos percibir en la preferencia común por un trabajo fijo y estable, el deseo de una cuenta de ahorros y de un seguro como el médico, el dental, de desempleo, de incapacidad, de vejez. Otros aspectos más amplios del intento de buscar seguridad y estabilidad en el mundo se ven en la preferencia corriente por las cosas familiares más por las que no lo son o por lo conocido más que por lo desconocido (Maslow, 1937). También el ser humano busca seguridad, en la tendencia a tener alguna religión o filosofía del mundo que organice el universo y a la gente dentro de él, en algún marco de referencia significativo y coherente. De otro modo, se ve la necesidad de seguridad como un movilizador activo y dominante de los recursos del organismo sólo en casos reales de emergencia, tales como la guerra, la enfermedad, las catástrofes naturales, las oleadas de delitos, las desorganizaciones de la sociedad, la neurosis, el daño al cerebro, la pérdida de la autoridad o situaciones crónicamente malas. Esto tiende a ser verdad para todos los

seres humanos, incluidos los sanos, puesto que también estos tenderán a reaccionar ante el peligro con un retroceso realista a nivel de la necesidad de seguridad y, se prepararán para defenderse. Pero esto resulta más cierto en las personas que viven al borde de la seguridad.

3. Si las necesidades fisiológicas y de seguridad están debidamente satisfechas, emergerán las necesidades sociales relacionadas con el amor, el afecto, la amistad la aceptación y sentido de pertenencia y, todo el ciclo ya descrito se repetirá con esta nueva necesidad. Las necesidades de amor suponen dar y recibir afecto. Cuando están insatisfechas, una persona sentirá intensamente la ausencia de amigos, de compañero o de hijos. Toda persona tendrá hambre de relaciones con personas en general de un lugar en el grupo o la familia y se esforzará por conseguir una meta; lo que importará más que cualquier cosa del mundo y puede llegar a olvidar que una vez, cuando el hambre era lo primero, el amor parecía irreal, innecesario y sin importancia. Ahora las punzadas de la soledad, el destierro, el rechazo, la ausencia de amistad y el desarraigo son preeminentes.

En cuanto a la necesidad del sentido de pertenencia, se ve mucho en la literatura sociológica más reciente y se enfoca de una manera general los efectos destructivos en los hijos, debido a los traslados frecuentes; de desorientación; de la supermovilización, a que nos fuerza la industrialización; de quedarse sin raíces o de menospreciar las propias raíces, los propios orígenes o el propio grupo; de ser separado de la propia familia y hogar, amigos y vecinos; de ser transeúnte o recién llegado en vez de nativo.

Una cosa que se debe resaltar en este punto es que el amor no es sinónimo de sexo. El sexo se puede estudiar como una necesidad puramente fisiológica, aunque normalmente el comportamiento sexual humano sea determinado por muchos factores, como el amor y el cariño, pero tampoco hay que pasar por alto el hecho de que las necesidades de amor implican tanto dar como recibir amor.

4. La necesidad de estima, todas las personas de nuestra sociedad, tienen necesidad o deseo de una valoración generalmente alta de sí mismos, con una base firme y estable;

tienen necesidad de autorrespeto o de autoestima, y de estima de otros. Se pueden clasificar en dos grupos; primero, están el deseo de fuerza, logro, adecuación, maestría y competencia, confianza ante el mundo, independencia y libertad. En segundo lugar, tenemos el deseo de reputación o prestigio, el estatus, la fama y la gloria, la dominación, el reconocimiento, la atención, la importancia, la dignidad o el aprecio. El cumplimiento de la necesidad de autoestima genera sentimientos de autoconfianza, valía, fortaleza, habilidad y suficiencia, así como la percepción de ser útil y necesario en el mundo. En contraste, la falta de satisfacción de estas necesidades resulta en sentimientos de inferioridad, debilidad y desamparo.

Se ha incrementado el conocimiento desde otras fuentes acerca de los riesgos de fundamentar la autoestima en la percepción de los demás en lugar de hacerlo en nuestra verdadera capacidad, competencia y adaptación a las actividades. En consecuencia, la autoestima más saludable y duradera se construye sobre el respeto que genuinamente se ha ganado de los demás, en lugar de depender de la fama externa, la rapidez o la adulación sin fundamento. Es esencial tener una determinación y responsabilidad genuinas que provengan de la verdadera naturaleza interna, la constitución personal, el destino biológico propio, o, como lo expresó Honey (1950), del Yo Real en lugar del pseudoyo idealizado.

5. La necesidad de autorrealización, Maslow indica que, incluso cuando todas estas necesidades se encuentran satisfechas, es probable que surja un nuevo descontento y una sensación de inquietud a menos que el individuo esté dedicándose a lo que está capacitado para hacer de manera individual. En última instancia, los músicos deben dedicarse a la música, los artistas deben pintar y los poetas deben escribir para encontrar paz consigo mismos. Lo que los seres humanos tienen la capacidad de ser, es lo que deben esforzarse por ser. Es esencial que sean auténticos con su propia naturaleza. A esta necesidad se le denomina autorrealización, haciendo referencia al anhelo de la persona por la satisfacción personal, es decir, la inclinación a convertir en realidad su potencial latente. Esta inclinación puede expresarse como el deseo de llegar a ser cada vez más lo que uno es de acuerdo con su idiosincrasia, aspirando a alcanzar todo su potencial. Es relevante señalar que la característica común de las

necesidades de autorrealización radica en que su surgimiento se vincula a la satisfacción previa de las necesidades fisiológicas, de estima, amor y seguridad.

El investigador, expresa que, a raíz de esta teoría de la motivación de Maslow, en el presente estudio de investigación propone el diseño de programa motivacional, para desarrollar el desempeño laboral docente en instituciones educativas públicas del nivel inicial, indicando que el caso de dicha investigación, la ubicamos en la segunda jerarquía de las necesidades, es decir en las necesidades de seguridad. Se entiende que los profesores de este centro educativo se encontraron inconformes y afectados en su desempeño laboral, estableciendo mediante la investigación que han sido causados por la recarga de actividades que dificultaban el desarrollo normal de las unidades y proyectos de aprendizaje, por lo que al no ser cumplidos tuvieron que ser reprogramados; en la I. E. por tener dos turnos se tomaban acuerdos por separado en la coordinación técnico pedagógica, lo cual creaba disconformidad en los docentes; Había falta de espacios para la recreación de los docentes, además de que los docentes tenían que quedarse fuera del horario en la I. E. para preparar materiales de trabajo para el día siguiente, causando cierto nivel de estrés; los padres de familia de la I. E. que cuestionaban la labor de los docentes, causando poca motivación en su entrega profesional en lograr una buena imagen del centro educativo, en la comunidad local, regional y nacional.

Estos ocho docentes de la institución educativa 375 Villa del Norte – Los Olivos – Lima – 2018, en su calidad de docentes, han superado las necesidades de la primera jerarquía o sea las fisiológicas, que incluyen hambre, sed, refugio, sexo y también las de segunda jerarquía que se refieren a las necesidades de seguridad, lo que quiere decir buscar estabilidad, protección, ausencia de miedo, ansiedad y caos, necesidad de una estructura, de orden de ley y de límites, fuerte protección. Para que esto suceda, el director de esta institución educativa, tuvo que hacer valer un liderazgo pedagógico y social aplicando la normatividad Estatal vigente, tanto en el interior de la institución educativa, en los demás estamentos, como en los alumnos, padres de familia, comunidad y autoridades locales y regionales. En lo que se refiere a la motivación extrínseca, los docentes haciendo valer sus capacidades, tomarán el seguro social y sistema de jubilación más conveniente, cuenta de ahorros, seguro de

desempleo, de incapacidad, de vejez, su inclinación hacia lo familiar en lugar de lo no familiar, su predilección por lo conocido en lugar de lo desconocido.

En lo que respecta a las motivaciones intrínsecas, se observa la inclinación a elegir alguna religión o filosofía del mundo que brinde un marco de referencia significativo y coherente para la vida. Por otro lado, la necesidad de seguridad se percibe como un impulsor activo y predominante de los recursos del organismo, solo en situaciones reales de emergencia, como la guerra, enfermedades, desastres naturales, oleadas de crímenes, desorganización social, neurosis, daño cerebral, pérdida de autoridad o situaciones crónicamente adversas.

Luego, aparecerán nuevas necesidades y serán de la tercera jerarquía, esto es del sentido de pertenencia, las necesidades de afecto y amor, de amistad y aceptación. Esta jerarquía unta con la cuarta y la quinta son consideradas por Maslow, como jerarquías de necesidades de orden superior. En la tercera jerarquía es donde ubico a los docentes de esta Institución Educativa Inicial 375 Villa del Norte – Los Olivos – Lima. Por la observación y los estudios realizados se llegó a determinar que algunos docentes tenían problemas psicológicos que lo manifestaban castigando físicamente a sus alumnos; otros sufrían de estrés permanente debido a la recarga de actividades; deficiente relación de coordinación entre los docentes del mismo grado; varios docentes estaban descontentos y sentían insatisfacción frente a las actividades de la Institución ya que se debe cumplir con las horas efectivas programadas y finalmente por no contar con un Diseño Curricular Estable.

Las necesidades de amor implican tanto dar como recibir afecto. Cuando estas necesidades no se satisfacen, una persona sentirá fuertemente la ausencia de amigos, compañía o hijos, y desarrollará un anhelo por establecer relaciones con otras personas en diversos ámbitos, ya sea en el trabajo, la familia o la comunidad. En este contexto, las sensaciones de soledad, ostracismo, rechazo y falta de amistad son prominentes. En cuanto a la necesidad de pertenencia, se refiere de manera general a los efectos perjudiciales de los traslados frecuentes, la desorientación, la movilidad excesiva inducida por la industrialización, la pérdida de raíces o la falta de aprecio por las propias raíces, orígenes o grupo social, así como la separación de la familia, hogar, amigos y vecinos. En nuestra sociedad, la frustración de estas necesidades es una causa común de inadaptación y patologías severas. El amor y el afecto, así como sus expresiones posibles en la sexualidad, suelen experimentarse con ambivalencia y estar rodeados de restricciones e inhibiciones. Es importante destacar que el amor no se debe considerar sinónimo de sexo, ya que el sexo puede ser estudiado como una necesidad puramente fisiológica, aunque el comportamiento

sexual humano esté influenciado por diversos factores, entre los cuales las necesidades de amor y afecto son fundamentales, implicando tanto dar como recibir amor.

1.2.5. Otras teorías de la motivación:

1.2.5.1. Las teorías X y Y de McGregor.

Douglas McGregor presentó dos perspectivas contrastantes sobre la naturaleza humana: una, esencialmente negativa, conocida como la teoría X, y la otra, fundamentalmente positiva, llamada teoría Y. En el ámbito del comportamiento organizacional, los gerentes que respaldan la teoría X creen que los trabajadores inherentemente no disfrutan del trabajo y, por lo tanto, deben ser dirigidos e incluso coaccionados para llevarlo a cabo. Por otro lado, aquellos que se adhieren a la teoría Y suponen que los trabajadores consideran el trabajo tan natural como el descanso o el juego, lo que lleva a la creencia de que la persona promedio aprenderá a aceptar e incluso buscará la responsabilidad.

La teoría Y postula que las necesidades de orden superior predominan en los individuos, y Douglas McGregor llegó a considerar que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. En consecuencia, planteó que prácticas como la toma de decisiones participativa, asignación de trabajos desafiantes y con responsabilidad, y fomento de relaciones grupales sólidas contribuían a maximizar la motivación de los empleados. Lamentablemente, no hay evidencia que respalde la validez de ninguno de los conjuntos de suposiciones, ni que aceptar las premisas de la teoría Y conduzca a empleados más motivados. Las teorías en el campo del Comportamiento Organizacional requieren respaldo empírico para ser consideradas válidas, y tanto las teorías X como Y carecen de dicho respaldo, al igual que la teoría de jerarquía de necesidades de Maslow.

1.2.5.2. Teoría de los dos factores de Herzberg.

El psicólogo Frederick Herzberg, al cuestionar "¿Qué espera la gente de su trabajo?", establece la premisa de que la conexión de un individuo con su trabajo es esencial y puede determinar su éxito o fracaso. Herzberg desarrolló su teoría de los dos factores, también conocida como la teoría de la motivación e higiene, al solicitar a individuos que detallaran situaciones en las que se sintieran excepcionalmente satisfechos o insatisfechos en sus empleos. Los resultados indicaron que factores intrínsecos como el progreso, reconocimiento, responsabilidad y logro estaban relacionados con la satisfacción laboral. Los trabajadores satisfechos atribuyeron estos factores a sí mismos, mientras que los insatisfechos mencionaron aspectos extrínsecos como supervisión, salario, políticas de la empresa y condiciones laborales.

Herzberg postuló que los factores que generan satisfacción son distintos de los que causan insatisfacción. Por lo tanto, los gerentes que desean eliminar los factores que provocan insatisfacción pueden lograr tranquilidad, pero no necesariamente motivación. Para Herzberg, condiciones como la calidad de la supervisión, salario, políticas de la empresa, condiciones físicas del trabajo, relaciones interpersonales y seguridad laboral se clasifican como factores de higiene. En cambio, sugirió que para motivar a los trabajadores, es crucial enfocarse en aspectos asociados al trabajo en sí o resultados directos, como oportunidades de ascenso, desarrollo personal, reconocimiento, responsabilidad y logro, que son percibidos como recompensas intrínsecas por los trabajadores.

1.2.5.3. Teoría de las necesidades de McClelland.

La teoría de las necesidades de McClelland, tiene como su autor a David McClelland y se refiere a tres necesidades:

1. La necesidad de logro (nLog) es el impulso por sobresalir, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares.
2. La necesidad de poder (nPod) es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio.

3. La necesidad de afiliación (nAfi) es el deseo de tener relaciones interpersonales amigables y cercanas.

La teoría de McClelland se centra en la necesidad de logro, ya que las personas con una alta necesidad de logro tienden a rendir mejor cuando perciben que la probabilidad de éxito es del 50%, es decir, cuando estiman que hay un 50-50 de posibilidades de triunfar. Evitan intervenir en situaciones muy desfavorables, ya que no encuentran satisfacción en el éxito que se logra por casualidad. Del mismo modo, no les agradan las situaciones muy favorables, ya que no representan un desafío para sus habilidades; prefieren establecer metas que requieran esfuerzo.

Es importante destacar que la teoría de la motivación de McClelland cuenta con un amplio respaldo en la investigación, aunque presenta menos aplicabilidad práctica que otras teorías. Esto se debe a que plantea que las tres necesidades son inconscientes, lo que implica que podemos tenerlas en un nivel elevado sin ser conscientes de ello, dificultando su medición. El método comúnmente utilizado para medir estas necesidades implica que un experto capacitado presente imágenes a los trabajadores y les pida que cuenten una historia sobre cada una, asignando luego puntuaciones a sus respuestas en relación con las tres necesidades. Sin embargo, este proceso es laborioso y costoso, y pocas organizaciones están dispuestas a invertir los recursos necesarios para medir el concepto de McClelland.

CAPÍTULO II

MÉTODOS Y MATERIALES

CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

2. Métodos y materiales

2.1. Metodología

Es la parte de la pedagogía que estudia los métodos de la enseñanza; que se refiere especialmente a los métodos de las materias de enseñanza. Tiene más bien un carácter especial referido a cada una de esas materias; así hay una metodología de la aritmética, de la historia, del idioma. No existe una metodología general, abstracta, ya que esto supone la existencia de métodos generales y universales, que no tienen aplicación en la enseñanza. La metodología, como los métodos, tiene también un carácter histórico: evoluciona a medida que lo hacen las materias a que se aplican. En general, puede decirse que la Metodología es una parte de la Didáctica, como ésta lo es de la Pedagogía, y que tiene un carácter más concreto y definido que aquella. La Didáctica, constituye el estudio de los medios de la educación en todos sus aspectos físicos, estéticos, éticos. (Luzuriaga Lorenzo; Diccionario de Pedagogía; Metodología; Editorial Losada S. A. Buenos Aires, Tercera Edición 1966; p. 259)

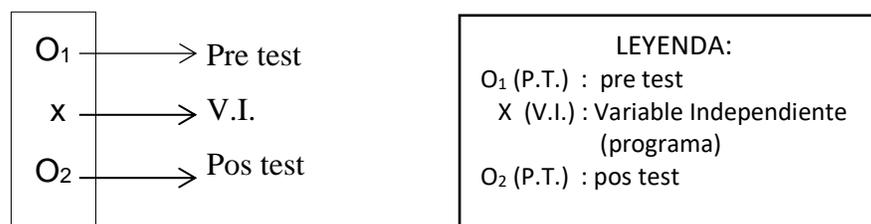
2.1.1. Diseño de la investigación

El concepto de "Diseño" se refiere a la planificación o estrategia seleccionada para adquirir la información necesaria con el objetivo de abordar el planteamiento del problema (Wentz, 2014; McLaren, 2014; Creswell, 2013^a; Hernández Sampieri et al., 2013; Kalaian, 2008).

La metodología empleada en esta investigación, de acuerdo con la hipótesis formulada, es de naturaleza explicativa y propositiva. Este enfoque guía el proceso para determinar la validez de la hipótesis y, al mismo tiempo, contribuye a la generación de nuevo conocimiento. Se materializa en la propuesta de un "Programa motivacional basado en la teoría de Abraham Maslow" con el propósito de potenciar el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Inicial N° 375 Villa del Norte, Los Olivos – Lima, en el año 2019.

Diseño de Investigación.

Dada la naturaleza de la investigación, aplicada es de tipo cuasi experimental.



El trabajo de investigación que se presenta, está de acuerdo con el objetivo y a la hipótesis formulada, es básica-propositiva, y como informa Andrer-Egg (2016) porque es la que se realiza con el propósito de acrecentar los conocimientos teóricos para el progreso de una determinada ciencia, es más formal y persigue propósitos teóricos destinados al conocimiento de algún aspecto de la realidad; considerando una propuesta de programa motivacional, basado en la teoría de Abraham Maslow para desarrollar el desempeño laboral docente de la Institución Educativa Inicial N° 375 – Villa del Norte – Los Olivos – Lima – 2019.

2.1.2. Población y muestra

“Toda investigación debe ser transparente, así como estar sujeta a crítica y réplica, y este ejercicio solamente es posible si el investigador delimita con claridad la población estudiada y hace explícito el proceso de selección de su muestra” (Hernández Sampieri, Roberto; Metodología de la Investigación; Sexta Edición 2014; p. 170)

La población está constituida por todos los estudiantes de la Institución Educativa Inicial N° 375 – Villa del Norte – Los Olivos – Lima 2019; que son en turno de la mañana y de la tarde y que hacen un total de 120 alumnos, cuentan con 15 niños en 08 aulas, por lo tanto, son 08 docentes en total.

Esta Institución Educativa Inicial N° 375, tiene carácter Estatal, brinda servicio educativo, para formar niños y niñas en la primera infancia, en donde la Dirección de este centro educativo, tiene que liderar a los docentes, a los estudiantes, a los padres de familia, a los

trabajadores administrativos e inclusive coordinar con las autoridades del sector y en general con la comunidad, con la finalidad de gestionar materiales de trabajo para los profesores y estudiantes, gestionar salud y recursos de nutrición, para los niños y niñas de la Institución Educativa, que dirige.

Población

“Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Lepkowski, 2008b).

2.1.2.1. Muestra

“La muestra es un sub grupo de la población o universo y se utiliza por economía de tiempo y recursos e implica definir la unidad de muestreo y de análisis. También requiere delimitar la población para generalizar resultados y establecer parámetros”. Se categoriza en dos ramas: Las muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas. Para la presente investigación se ha escogido la muestra probabilística, porque todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis. (Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar; Metodología de la Investigación; McGraw Hill, Sexta Edición; 2014; pp. 169-173)

En el presente trabajo de investigación se tomó como población de estudio la constituida por 120 estudiantes del nivel inicial de la Institución Educativa Inicial N° 375 Villa del Norte. Y a 08 profesores del nivel inicial.

2.1.3. Técnicas, Instrumentos, equipos y materiales.

2.1.3.1. Técnicas

“La técnica es el conocimiento capaz de vincular sistemática e intencionalmente la información y actividades que favorecen la producción de conocimientos correspondientes a determinada dimensión del mundo.” (Chiroque Chunga, Sigfredo; Investigación Educativa, El proyecto de tesis; UNPRG; 2006; p. 130)

El investigador afirma que, los autores del concepto arriba mencionado, expresan que las técnicas se presentan como un conjunto pertinente de procedimientos para lograr determinadas metas o resolver un problema específico. Esto quiere decir, que las técnicas sirven para recoger datos e información, donde prima el manejo cognitivo interno del investigador. También nos dicen que cuando se elaboran antecedentes, principalmente se busca bibliografía y se registra información.

Para la operacionalización de la presente investigación se utilizaron como técnica para recoger la información la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios que permitieron diagnosticar los conocimientos y dificultades de los estudiantes en la educación ambiental en la institución motivo del presente estudio que es de nivel secundario con el fin de mejorar la interrelación del ser humano con el medio ambiente.

2.1.3.2. Instrumentos

“Los Instrumentos son los objetos externos utilizados por el investigador, en su desempeño investigativo. Los objetos externos se refieren a utilizar diversos objetos materiales como fichas, textos, equipos y otros” (Chiroque Chunga, Sigfredo; Investigación Educativa; El Proyecto de Tesis; UNPRG; 2006; p. 131)

Según Sabino (2000) los instrumentos de investigación, son los recursos de que puede valerse el investigador para llegar a los problemas y fenómenos y adquirir de ellos la información.

2.1.4. Procedimientos para la Recolección de Datos.

En el presente trabajo de investigación se utilizó, como:

2.1.4.1. Técnica de Campo:

- Técnicas. Las técnicas de investigación, se puede decir, que son de distintas maneras, formas o procedimientos utilizados por el investigador, con el fin de recopilar y obtener los datos o la información que requiere reunir para demostrar sus resultados.

Arias F.; (2006), sobre las técnicas, nos informa que: “Constituyen el camino hacia el logro de los objetivos planteados para resolver el problema que se investiga”.

- La Observación, que se practicó en esta investigación fue realizada en la localidad de los hechos, será muy importante y significativa, ya que la relación directa con la problemática permitió obtener información verídica, confiable y objetiva, por lo que una vez procesada reflejó en todos los aspectos de este proyecto para observar el hecho o fenómeno.
- Entrevistas, que surtieron información muy importante y significativa, porque proporcionaron no solo en el diagnóstico, sino que también en la propuesta, la opinión de los expertos en la materia motivo de esta investigación, lo que permitirá alimentar, retroalimentar y evaluar progresivamente los avances de la motivación docente en la Institución Educativa Inicial N° 375 Villa del Norte, Los Olivos – Lima 2018, para desarrollar el desempeño laboral docente, en esta Institución motivo de la presente investigación.
- La encuesta, permite obtener información de los sujetos de estudio, sobre opiniones, actitudes o sugerencia. De los resultados se extraen los porcentajes y se confeccionan los cuadros estadísticos y sobre los cuales se realiza la discusión (Brito; 1992)

2.1.4.2. Técnicas de Gabinete.

- Técnica de fichaje, es un procedimiento metodológico utilizado para la recolección de información de libros con el cual fundamento el presente trabajo de investigación.
- Fichas textuales, son aquellas que registran en forma literal los contenidos de la versión original del texto, para luego interpretarlos.

- Fichas de resumen, tienen la misión de organizar en forma concreta los conceptos más importantes que aparecen en el texto.
- Fichas de comentario, son aquellas donde se dejará expreso nuestra observación o aporte personal.
- Fichas bibliográficas, en este tipo de fichas se registró los nombres y datos respectivos de los autores, de los libros utilizados en la presente investigación.

2.1.4.3. Validez y confiabilidad de instrumentos

- **Validez**

“Se refiere al grado en que un instrumento de recolección de datos mide lo que pretende medir” (Hernández y otros; 2000).

Se señala que la validez, se determina antes de aplicar el instrumento.

El procedimiento que se utiliza se denomina juicio de experto con la proposicional del Coeficiente de Proporción de Rango (CPR).

El mismo requiere un mínimo de tres expertos que sean profesionales, a quienes se les debe entregar la siguiente información: 1) El título de la investigación; 2) El objetivo general, 3) El cuadro de operacionalización de variables y 4) La matriz para la validación.

- **Confiabilidad**

Un mayor número de investigadores y metodólogos, coinciden en afirmar que, la confiabilidad de un instrumento de Recolección de Datos, se refiere al grado en que una aplicación reiterada a un grupo de sujetos, produce resultados similares. Se obtiene mediante la aplicación de un “Estudio Piloto” el cual consiste en aplicar el instrumento una vez validado, a una pequeña muestra, con características similares a la del estudio a realizar (10 sujetos) para determinar su confiabilidad.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3. Resultados y discusión

3.1. Análisis e interpretación de los resultados de la investigación

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación, lo mismos que se consiguieron después de hacer realidad la propuesta de un programa motivacional fundamentado en la teoría de Abraham Maslow, para desarrollar el desempeño laboral docente en la Institución Educativa nivel Inicial N° 375 Villa del Norte – Los Olivos – Lima 2018.

Tabla N° 01. Encuesta a 08 docentes, que laboran en la Institución Educativa nivel Inicial N° 375 Villa del Norte, Los Olivos - Lima 2018, al inicio de la investigación.

N° Orden	Docentes afectados en su desempeño laboral	Tiene como consecuencia:	% Si	% No	TOTAL	Si	No	TOTAL
01	Por recarga de actividades que dificulta desarrollo normal de unidades y proyectos de enseñanza-aprendizaje programado para el mes.	Que, algunos docentes tengan problemas psicológicos, que origina que haya castigo físico a los alumnos.	06	02	08	75	25	100
02	Por carencia de horarios para las reuniones de coordinación técnico pedagógica, porque I.E. al tener 2 turnos, se toman acuerdos por separado, lo que crea disconformidad.	Que, algunos docentes padezcan de stress permanente por causa de recarga de actividades, generado por falta de coordinación del director con los docentes y demás entes de la I.E.	04	04	08	50	50	100
03	Porque los docentes están dedicados a cumplir todas las actividades programadas por la I.E. que hasta tienen que quedarse fuera de horario preparando	Que, no haya una relación de coordinación entre los docentes del mismo grado, para compartir estrategias en elaboración de sesiones de aprendizaje.	05	03	08	62.5	37.5	100

	materiales para el día siguiente, lo que significa que no tienen espacio, ni tiempo para su recreación.							
04	Por falta de motivación por parte del Director (a) de la I.E. que se refleja en la falta de entrega profesional de los docentes, que quieren mejorar la imagen institucional de la I.E.I.	Que, no se cuente con Proyecto Educativo Institucional “PEI” estable, por lo que el personal docente se ve afectado emocionalmente, junto con todos los elementos de la I.E.	07	01	08	87.5	12.5	100

Fuente: Elaborado por Bach. Elbis Leodan Agama Acuña

En lo relacionado al análisis de la tabla N° 01, sobre la Encuesta a 08 docentes que laboran en la Institución Educativa de nivel Inicial N° 375 Villa del Norte – Los Olivos – Lima, al inicio de la investigación, en el número de orden 01, que se refiere a los docentes afectados en su desempeño laboral, por recarga de actividades, que dificulta el desarrollo normal de unidades y proyectos de enseñanza – aprendizaje, programado para un mes, tiene como consecuencia, que algunos docentes resultan con problemas psicológicos, que a la vez produce que los docentes realicen castigo físico a los alumnos; tenemos que 06 de ellos, contestaron que sí tienen estas consecuencias, lo que representa que el 75 %, en cambio 02 de ellos no tienen estas consecuencias.

El investigador informa que, todo esto sucede por la falta de un Proyecto Educativo Institucional “PEI” pertinente a la realidad de los alumnos y de su comunidad y a la falta de motivación, sustentada en la Teoría de Motivación Humana de Abraham Maslow, que servirá para lograr mejorar el deficiente desarrollo laboral de los docentes de la Institución Educativa de nivel Inicial, motivo de la presente investigación.

Siguiendo con el análisis, en el rubro 02 de dicha Tabla, que se refiere a que los docentes son afectados en su desempeño laboral por la carencia de horarios para las reuniones de coordinación técnico pedagógica, porque la Institución Educativa donde laboran tiene dos turnos, que genera se tomen acuerdos por separado, lo que produce disconformidad en los docentes. Esto produce que algunos docentes padezcan de stress permanente, por causa de

recarga de actividades, que se produce por falta de coordinación del director, con los docentes, trabajadores administrativos, padres de familia y el resto de la comunidad. En este aspecto tenemos que 04 docentes contestaron que sí tienen estas consecuencias, lo que representa el 50 % del personal docente y 04 contestaron que no padecen de estas consecuencias.

El investigador, reitera que todo esto, sucede por la falta de un Proyecto Educativo Institucional “PEI” que sea pertinente a la realidad de la comunidad de los estudiantes y también a la falta de motivación de parte de la dirección de dicha Institución.

En el rubro 03 de la Tabla N° 01, se refiere a la afectación de los docentes en su desempeño laboral, debido a que ellos están dedicados a cumplir con todas las actividades programadas por la Dirección de la Institución Educativa, que ocasiona que los docentes, tienen que quedarse en las aulas de trabajo fuera de horario, para preparar materiales para la enseñanza del día siguiente. Esto quiere decir, según el investigador del presente estudio que, no se vea una relación de coordinación entre los docentes del mismo grado con el fin de compartir estrategias en elaboración de sesiones de enseñanza – aprendizaje. Esto sucede por falta de la correspondiente motivación pertinente al lugar o comunidad donde se labora. En este caso 05 docentes contestaron que sí tienen estas consecuencias, lo que representa el 62.5 % del total y 03 contestaron que no, lo que representa el 37.5 %.

En el apartado 04 de la mencionada Tabla N° 01, que se refiere a la afectación de los docentes en su desempeño laboral, por falta de motivación de parte de la Dirección de la Institución Educativa y que se refleja en la falta de entrega profesional de sus docentes con la finalidad de mejorar la imagen institucional en la enseñanza – aprendizaje, ante la comunidad. Todo esto, se produce según el autor de la presente investigación, por la falta de Proyecto Educativo Institucional estable, por lo que el personal docente, se ve afectado emocionalmente. El resultado en este caso es que 07 docentes contestaron que sí, lo que representa el 87.5 % y 01 contestó que no, lo que representa el 12.5 %

Tabla N° 02. Encuesta a 08 docentes que laboran en la Institución Educativa de nivel Inicial N° 375 Villa del Norte – Los Olivos – Lima 2018, al final de la investigación.

N° Orden	Docentes afectados en desempeño laboral	Tiene como consecuencia	Si	No	Total	%	%	Total
01	Por recarga de actividades que dificulta desarrollo normal de unidades y proyectos de enseñanza aprendizaje programado para el mes	Que, algunos docentes tengan problemas psicológicos que produce que haya castigo físico a los alumnos	02	06	08	25	75	100
02	Por carencia de horarios para las reuniones de coordinación técnico pedagógica porque la I.E. tiene 2 turnos, se toman acuerdos por separado que crea disconformidad	Que, algunos docentes padezcan de stress permanente por causa de recarga de actividades producido por falta de coordinación del director con sus docentes.	03	05	08	37.5	62.5	100
03	Porque, están dedicados a cumplir actividades programadas por la I.E. que hasta tienen que quedarse fuera de horario en el aula preparando materiales para el día siguiente. No tienen espacio ni tiempo para su recreación.	Que, no haya una relación de coordinación entre los docentes del mismo grado para compartir estrategias en elaboración de sesiones de aprendizaje	02	06	08	25	75	100
04	Por falta de motivación de parte del Director de la I.E. que se refleja en la falta de entrega profesional de los docentes con el fin de mejorar la imagen	Que, no se cuenta con un Proyecto Educativo Institucional estable, por lo que los docentes se afectan emocionalmente	01	07	08	12.5	87.5	100

	institucional ante la comunidad							
--	---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Diseñado y elaborado por tesista Elbis Leodan Agama Acuña

El análisis que realizo de la Tabla N° 02, respecto del número de orden 01, que se refiere a docentes que son afectados en su desempeño laboral y que se produce por recarga de actividades que dificulta el desarrollo normal de unidades y proyectos de enseñanza – aprendizaje, programadas para el mes, que tienen como consecuencia que, algunos docentes tienen problemas psicológicos, que genera que haya castigo físico en los alumnos; al final de la investigación, tenemos que, sólo 02 docentes, dijeron que SÍ, lo que representa el 25 % y 06 docentes, dijeron que NO, lo que representa el 75 % . Estimo entonces, que la aplicación del programa motivacional, basado en la teoría de Motivación Humana de Abraham Maslow, para desarrollar el desempeño laboral de los docentes, ha generado efecto positivo porque ha disminuido considerablemente la afectación a los docentes en su desempeño laboral, lo que genera a la vez mejor enseñanza – aprendizaje en los estudiantes de esta Institución y la satisfacción de los docentes en su diario trabajo.

Siguiendo con el análisis de la Tabla N° 02, en lo que se refiere al segundo punto que, se refiere a que los docentes son afectados en su desempeño laboral, por la carencia de horarios para las reuniones de coordinación técnico – pedagógico, debido a que la I. E. tiene 02 turnos y se toman acuerdos por separado, lo que crea disconformidad. Esto tiene como consecuencia que algunos docentes sufran de stress permanente, por causa de recarga de actividades y que se produce por falta de coordinación del Director con los docentes y demás entes de la I. E. En este caso 03 docentes contestaron que SÍ, lo que representa el 37.5 % y 05 docentes contestaron que NO, lo que significa que, la propuesta del programa de motivación ha surtido efectos positivos, debido a que la coordinación técnico pedagógico se realiza teniendo en cuenta los 02 horarios y que el stress en los docentes ha disminuido.

Siguiendo, ahora con el ítem 03 de la tabla en análisis y que se refiere a que los docentes resultan afectados en su desempeño laboral, porque están dedicados a cumplir todas las actividades programadas por el director de la I. E. que hasta tienen que quedarse fuera de

horario en el aula, preparando materiales para el día siguiente, por lo que no tienen ni espacio, ni tiempo para la recreación. Todo esto tiene como consecuencia, que no haya una relación de coordinación entre los docentes del mismo grado para compartir estrategias en la elaboración de sesiones de aprendizaje. En este caso 02 docentes contestaron que SI, lo que representa el 25 % de los docentes, que por lo tanto siguen con el problema y no se han integrado a la propuesta; y 06 docentes contestaron que NO, lo que representa el 75 %, entonces son los docentes que han intervenido en la implementación del Proyecto Educativo Institucional, por lo que han superado este problema de relación de coordinación, entre director, demás docentes y con los estudiantes, al final de la investigación.

El ítem 04 de la tabla en análisis al final de la investigación, que se refiere a que los docentes de esta I. E. en estudio y que se sienten afectados en el desempeño de sus labores, por falta de motivación de parte del director, que se refleja en la falta de entrega profesional de los docentes, con la finalidad de mejorar la imagen de la I. E. ante la comunidad local, provincial regional y nacional. Lo antes suscrito tiene como consecuencia, que no se cuente con un Proyecto Educativo Institucional estable, motivo por lo cual, que el total de los docentes se ven afectados emocionalmente. Ante este problema 01 docente contestó que SI, que significa el 12.5 %, por lo que se nota que, al aplicar esta propuesta del programa motivacional, ha sido positivo. Por consiguiente 07 docentes contestaron que NO, lo que significa que, el 87.5 % de docentes, se han integrado y que en base a la intervención que han tenido en la preparación del Proyecto Educativo Institucional, se han sentido motivados por el líder del grupo, o sea por el director, se ha revertido el estado negativo que tenía la I. E. al inicio de la investigación.

3.2. Discusión

La propuesta de un programa motivacional, en la Institución Educativa nivel Inicial N° 375 Villa del Norte, del distrito de Los Olivos, Provincia Lima, Región Lima, se refiere a cómo mejorar el deficiente desarrollo del desempeño laboral docente en la Institución Educativa del nivel Inicial, motivo de la presente investigación, el mismo que es el tradicional, que gestiona o ejecuta el conocimiento que deben aprender los alumnos, escogidos de textos

elaborados para otros contextos o realidades, dejando de lado el conocimiento de la realidad de la comunidad de Villa del Norte del distrito Los Olivos, razón por la cual lo que propone la presente investigación es un Programa Motivacional fundamentado en la Teoría de Abraham Maslow, para desarrollar el desempeño laboral de los docentes, de esta Institución Educativa.

Con el objetivo de organizar la enseñanza-aprendizaje de manera sistemática desde una perspectiva científica en esta institución educativa de nivel inicial, es esencial establecer una implementación pedagógica continua para los profesores. Esta implementación tiene como propósito permitir que cada docente maneje, en su crecimiento profesional, la diversificación curricular por áreas. El punto de partida para esta diversificación curricular es el Diseño Curricular Nacional elaborado por el Ministerio de Educación. Sin embargo, para adaptarlo a cada contexto, es necesario enriquecerlo y ajustarlo según las condiciones y estilo de vida de los estudiantes y la comunidad.

En este sentido, implica que los profesores deben ser capaces de aplicar y gestionar el proceso docente-educativo de manera adaptada a la realidad, con el respaldo de una motivación adecuada por parte de la Dirección de la Institución Educativa. Esto se hace con el fin de abordar con éxito los desafíos impuestos por la globalización, sin descuidar la importancia de la cultura local. Esta cultura local, a su vez, sirve como base para lograr el desarrollo integral de los alumnos y para que, a su vez, estos contribuyan a que su comunidad se alinee con las demandas del mundo global presente y futuro.

En el contexto peruano, el Ministerio de Educación ha establecido que, a través del Proyecto Educativo Institucional, los docentes de esta institución deben ser capaces de aplicar y gestionar el proceso docente-educativo de manera adaptada a su realidad. Esto les permite enfrentar con éxito los desafíos de la globalización, manteniendo al mismo tiempo un reconocimiento y respeto por la cultura local. Esta cultura local se considera fundamental para el desarrollo integral de los alumnos, quienes a su vez se espera que contribuyan a orientar a su comunidad de acuerdo con las demandas del mundo global actual y futuro.

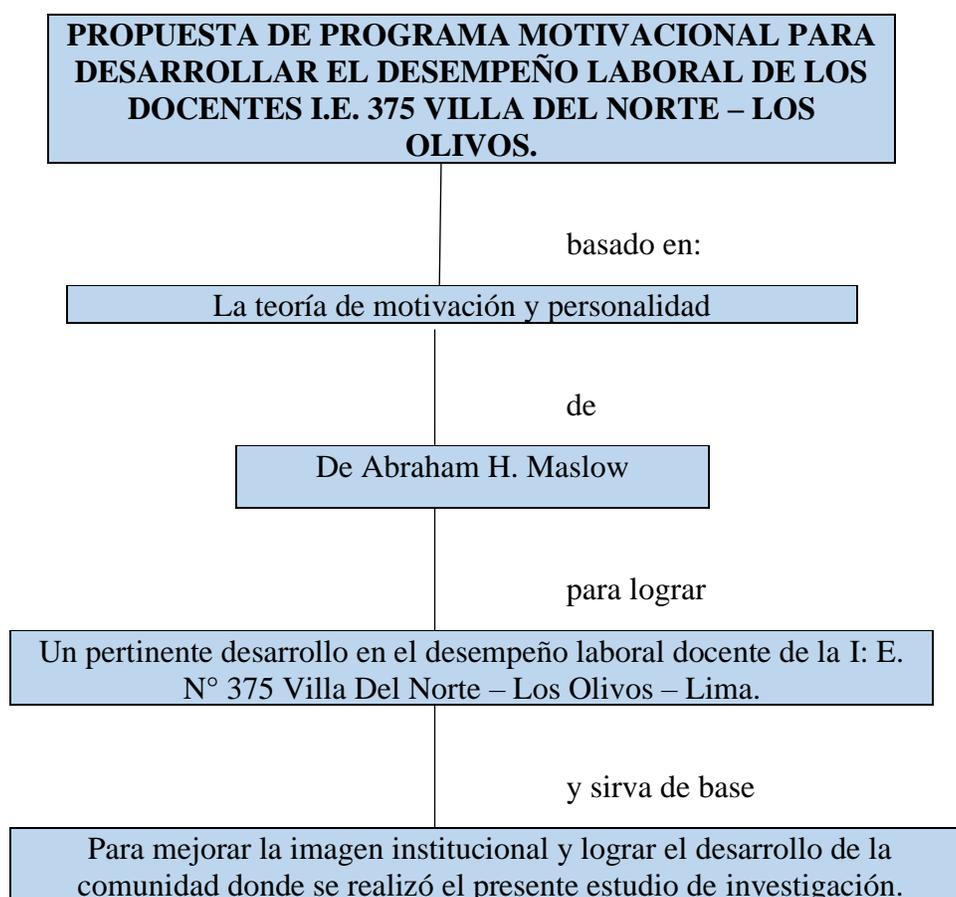
En concordancia con la investigación actual, se espera que el docente estimule el desarrollo tanto de sus alumnos como de la comunidad, empleando el conocimiento de la sociedad terrestre y contextualizándolo a la sociedad del conocimiento. Esto implica que la educación debe aprovechar el conocimiento local y regional, pero también incorporar conocimientos nacionales e internacionales. En este enfoque, la sociedad planifica su conocimiento para lograr el desarrollo, haciendo uso de diversos tipos de saberes, incluyendo el científico y tecnológicos recursos naturales de la región, haciendo que les sirva para su desarrollo en esta era de la globalización terrestre, con el fin de hacer desarrollo sustentable.

Por las razones expuestas y fundamentadas anteriormente, el docente debe hacer conocer sus afectaciones en el desempeño de su actividad laboral, con el fin de alcanzar la armonía entre todos los elementos que integran la Institución Educativa, para luego estructurar mejor el llamado Proyecto Educativo Institucional. A continuación, el educador debe comprender la importancia del progreso de los alumnos dentro de su Institución Educativa, especialmente en lo que respecta a la implementación de un programa motivacional. En este caso, se basa en la Teoría de Motivación Humana de Abraham Maslow, con el propósito de mejorar el rendimiento laboral de los profesores. Este enfoque no solo busca potenciar de manera racional los recursos naturales, sino también aprovecharlos para lograr una economía sólida. Esta economía no solo debe beneficiar a la comunidad de Villa del Norte - Los Olivos, sino también ser aplicada de manera integral para impulsar el desarrollo social, cultural, económico y educativo de dicha sociedad.

La propuesta de un programa Motivacional, basado en la teoría de Motivación y Personalidad de Abraham H. Maslow, para desarrollar el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 375 Villa del Norte, Los Olivos – Lima, al 2018, referida a que los docentes de la mencionada Institución Educativa, son afectados en su desempeño laboral, debido a que tienen recarga de actividades que tiene como consecuencia que la mayoría de los docentes sufren de problemas psicológicos, que la falta de horarios no existe reuniones de coordinación, por lo cual hace que los docentes padezcan de stress; además los docentes están obligados a cumplir con todas las actividades mal programadas por la

dirección y que tiene como consecuencia que no exista coordinación en la implementación de las estrategias de sesiones de aprendizaje y por último la falta de participar en estructurar el Proyecto Educativo Institucional lo que significa que falta motivación de parte de la Dirección de dicha Institución Educativa, que se refleja en la falta de empatía de los docentes en mejorar la imagen institucional y de su comunidad local y regional.

3.3. Esquema de propuesta de Programa Motivacional para desarrollar el desempeño laboral de los docentes de la I. E. I. N° 375 Villa del Norte – Los Olivos – Lima.



Fuente: Elaborado por Agama Acuña Elbis Leodan

3.3.1. Fundamentación del Modelo Teórico de la Propuesta.

La propuesta de un programa motivacional, basado en la teoría de Motivación y Personalidad de Abraham H. Maslow, para desarrollar el desempeño laboral de los docentes de la I. E. I. N° 375, Villa del Norte, Los Olivos – Lima. El autor de la presente investigación manifiesta; permite en primer lugar que los docentes intervengan en la estructuración de Proyecto Educativo Institucional, con el fin de evitar lo estudiado en la tabla N° 01 al inicio de la investigación y de la tabla N° 02, al final de la investigación y que se refieren a la afectación que sufren los docentes en su desempeño laboral, además por la falta de motivación del líder de la I. E. Los resultados nos enseñan que, todo esto se refleja en la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes, que es pertinente a la realidad socio económica del distrito, donde los docentes, directivos, padres de familia y autoridades, han puesto en práctica esta propuesta de motivación, no sólo para los docentes de esta I. E., sino para toda la comunidad, con los resultados de mejora en los docentes, estudiantes y padres de familia. Todo esto, permite que todos los docentes, se preocupen por su permanente capacitación pedagógica.

Abraham H. Maslow (1908) desarrolla una estructura jerárquica de necesidades que inicia con las fisiológicas, consideradas fundamentales para la supervivencia, tales como alimentación, bebida, ejercicio para mantener la salud, respiración, descanso, sexo y bienestar. Al satisfacer estas necesidades básicas, se abre la posibilidad de surgir requerimientos de nivel superior. Posteriormente, Maslow aborda las necesidades de Seguridad, las cuales abarcan aspectos como la seguridad física, la seguridad laboral y la disponibilidad de recursos, de principios morales, de empatía familiar, de conseguir salud, y de conseguir propiedad privada. Enseguida, paso a referirme, lo que Maslow llama necesidades de Afiliación, lo que involucra necesidades de amistad, afecto, intimidad sexual; para luego pasar a ver las necesidades de Reconocimiento, que se refieren a las necesidades superiores de autorreconocimiento, confianza en uno mismo, respeto mutuo y el éxito, que se logra al haber alcanzado el desempeño de alguna profesión, como en el presente estudio, el desempeño de la Pedagogía. Y por último se llega a la cúspide de la pirámide y que Maslow la denomina necesidades de

Autorrealización, lo que ampara la moralidad, creatividad, naturalidad, ausencia de juicios previos, disposición para aceptar hechos y capacidad para abordar y resolver problema

En el caso de mi investigación, sería ideal que los docentes en general, lleguen a la autorregulación, como sucede en Finlandia, donde el docente es el referente de la realización de satisfacción de las necesidades humanas y como también en la mayoría de los países europeos.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

Primera: Se identifica en los docentes, de la I. E. I. N° 325 Villa del Norte, Los Olivos – Lima, que tienen recargas de actividades, poca motivación por parte de la directora, no cuentan con un espacio para las reuniones pedagógicas y otros generando que tengan un bajo desempeño laboral.

Segunda: Con la propuesta y fundamentación del programa motivacional, basado en la Teoría de Motivación y Personalidad de Abraham H. Maslow, mejora el desarrollo en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel Inicial N° 375, Villa del Norte, Los Olivos, Lima al 2018.

Tercera: Con la propuesta en marcha del programa motivacional basado en la Teoría de Motivación y Personalidad de Abraham H. Maslow, se nota que hay una mejoría en el rendimiento de desempeño laboral de los docentes en el nivel inicial N° 375, Villa del Norte, Los Olivos, Lima al 2018, contrastándose así la hipótesis planteada inicialmente mediante una evaluación y validación a través de un pos test.

CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES

1. Los docentes, el director y la comunidad, utilizarán esta propuesta de programa motivacional, para que sea utilizado en los docentes, de todos los niveles educativos de Villa del Norte, distrito Los Olivos, provincia y departamento de Lima.
2. Difundir y contextualizar este modelo de programa motivacional que se propone en cada comunidad, distrito, provincia y región y cultura de nuestro país, para desarrollar con éxito a los docentes de nuestro país, que es multicultural, multiétnico y con diversidad geográfica.
3. Contextualizar cada Proyecto Educativo Institucional a la realidad geográfica, cultural, social y étnica que existe en nuestro país y que sirva de base para hacer desarrollo en el desempeño laboral de los docentes en distrito de los Olivos y el resto del Perú.
4. La aplicación de esta propuesta de programa motivacional, servirá para lograr que los docentes desarrollen su desempeño laboral y además para que los estudiantes desde su edad temprana, se capaciten para afrontar en el futuro con pertinencia los retos de la modernización de la economía y la cultura terrestre, reforzando el crecimiento sostenible.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Angulo Ramos, Javier (UNMSM; 2018), “Relación de la Motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.”
- Alberto Virgüez Peña, “Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente” - (2009)
- Ángel Manyá Aspilcueta “Dimensiones de personalidad y estrés laboral en profesores de educación especial de Lima Metropolitana” Universidad de S.M.P – 2009
- Brito (1992), La encuesta.
- Castillejo, Daniela (Lima - 2018), “Motivación y satisfacción laboral en docentes de Colegios Nacionales en la zona centro norte de Lima Metropolitana”
- Chiroque Chunga, Sigfredo; Investigación Educativa, El proyecto de tesis; UNPRG; 2006; p. 130)
- Dra. C. Lázara Anaís Granados Guerra. “Desempeño profesional en la educación primaria en Cuba. Logros y perspectivas de desarrollo” Cuba – (2 013)
- Davis y Higdon, “Diseño de un programa de inducción en Chile para profesores en sus
- Dilma Zarate Ramirez, “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia”, Lima – (2 011)
- “Desempeño laboral docente” Extraída el 14/04/2 014 desde http://www.ecured.cu/index.php/Desempe%C3%B1o_laboral
- Esteve, J. “La educación en la sociedad del conocimiento”. Barcelona, España: Paidós. (2003).
- El Dr. Mora es Ingeniero - Administrador, Profesor Titular en el Área de estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo (Venezuela)
- Fox Llerena Estefanía (PUCP; 2018), “Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una universidad privada de Lima”

- Frederick Herzberg, “Teoría de los Dos Factores”, (1968).
- Fernández Ríos, M., Sánchez, J.C. y Rico, R. “Procesos estratégicos y estructura organizacional: implicaciones para el rendimiento”. (2001).
- Gallego, C., Gil, F. y García, M. “Análisis del clima laboral en una organización hospitalaria”. (1993).
- González, D. “Teoría de la motivación y práctica profesional”. La Habana: Editorial Pueblo y Educación, (2001). p. 1-280.
- Jenkins y Calhoun, “Causas Motivacionales En la Docencia”, (1991)
- Kyriacou y Sutcliffe (1978), “Estrés Docente”^[1]Extraída el 17/04/2014 desde http://www.ieesa.org.mx/Datos/El_estres_laboral_en_los_docentes_de_educacion_basica_factores_desencadenantes_y_consecuencias.pdf
- Leonard NH, Beauvais LL and Scholl RW (1999) "La motivación de trabajo: La incorporación de los procesos basados en Self- Concept", Relaciones Humanas 52: 969– (1998).
- Leboeuf M, Muro F. “El Gran Secreto de la Motivación”, Ediciones Urano. Barcelona. (2009)
- Lic. Elías Damián Guerra, Lic. Luz Magali Villarroel Núñez, - “Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje, ciclo-2010- I -2010- II” - La Cantuta, (2010)
- Mejía Serna, Liliana (Manizales-Colombia; 2018) “Factores motivacionales presentes en docentes de una I. E. P. del sector norte de La Dorada y su relación con el clima laboral primeros años de ejercicio docente” - (2008)
- Moreno, Juan Carlos (Ambato-Ecuador; 2019), “La motivación y el rendimiento laboral de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones del cantón Ambato, provincia de Tungurahua”

Mario Rueda Beltrán, “La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias”- México, D. F., (2009)

Mc Grath, “Estrés Laboral” Extraída el 14/04/2014 desde <http://es.thefreedictionary.com/desempe%C3%B1o>

“Motivación, ¿qué es estar motivado? y motivación en el aula”. Extraída el 06/05/2014 desde <http://www.degerencia.com/tema/motivacion>.

Müller Müller K, Allia R & Benninghoff F. “Cómo se puede mantener la motivación de los docentes a lo largo de su carrera profesional”, (2009).

Ordenanza Regional N° 180 – Premio al desempeño docente por prácticas innovadoras exitosas. Arequipa - (2014)

Palomo, María, “Liderazgo y motivación de equipos de trabajo”, ESIC, (España, 2010) pág. 102

Pérez – Ciordia I, Guillén-Grima F, Brugos A, Aguinaga Ontoso I, “Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria”. (2013)

R.D N° 2049 -2013 – GR – C/DRE-C/DIGEP - "Formación para el buen desempeño docente. Cusco – (2013)

Susana Rodríguez, José c. Núñez, Antonio Valle, Rebeca Blas, Pedro Rosario, “Autoeficacia Docente, Motivación del Profesor y Estrategias de Enseñanza”, (2009).

Veeman, “Problemas de Motivación Docente”, (1984)

Zubieta y Susinos, “Recursos didácticos y la motivación docente”, (1992)

ANEXOS



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: Agama Acuña Elbis Leodan Agama Acuña Elbis Leodan
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: "Programa motivacional basado en la teoría de Abraham Ma...
Nombre del archivo: TESIS-AGAMA_ACU_A.docx
Tamaño del archivo: 662.58K
Total de páginas: 89
Total de palabras: 24,929
Total de caracteres: 135,311
Fecha de entrega: 18-dic.-2023 04:57a. m. (UTC+0300)
Identificador de la entre... 2261501990



Dr: Castro Kikuchi Jorge Isaac
Asesor

“Programa motivacional basado en la teoría de Abraham Maslow, para desarrollar el desempeño laboral docente en la I. E. I. 375 – Villa del Norte - Los Olivos - Lima 2019”

INFORME DE ORIGINALIDAD

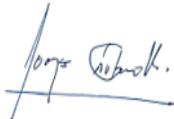
18%	16%	2%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

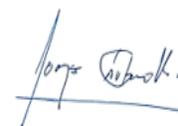
1	repositorio.up.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	tesisproyectos.com Fuente de Internet	1%
3	www.youblisher.com Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad de Las Palmas de Gran Canaria Trabajo del estudiante	1%
6	anotacionesestudiandopsicologia.blogspot.com Fuente de Internet	1%
7	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unasam.edu.pe	

Dr: Castro Kikuchi Jorge Isaac
Asesor

	Fuente de Internet	<1 %
9	silو.tips Fuente de Internet	<1 %
10	ri.uaemex.mx Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Universidad Jose Carlos Mariategui Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Anahuac México Sur Trabajo del estudiante	<1 %
15	jiluvapebudan.weebly.com Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	www.riuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia	<1 %


 Dr: Castro Kikuchi Jorge Isaac
 Asesor

19	Submitted to Universidad Santo Tomas Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.udem.edu.mx Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorioinstitucional.buap.mx Fuente de Internet	<1 %
24	www.arearh.com Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	www.studocu.com Fuente de Internet	<1 %
27	repository.uniminuto.edu Fuente de Internet	<1 %
28	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	bdigital.uexternado.edu.co Fuente de Internet	<1 %
30	www.aibarra.org	



Dr: Castro Kikuchi Jorge Isaac
Asesor

Fuente de Internet

<1 %

31 pinilina.wixsite.com
Fuente de Internet

<1 %

32 Submitted to Universidad de San
Buenaventura
Trabajo del estudiante

<1 %

33 www.galeon.com
Fuente de Internet

<1 %

34 dokumen.site
Fuente de Internet

<1 %

35 frasesdelavida.com
Fuente de Internet

<1 %

36 fr.slideshare.net
Fuente de Internet

<1 %

37 tesis.ucsm.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

38 recursosbiblio.url.edu.gt
Fuente de Internet

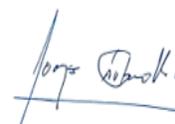
<1 %

39 Submitted to Universidad Peruana de Las
Americas
Trabajo del estudiante

<1 %

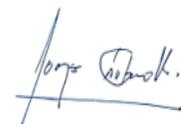
40 repositorio.udh.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %



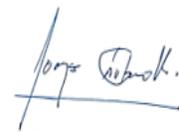
Dr: Castro Kikuchi Jorge Isaac
Asesor

41	saludyexitolaboral.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to University of The Incarnate Word Trabajo del estudiante	<1 %
44	hectorandresceberino.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
45	Submitted to Universidad Nacional de Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
46	moam.info Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
48	seminarioiiuntref.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
49	www.eumed.net Fuente de Internet	<1 %
50	www.reddejusticia.org.co Fuente de Internet	<1 %
51	Submitted to Fundación Universitaria CEIPA Trabajo del estudiante	<1 %



Dr: Castro Kikuchi Jorge Isaac
Asesor

52	www.bezzia.com Fuente de Internet	<1 %
53	anlisisdesistemasdeinformacin-brayan.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
54	colegioanciladei.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
55	ddigital.umss.edu.bo:8080 Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana Trabajo del estudiante	<1 %
58	www.delrivero.tv Fuente de Internet	<1 %
59	repositorio.uan.edu.co Fuente de Internet	<1 %
60	revistas.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
61	repository.ucc.edu.co Fuente de Internet	<1 %
62	www.centropaz.com.ar Fuente de Internet	<1 %



Dr: Castro Kikuchi Jorge Isaac
Asesor

74 www.mef.gob.pe <1 %
Fuente de Internet

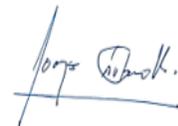
75 www.eluniversal.com <1 %
Fuente de Internet

76 www.unprg.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía Activo



Dr: Castro Kikuchi Jorge Isaac
Asesor