



Estrategias motivacionales para la mejora del desempeño docente

Julio Dagoberto Camacho Herrera¹

p7001252902@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-5015-0056>

Universidad de Guayaquil, Ecuador
Piura, Perú

Roberth Alfredo Sánchez Balcázar

robertsanchez2110@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8029-8892>

Escuela Superior Politécnica del Litoral,
Ecuador

Liset Rosalva Hernández Rovalino

p7001252905@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-4321-9825>

Universidad César Vallejo, Piura, sede Piura
Piura, Perú

Guadalupe Elizabeth Paredes Menéndez

guadalupe.paredesme@ug.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-0125-9025>

Universidad de Guayaquil, Ecuador

RESUMEN

Introducción. El desempeño del docente tiene que ajustarse a las necesidades de los estudiantes de era digital, utilizando metodologías activas para despertarles el interés de aprender e involucrarlos a los temas de la clase espontáneamente para lograr aprendizajes significativos. **Objetivo:** demostrar la eficiencia de la aplicación de un programa de estrategias motivacionales que procura la mejora del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Juan José Plaza Guayaquil - Ecuador. **Metodología:** Se ha trabajado con una muestra universal de 24 catedráticos, la recolección de la se realizó con un cuestionario de 26 preguntas sobre el desempeño docente; el estudio es de tipo aplicado, cuantitativo, experimental en modo pre-experimental, aplicando pretest y postest para valorar las variaciones del grupo de estudio. **Resultados:** el contraste de hipótesis manejó la distribución “t” Student para muestras asociadas. Los hallazgos del análisis de datos antes de aplicar las estrategias motivacionales el desempeño docente reveló 58,33% escala media, en el postest mejoró a una escala alta 75%, el contraste de los resultados presenta una diferencia de 37,5%. **Conclusiones:** se ha demostrado que hubo un cambio significativo en el nivel del desempeño docente.

Palabras Claves: Desempeño docente, estrategias motivacionales, mejora educativa, programa

¹ Autor Principal

Motivational strategies to improve teaching performance

ABSTRACT

Introduction. The performance of the teacher has to adjust to the needs of the students of the digital age, using active methodologies to arouse their interest in learning and involve them spontaneously in class topics to achieve significant learning. **Objective:** to demonstrate the efficiency of the application of a program of motivational strategies that seeks to improve the professional performance of teachers in the College Fiscal Juan José Plaza Guayaquil - Ecuador. **Methodology:** We have worked with a universal sample of 24 professors, the collection of which was carried out with a questionnaire of 26 questions on teaching performance; the study is applied, quantitative, experimental in pre-experimental mode, applying pre-test and post-test to assess the variations of the study group. **Results:** the hypothesis contrast handled the “t” Student distribution for associated samples. The findings of the data analysis before applying the motivational strategies, the teaching performance revealed 58.33% medium scale, in the post-test it improved to a high scale 75%, the contrast of the results presents a difference of 37.5%. **Conclusions:** it has been shown that there was a significant change in the level of teaching performance.

Keywords: Teaching performance, motivational strategies, educational improvement, program

Artículo recibido 01 abril 2023

Aceptado para publicación: 15 abril 2023

INTRODUCCIÓN

Los instituciones educativas en la actualidad requieren una transformación en sus metodologías de enseñanza aprendizaje para atender las inquietudes y los demandas de los educandos del siglo XXI, por lo cual los catedráticos de planteles educativos necesitan adaptarse a los avances de tecnológicos para estar acorde a los aprendices, asimismo para afrontar esta realidad los catedráticos de los distintos niveles educativos necesitan aplicar estrategias de aprendizaje y metodologías activas que despierten el interés de los escolares e involucrarlos de manera espontánea en los temas de clase de la asignatura que imparte, el problema de algunas instituciones educativas públicas y privadas es que tienen maestros instruidos con saberes científicos y tecnológicos, sin embargo, no hallan las rutas para explicar sus conocimientos a los alumnos de manera efectiva y asertiva, para conseguir los propósitos planteados por el ministerio de educación y de las planteles educativos del Ecuador y Latinoamérica; el ejercicio de los docentes y las metodologías de enseñanza para incentivar a los estudiantes son de mucha relevancia, aquí se debe, considerar los agentes internos y externos de la motivación, para tener en cuenta los características y necesidades individuales de los escolares. Hay 4 características en el ambiente de clases que pueden ser aplicadas como estrategias motivacionales, esto es, los mecanismos de recompensa las estrategias lúdicas, estrategias lúdicas y las herramientas TIC. (Hernández, 2015)

Asimismo, se encontró que en México los niveles de educación consideran la calidad educativa como un problema, esto por los resultado del desempeño de los maestros, ya que así se lo ha trasladado a la colectividad mexicana, esto lo sostienen en los resultados que el esrudiantado consigue en las pruebas estandares de alto rendimiento, que se les recepta a los aprendices a nacional e internacional, asimismo con la propósito de impulsar la calidad de la educación en la nación, estos resultados se han usado para efectuar mejoramientos en el ámbito educativo a grandes niveles, de la misma forma, se somete a los maestros a un examen de desempeño mediante pruebas estandarizadas. (Martínez et al., 2016)

En consecuencia, Gálvez & Milla (2018) han considerado que en el Perú se quiere replantear las políticas de gobierno referentes a la educación para la mejora del proceso educativo de los educandos, esto se considera un lineamiento pertinente para el contexto educativo de la esta nación, asimismo de establecer pautas claras y puntuales de los procesos de gestión y desarrollo de aprendizajes de los alumnos, siendo estos los desafíos actuales de la educación del Perú.

DESCRIPCIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL ESTUDIO.

Sin duda, en el contexto educativo en el cual ejecuta la investigación, este problema se manifiesta en la escasa aplicación de los maestros de estrategias motivacionales, lo cual se evidencia en el poco interés y apatía de los alumnos para atender las sesiones de aprendizaje de las diversas asignaturas. Los profesores del Colegio Bellas Artes de Guayaquil – Ecuador, otrora conocido como Bellas Artes no cumplen con el ejercicio docente de manera adecuada, pues algunos no cumplen con sus labores docentes, esto es, que no cumplen a tiempo sus planificaciones micro - curriculares, de tutorías, refuerzo académico, entre otros, asimismo no usan estrategias motivacionales pertinentes que se adapten a los requerimientos de los educandos para atraerlos al aprendizaje. Por lo expuesto anteriormente se ha planteado el objetivo general demostrar la eficiencia de las estrategias motivacionales en la mejora del desempeño docente en el Colegio Fiscal Juan José plaza. Los objetivos específicos son: Establecer el grado del desempeño docente del Colegio Fiscal Juan José Plaza, Guayaquil - Ecuador, antes de ejecutar el programa de estrategias motivacionales; determinar el grado del desempeño docente, después de ejecutar el programa de estrategias motivacionales; Contrastar el grado del desempeño docente, antes y después de ejecutar el programa de estrategias motivacionales.

De la misma forma, este estudio tiene como hipótesis general: La aplicación de un programa de estrategias motivacionales, causa efectos significativos y positivos en la mejora del desempeño docente del plantel donde se realiza el estudio. Asimismo, se está destinado a verificar las hipótesis específicas que se detallan a continuación: El grado del desempeño docente, está en una escala media, antes de ejecutar el programa de estrategias motivacionales; El grado del desempeño docente, se ubica

en una escala alta, después de ejecutar el programa de estrategias motivacionales; hay diferencias relevantes en el grado del desempeño docente, antes y después de la ejecución del programa de estrategias motivacionales.

Revisión de literatura.

Revisando la literatura de varios autores se encontró varios estudios que han evidenciado la importancia que tienen las estrategias motivacionales sobre el aprendizaje de los estudiantes. De acuerdo a Muñoz (2017) que en su trabajo llegó a la conclusión de que hay una correlación importante positiva baja entre las estrategias motivacionales que utilizan los maestros y la calidad de convivencia escolar, desde un enfoque administrativo en el ambiente de clase. Asimismo, se ha publicado una propuesta de programa ha demostrado que la utilización de las estrategias motivacionales ha mejorado la competitividad de los catedráticos y colaboradores de un centro educativo de Cajamarca, Perú. (Ramirez, 2018). Asimismo, Siong Tay y Pita (2017) en su trabajo han manifestado que las estrategias motivacionales constituyen un recurso fundamental las cuales deben ser utilizadas por los docentes para impartir los temas de las diversas asignaturas en sus sesiones de clases, con el objetivo de promover el desarrollo de capacidades cognitivas que incentiven el avance escolar y personal de sus estudiantes. Además, Véliz, (2018), ha logrado construir una estrategia motivacional, basada en la dinámica de los procesos de aprendizaje, con la cual pretende conseguir saberes significativos en los educandos mediante la motivación. Ha concluido que para alcanzar los objetivos planteados los docentes requieren que los aprendices estén motivados.

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Programa de estrategias motivacionales

Cardoso et al., (2009) han sostenido que un programa de estrategias motivacionales se refiere al conjunto de acciones ordenadas sistemáticamente que tienen como fin la motivación de los discentes y que se desarrolla en un espacio de tiempo fijado para la obtención de los objetivos trazados por el profesor, conserva un proceso de gestión y de finanza y se puede tornar llamativo para otros contextos escolares y tiene con dimensiones que ayudan al crecimiento de los niveles de desempeño.

Por consiguiente, Salazar & Romero (2006) manifiestan que la planificación de un programa de estrategias motivacionales es un proceso en el cual se examina, indaga objetivamente el contexto en el que se tiene que ejecutar las acciones para conseguir las transformaciones o cambios que se requieren. A partir de esto aparecerán los intereses, necesidades, motivaciones e inquietudes que sostienen de forma clara el logro de los propósitos de la planificación del programa.

De la misma forma, Arciniegas & García (2007) quienes han declarado que la ejecución del programa de estrategias motivacionales radica en la aplicación efectiva de las operaciones que se han planteado, mediante experiencias, estrategias y acciones planificadas en procura de lograr los objetivos planteados.

Por consiguiente, Reyes, et al. (2015) señala que la evaluación del programa de estrategias motivacionales hace posible la revisión y valoración de los logros de los objetivos planteados, mediante una serie de procedimientos que dan conocer en qué medida se han cumplido los objetivos del programa aplicado

Asimismo, Valenzuela, et al. (2018) tienen la siguiente definición en cuanto a las estrategias motivacionales: son aquellas técnicas, procedimientos y metodologías que buscan conseguir un objetivo y la modificar el comportamiento de los individuos, por lo cual su diseño está condicionado por las acciones de los catedráticos al aplicar la motivación en los estudiantes.

En este orden, se ha encontrado a Ruiz (2014). Que ha sostenido que de acuerdo a su origen existen 2 tipos de motivación, esto es, motivación extrínseca y la intrínseca. La extrínseca se manifiesta cuando persona lo motiva no es lo que hace, sino lo recibe por lo que hace los estímulos de este tipo de motivación provienen del exterior. Cabe resaltar que es la que nos lleva a realizar alguna acción que puede o no agradarnos mucho, sin embargo, tenemos la seguridad de que nos beneficiaremos de una recompensa o premio. Del mismo modo la motivación intrínseca se da al momento que un individuo realiza una acción por el sencillo placer de que agrada ejecutarla, sin que sea necesario algún incentivo externo. Eso sucede nuestras ganas de superarnos cada día.

En efecto, revisando la literatura se encontró que Maslow (1943) ha sostenido su teoría de la pirámide de las necesidades humanas, la cual tiene el reconocimiento de una gran parte de la comunidad científica, Maslow ha sintetizado esta la jerarquía de las necesidades que tienen los individuos en la imagen de una pirámide, estas necesidades del ser humano se tienen que satisfacerse escalonadamente de acuerdo al orden de sucesión de las necesidades que se alojan en cada una de los escalones desde el más bajo hacia el más alto hasta subir a la cúspide de la pirámide. Asimismo, Abraham Maslow ha indicado que no se tiene que omitirse ningún escalón, puesto que esto imposibilitaría prosperar al escalón siguiente, los escalones o niveles de la jerarquía de las necesidades de ser humano obedecen a un recorrido los cuales tienen que ser finalizados para adquirir la bienestar y la felicidad y esta búsqueda será la que produce la motivación en las personas. En el primer escalón a nivel, se aspira complacer las necesidades físicas, las cuales son las elementales para la vida de las personas, y alcanzando éstas, nos acercáramos a las necesidades vinculadas a la seguridad, seguidamente vamos al escalón de aceptación desde la perspectiva social, relaciones sociales y el afecto. Siguen las necesidades de autoestima, amor propio, honra y dignidad, en las que están inmersa el prestigio, el respeto, entre otras, y de esta manera habremos llegado a la cúspide conquistando el anhelo de todo ser humano que es la felicidad, lo cual no es solo llegar a la plenitud como persona, sino conseguir el legado de las labores sobre el sentido de la existencia y el ambiente donde nos desarrollamos. (Turienzo, 2016)

Desempeño docente

En la revisión de la literatura sobre la variable desempeño docente se tiene que Chiavenato Idalberto, ha definido que el desempeño laboral es la eficacia que tienen los colaboradores que laboran en instituciones que se dedican a generar diversos productos o servicios, por lo cual este desempeño es indispensable para estos contextos, para lograr posicionarse en sitios de privilegios para lograr las metas y anhelos trazados, lo mismo ocurre con el desempeño docente en el sistema educativo, donde los profesores ejecutan su trabajo adecuadamente para lograr moldear la formación integral y la

conducta de los educandos para cumplir con la misión y visión de cada establecimiento. (Chiang y San Martín , 2015)

En efecto, en la actualidad, la labor docente se ha vuelto en desafío que torna más difícil, arduo y de muchas responsabilidades, citando la referencia teórica de (Rossi, 2009) que ha afirmado que el crecimiento de las ciencias y la transformación de la educación están demandando al docente la ejecución de muchos roles; los maestros, esto es, facilitadores de los contenidos y del aprendizaje, consejero educativo, tutor de los estudiantes, diseñador de recursos, diseñador de pruebas estructuradas para evaluar a los estudiantes, orientador de las familias de los estudiantes, mentor de educadores novatos, entre otras labores. (Romero, et al., 2013)

Según, Cervantes (2016), quien ha sostenido el desempeño docente brinda un extenso grupo de referencias teóricas y empíricas, con las cuales se invita a repensar el rol de los educadores y el análisis de su ejercicio. De aquí aparecen varias interrogantes ¿Cómo es el desempeño docente y que dimensiones tiene para realizar el análisis? El asunto contempla el uso frecuente de los maestros y alumnos de posgrado de las concepciones “práctica docente” y “desempeño docente”. Se debe enfatizar que el vocablo “desempeño docente” fue adherido a la RAE desde los 70`s, se ha usado para hacer referencia a la labor de los maestros en los ambientes de clase y para analizar labor de los docentes. Además, el desempeño docente se considera como centro de la acción de los maestros y su situación como trabajador.

En consecuencia, Sánchez & Jara (2017) quienes han sostenido que el desempeño docente en los ambientes escolares, no se tiene que imaginarse una acción lineal de transmisión de saberes para construir la vida cultural de la comunidad a través de una estructura de bloques curriculares simplificados para ejecutar el proceso de enseñanza aprendizaje. Las plataformas digitales de transferencia de contenidos escolares no paran de entregar nuevos retos renovadores a los establecimientos educativos y a sus docentes. Tienen que atender a estudiantes con nuevos anhelos, necesidades e intereses que los exigen a los profesores una ardua tarea con muchas responsabilidades

y compromisos. Además, al ejecutar sus sesiones de clase tienen que conducir sus emociones y las de sus escolares, estableciendo de este modo vínculos emocionales con sus estudiantes.

Del mismo modo, Díaz et al. (2017) han declarado que se entiende que los profesores laboran con seres humanos, es decir, los jóvenes y niños y el contexto que envuelve a la comunidad educativa, su nexo con ellos está compuesto fundamentalmente por enlaces referentes al entorno social, lo cual demanda una interacción académica de afecto.

De esta manera, existen casos especialmente cuando un docente no se ha preparado en temas didácticos y pedagógicos los docentes presumen que con la preparación de la sesión clase, exponerla de manera clara a los alumnos, mostrar ejemplos, plantear interrogantes del tema que se ha tratado, preguntar si hay dudas sobre las temáticas, enviar deberes o investigaciones para reforzar los temas y al finalizar los bloques didácticos o del ciclo aplicar exámenes para comprobar si los estudiantes han captado los temas de los contenidos planificados, los resultados del trabajo docente no son tan alentadores. Por esta razón, los catedráticos nos hacemos la pregunta ¿por qué los alumnos no alcanzan a captar todo lo que se les enseña? A pesar del enorme sacrificio que efectuamos en los salones de clases. (Murillo, 2010)

Según Espinoza, et al. (2017) que han indicado que al evaluar el desempeño docente es concluyente las capacidades expuestas por los educadores, esto es, un conglomerado de factores como son conocimientos específicos del área de profesional docente, destrezas, habilidades, aspectos actitudinales, que tiene cada persona, sus características individuales (aptitudes, personalidad, motivaciones, valores) y sus conjuntos de experiencia en el ejercicio docente que se manifiestan al momento de enfrentar o solucionar dificultades que se presentan con frecuencia en los espacios educativos.

De la misma forma, el desempeño docente son aquellas actividades que los profesores cumplen dentro y fuera de los salones de clases, donde su actividad esencial es el proceso de enseñanza, sin embargo, no está limitado únicamente a esto. El proceso de enseñanza como parte de la acción docente implica efectuar múltiples actividades como, por ejemplo, la preparación de las sesiones de clases mediante

una planificación anticipada, preparar los recursos que se aplicaran, diseñar tareas, transferir las clases planificada previamente y evaluar los contenidos para observar los resultados de su labor como docente. (Walker, 2016)

Según, Mena (2017) quien ha manifestado que la planificación micro-curricular es una herramienta pedagógica que se orienta a organizar de un modo pertinente las rutas que el educador debe seguir en sus sesiones de clases para el aseguramiento de la consecución y el éxito de las mismas, además, las estrategias metodológicas que empleará, las habilidades y destrezas que anhela aplicar, los recursos didácticos que usa en el aula, los ajustes curriculares que tiene que confeccionar para atender la diversidad de sus estudiantes y el instrumento de evaluación para verificar los conocimientos de sus estudiantes.

Por otro lado, Sánchez (2018) ha definido a la evaluación como el instrumento que contiene los niveles de instrucción para recoger las valoraciones relativas a los aprendizajes de los educandos y verificar si las planificaciones han sido aplicadas con éxito. Además, la evaluación es considerada como el proceso que hace posible establecer el nivel de asimilación de los temas que se han impartido en espacios educativos a los estudiantes. Es la medición del grado transformación producida en el conocimiento, destrezas, actitudes, atribuible a la formación recibida por los escolares.

En ese sentido, un plan de refuerzo académico es un recurso pedagógico construido por el docente, el cual está dirigido para asistir al estudiante en las diversas dificultades académicas que se presentan frecuentemente en el camino del proceso de enseñanza aprendizaje. (Calucho, 2018)

García, et al. (2018) han definido al plan tutorial como una labor docente que muestra las pautas que servirán para orientar a los estudiantes a largo del proceso educativo, de la misma forma, tiene el propósito de ayudar la formación integral de los alumnos para fortalecer su desarrollo como persona, su interés profesional y social, a través estímulos que favorecen la autoestima, la criticidad, la armonía social y el mejoramiento del clima para los aprendizajes.

Asimismo, en la actualidad para ejecutar el proceso educacional es imprescindible la aplicación de herramientas TIC para conseguir en los educandos una formación integral y las competencias que

necesita para solucionar dificultades que pueden presentar en la vida cotidiana, la formación a través de los recursos tecnológicos se ha convertido en un método que activa el interés de los estudiantes para aprender, formando y desarrollando competencias para que puedan enfrentar los desafíos que se impone la sociedad en el siglo XXI. (Navarrete & Mendieta, 2018)

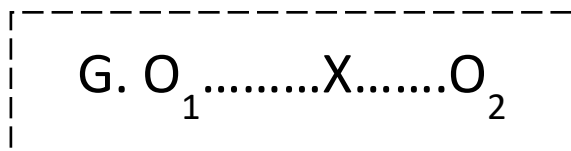
METODOLOGÍA

En efecto, este estudio ostenta un enfoque cuantitativo, porque tiene diversas rutas que siguen una secuencia que tienen que ser demostradas y medidas en el lapso de tiempo en que se aplica el estudio, con los instrumentos de recojo de datos manejados en el trabajo de campo para la comprobar las hipótesis trazadas.

De la misma forma, este estudio tiene un diseño experimental en su modo pre-experimento, porque para se ha trabajado con una sola población y una muestar universal, en la cual se ha aplicado un instrumento de pretest y un posttest, de acuerdo a Hernández et al., (2014). Asimismo se manipula ligeramente la variable 1 y se ha examinado los efectos que ha tenido en la variable 2.

Además, este trabajo de investigación es de tipo aplicado, porque de basa en el uso de toerías y referencias teóricas las cuales nos llevan a la búsqueda de la solución a un problema. (Hernández et al., 2014)

El esquema del estudio se representa así:



G: Población única.

O1: Pretest.

O2: Posttest.

X: Ejecución del programa de estrategias motivacionales.

Población, muestra y muestreo.

La población es un conglomerado de sujetos que comprenden diferentes características que se procuran analizar en un estudio. Ventura, (2017), asimismo el estudio fue conformado por una población de 24 docentes del establecimiento donde se realizó la investigación. Por otro lado, puesto que la población del establecimiento es pequeña se trabajó con una muestra universal.

De la misma forma, la muestra es un subconjunto cualquiera de la totalidad de una población a la cual se pretende estudiar, además las muestras se clasifican en probabilísticas o no probabilísticas. (Carrillo, 2015)

Asimismo, Otzen & Manterola, (2017) han declarado que el muestreo no probabilístico intencional, escoge sujetos de la población restringiendo a la muestra de forma única a estos individuos. Se emplean en espacios en los cuales la población es variable y la muestra es pequeña.

Por consiguiente, en esta investigación se ha manejado un muestreo no probabilístico intencional en el cual se toman en cuenta a todos los catedráticos de contrato, nombramiento provisional y nombramiento definitivo del plantel donde se aplicó la investigación y se excluyeron a los directivos y a los colaboradores de servicio generales.

Instrumento de recolección

Un instrumento de recolección de datos hace referencia a un recurso del cual se vale el investigador para recoger los datos que requiere para ejecutar un estudio. Los instrumentos de recojo de datos son muy útiles, puesto que extraen la información directamente de los fenómenos o la población inmersa en el estudio, además deben ser sistemáticos y organizados. (Cerde, 2018)

Por otra parte, se manejó como técnica la encuesta con un cuestionario para el recojo de la información, el cual se tuvo por 26 preguntas, 7 preguntas para la dimensión planificación microcurricular, 7 preguntas para la dimensión evaluación, 6 para la dimensión plan refuerzo académico y 6 para la dimensión plan tutorial, las preguntas se midieron con la escala de Likert con una escala del uno al cinco con las siguientes alternativas: Nunca, rara vez, a veces, casi siempre, siempre.

Validez

De acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista (2014) La validez de un instrumento de recojo de datos hace referencia al grado en que mide de manera objetiva a las variables que participan en un trabajo de investigación.

Por otro lado, la validez del cuestionario sobre el desempeño docente ha sido validadas por expertos en el ámbito educativo, ellos revisaron, analizaron cada pregunta, también verificaron que los ítems guarden el nexo pertinente con los indicadores de la variable del estudio para recoger la información requerida para lograr los objetivos del estudio.

Confiabilidad

La confiabilidad de una investigación es el nivel en que un instrumento de recolección de datos provoca resultados consistentes y coherentes. Esto es, que al aplicarla otra vez al mismo individuo u objeto produce los mismos resultados. (Hidalgo, 2005)

De la misma forma, para la investigación se usó el coeficiente estadístico Alfa de Cronbach para realizar la medición de la fiabilidad del cuestionario, también se ha aplicado un piloto a diez docentes del Colegio donde se realizó el estudio y se consiguió un alfa 0,793 con lo cual se comprueba que el instrumento posee un de confiabilidad que se ubica en el nivel de aceptable para aplicarlo a la muestra.

Métodos de análisis de datos

Los datos recogidos de la encuesta han sido procesados con el software estadístico SPSS V2.2, el cual sirvió para analizarlos y proporcionar los resultados de la variable desempeño docente, los cuales se mostraron en tablas de frecuencias y porcentajes, de esta manera se facilitó la interpretación de las respuestas de los catedráticos encuestados. Asimismo, se usó la prueba “t” de Student para contrastar los resultados del pretest y el postest.

RESULTADOS

Tablas de frecuencias y porcentajes de los objetivos y estadísticos descriptivos de las hipótesis

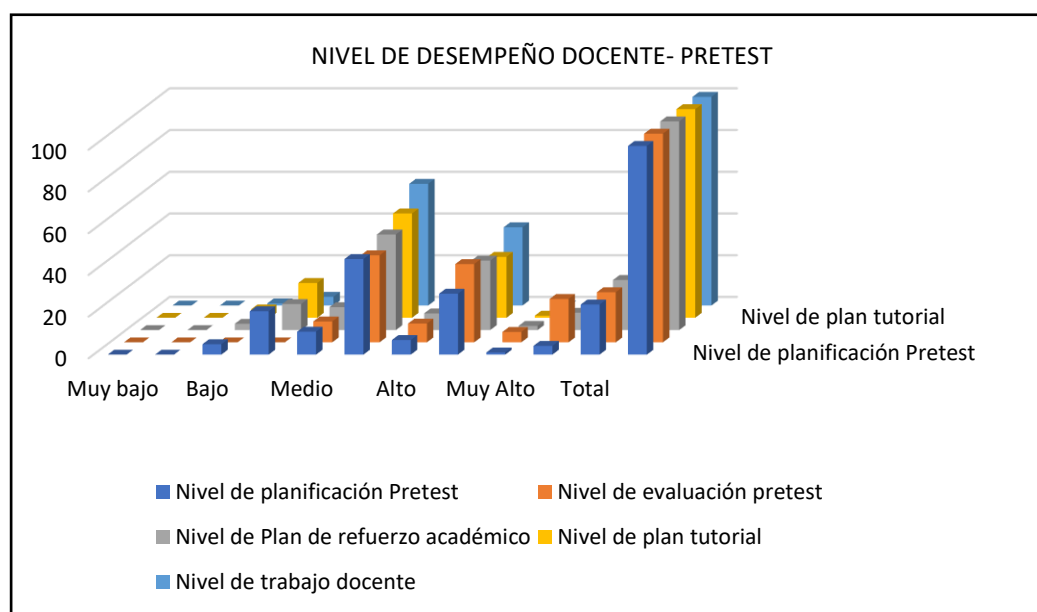
Tabla 1: Pretest nivel del desempeño docente (objetivo 1)

	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Grado de planificación Pretest	1	4,2	5	20,8	10	41,7	7	29,2	1	4,2	24	100
Grado de evaluación pretest	0	0,0	0	0,0	10	41,7	9	37,5	5	20,8	24	100
Grado de Plan de refuerzo académico	0	0,0	3	12,5	11	45,8	8	33,3	2	8,3	24	100
Grado de plan tutorial	0	0,0	4	16,7	12	50,0	7	29,2	1	4,2	24	100
Grado de desempeño docente	0	0,0	1	4,2	14	58,3	9	37,5	0	0,0	24	100

Fuente: Encuesta de desempeño docente

La tabla 1 muestra los resultados obtenidos en las dimensiones del desempeño docente, antes de la ejecución del programa de estrategias motivacionales (Pretest), el grado de desempeño docente tiene un porcentaje de 58.3%, lo cual se deduce que se ubica en un nivel medio y requiere una mejorar para alcanzar aprendizajes significativos en los estudiantes

Figura 1



Fuente: Resultados tabla 1

Tabla 2: Estadísticos descriptivos hipótesis 1

	Nº	Min.	Max.	Media	Des. estándar
Pretest	24	67,00	111,00	87,46	12,88
Total	24	.	.	.	.

Fuente: Subtotal del pretest.

El análisis de los datos del pretest de la hipótesis 1 muestran una valoración mínima de 67 y una valoración máxima de 111 con una media de 87.46, con lo cual se infiere que se pestes ubica en un grado medio de acuerdo a la escala de valores del desempeño docente; por lo cual se admite la hipótesis investigativa 1 y la hipótesis nula se rechaza.

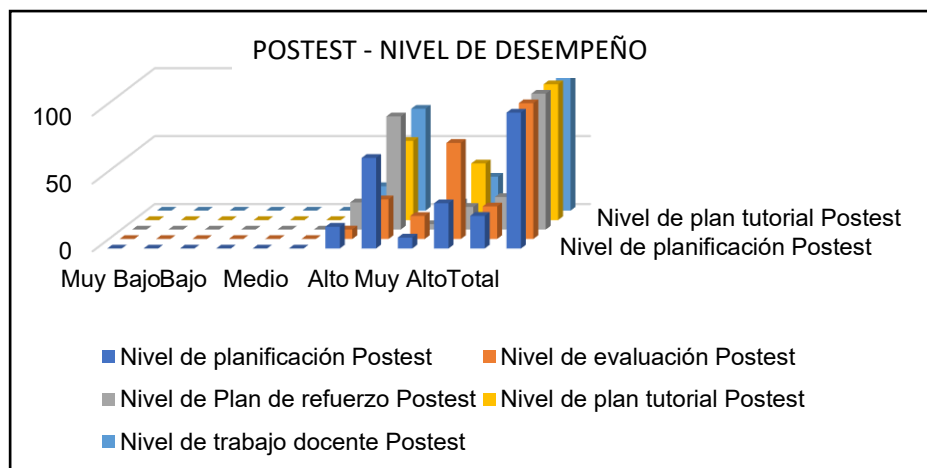
Tabla 3: Postest nivel del desempeño docente (objetivo 2)

	Muy Bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Grado de planificación Postest	0	0,0	0	0,0	0	0,0	16	66,7	8	33,3	24	100
Grado de evaluación Postest	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	29,2	17	70,8	24	100
Grado de Plan de refuerzo Postest	0	0,0	0	0,0	0	0,0	20	83,3	4	16,7	24	100
Grado de plan tutorial Postest	0	0,0	0	0,0	0	0,0	14	58,3	10	41,7	24	100
Grado de desempeño docente Postest	0	0,0	0	0,0	0	0,0	18	75,0	6	25,0	24	100

Fuente: Encuesta del postest

Al aplicar el programa de estrategias motivacionales que mejora el desempeño docente del Colegio Fiscal Juan José Plaza, se observa en la tabla 3 que las dimensiones del desempeño docente, esto es, el nivel de planificación presenta un grado alto de 66,7%; el nivel de evaluación está 70,8% esto es, muy alto; el nivel del plan refuerzo académico es de 83,3% es decir, alto; el plan tutorial ostenta un grado alto, con 58,3%; al sumar los porcentajes de las dimensiones del desempeño docente se obtiene un total general de 75% y se infiere está en un nivel alto, con lo cual se infiere que el programa de estrategias motivacionales ha mejorado el trabajo de los docentes del plantel donde se ha aplicado el estudio.

Figura 2



Fuente: Resultados tabla 3

Tabla 4: Estadísticos descriptivos hipótesis 2

	N	Min	Max	Media	Des. estándar
Resultados Posttest	24	101	118	109	5
Total	24	.	.	.	.

Fuente: Totales del Posttest

Los estadísticos descriptivos del posttest referentes a la hipótesis 2 muestran una valoración mínima de 101 y una valoración máxima de 118, la media es de 109, con esto se infiere que se encuentra en el grado alto, en concordancia al escalafón de valores que mide desempeño docente y sus dimensiones, estos resultados sirven para aceptar la hipótesis 2 y rechazar la hipótesis nula.

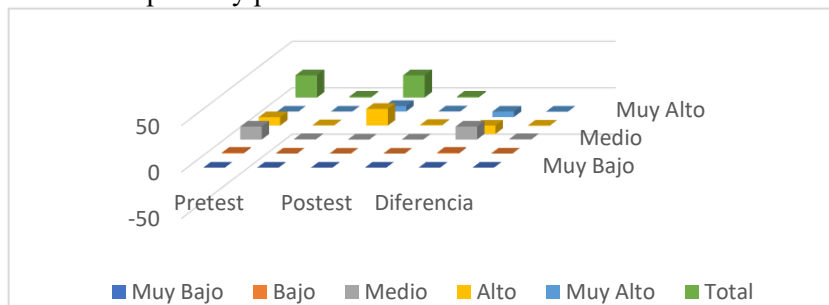
Tabla 5: Contraste del pretest y Postest (objetivo 3)

	Postest		Pretest		Contraste	
	N	%	N	%	N	%
Muy Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,00
Bajo	0	0,0	1	4,16	1	4,16
Medio	0	0,0	14	58,33	-14	-58,33
Alto	18	75,0	9	37,5	9	37,5
Muy Alto	6	25,0	0	0,0	6	25,0
Total	24	100,0	24	100,0		

Fuente: Pretest y posttest

El contraste entre el pretest y el posttest, indica el grado del desempeño docente en el pretest se valora un 58.33%, es decir, un nivel medio; en cuanto al Postest el nivel del desempeño docente es de 75% esto es, un nivel alto; al realizar el contraste de los valores de los resultados obtenidos se nota una diferencia de 37,5%, esto demuestra un cambio significativo y positivo en el nivel del desempeño docente al aplicar el programa de estrategias motivacionales en el Colegio Fiscal Juan José Plaza.

Figura 3: contraste del pretest y posttest



Fuente:

Tabla 6: Estadísticos descriptivos hipótesis 3

		Total	Min	Max	Media	Des. estándar
Pretest	24		67,00	111,00	87,46	12,88
Posttest	24		101,00	118,00	108,62	4,58
N. Válido	24		.	.	.	.

Fuente: Resultados de la tabla 5

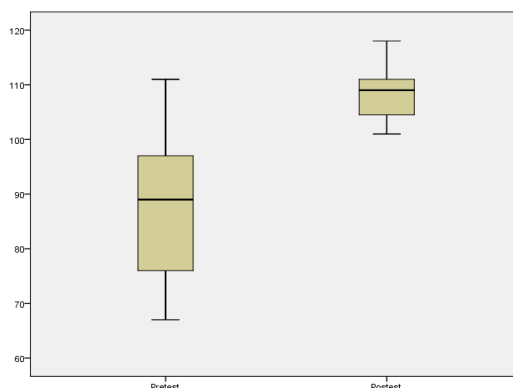
El análisis de los resultados del pretest y el posttest, muestran que existe una media de 87.46 en el pretest, esto es, un nivel medio; además, el posttest tiene una media de 108.62, lo cual indica que está en un grado alto, con estos resultados se deduce que existen diferencias significativas que llevan a aceptar la hipótesis 3 y se negar la nula.

Tabla 9: Hallazgos de estadístico de muestras emparejadas del pretest y posttest (Hipótesis general)

Variable	Test	Media	N	Diferencia de medias	“t”	gl	Sig. (bilateral)
Desempeño docente	Posttest	108,6250	24	21,166	10,269	23	,000
	Pretest	87,4583	24				

Fuente: Resultado general pretest y posttest

La distribución “t” de Student tiene una diferencia de medias de 21.166, con una “t” de 10,269, en una valoración de libertad de 23, la valoración p es de < 0.01 , con 0.000; se deduce que hay diferencias relevantes entre el pretest y el posttest, demostrando que existe una distancia amplia entre los valores del pretest y el posttest, con estos resultados se admite la hipótesis general del estudio y se niega la nula.

Figura 4: Medias de Pretest y Posttest

Fuente: Resultado de la tabla 9

Figura 5: Escala de valores de las dimensiones del desempeño docente.

ESCALA	Planificación Microcurricular	Evaluación	Plan de refuerzo académico	Plan tutorial	TOTALES
Muy alto	30 - 35	30 - 35	26 - 30	26 - 30	112 - 130
Alto	25 - 29	25 - 29	21 - 25	21 - 25	92 - 111
Medio	19 - 24	19 - 24	16 - 20	16 - 20	70 - 91
Bajo	13 - 18	13 - 18	11 - 15	11 - 15	48 - 69
Muy bajo	7 - 12	7 - 12	6 - 10	6 - 10	26 - 47

Discusión

La presente estudio ha planteo el siguiente objetivo general demostrar la eficiencia de las estrategias motivacionales en la mejora del desempeño docente en el Colegio Fiscal Juan José plaza, para verificar este planteamiento se emplearon como técnica de recojo de datos dos encuestas (Pretest – Posttest) antes y después de ejecutar de las estrategias motivacionales para medir las variaciones de las dimensiones del desempeño docente ; en el pretest se ha encontrado que los maestros se encontraban en un grado medio, con una media 87.46; en el posttest se obtuvo una media de 109, asimismo forma la distribución “t” de Student ha reflejado 21,1667 como diferencias de medias, además una T computada de 10,269 y el p valor de $< 0,01$, con 0,000; con lo cual se infiere que hay una diferencia significativa entre las pruebas del pretest y el posttest, demostrando efectos positivos e importantes con la ejecución del programa de estrategias motivacionales en el contexto educativo donde se hizo el estudio.

Estos hallazgos concuerdan con el estudio de Véliz, (2018), quien ha logrado construir una estrategia motivacional, basada en la dinámica de los procesos de aprendizaje, para lograr como cimientos significativos en los educandos mediante la motivación. Ha concluido que para alcanzar los objetivos planteados los docentes requieren que los aprendices estén motivados.

Además, los hallazgos del objetivo general están respaldado en la referencia teórica de Valenzuela, et al. (2018) quienes han manifestado que estrategias motivacionales: son aquellas técnicas, procedimientos y metodologías que buscan conseguir un objetivo y la modificar el comportamiento de los individuos, por lo cual su diseño está condicionado por las acciones de los catedráticos al aplicar la motivación en los estudiantes.

CONCLUSIONES

Se requiere instaurar programas de formación docente, los cuales inserten contenidos referentes a las estrategias motivacionales que procuren la mejora del nivel del desempeño docente en los salones escolares, asimismo mejorar el perfil de los alumnos de bachillerato y de educación general básica, dar cumplimientos a los estándares educativo que plantea el Mineduc; por todo lo antecede el presente artículo plantea conclusiones siguientes:

Antes de ejecutar del programa de estrategias motivacionales en el Colegio Fiscal Juan José Plaza el grado del desempeño docente se ubicaba en un grado medio, esto es, 58.3%, esto se refleja en las tablas 1 y 2, con esto se infiere que los docentes no motivaban a sus estudiantes con estrategias motivacionales.

Después de la ejecución del programa de estrategias motivacionales, el grado del desempeño docente ha subido del nivel medio a un nivel alto con un 75,0 %, esto se muestra las tablas 3 y 4, con lo cual se difiere que grado de desempeño docente ha logrado una mejora positiva al aplicar el programa de estrategias motivacionales, favoreciendo a la comunidad educativa del plantel donde se ejecutó la investigación.

Al realizar el contraste de las encuestas del pretest y posttest sobre el desempeño docente se encontró una diferencia muy significativa con una valoración p de < 0.01 con 0.000; esto comprueba que la aplicación del programa de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño docente ha mejorado significativamente el ejercicio docente del establecimiento educativo.

DECLARACIÓN DE PROCEDENCIA

Este artículo proviene de la tesis de cuarto nivel de magíster en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo (UCV, Perú), cuyo título es: PROGRAMA DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL TRABAJO DOCENTE DEL COLEGIO DE ARTE FISCAL JUAN JOSÉ PLAZA, GUAYAQUIL, 2019.

Financiamiento: El presente artículo no tuvo financiamiento de ninguna entidad pública o privada.

REFERENCIAS

Díaz Yáñez, M. D., & Sánchez Sánchez, G. I. (18 de Abril de 2017). El trabajo docente desde las percepciones de profesores en formación. *Redalyc*. Recuperado el 23 de Diciembre de 2019, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/356/35655222015/html/index.html>

Arciniegas González, D., & García Chacón, G. (Abril de 2007). Metodología para la planificación de proyectos pedagógicos de aula en la educación inicial. *Redalyc*, 4. Recuperado el 26 de Octubre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44770104.pdf>

Calucho Herrera, M. C. (Noviembre de 2018). *Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador* . Recuperado el 27 de Septiembre de 2019, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6379/1/T2720-MIE-Calucho-El%20refuerzo.pdf>

Cardoso Espinosa, E. O., Ramos Mendoza, J. R., & Tejeida Padilla, R. (20 de Abril de 2009). Evaluación de programas educativos desde la perspectiva de los sistemas suaves: Propuesta metodológica. *Redalyc*, 32. Recuperado el 26 de Octubre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21518651003.pdf>

Carrillo Flores, A. L. (Septiembre de 2015). *Universidad Autonoma del Estado de México*. Recuperado el 23 de Diciembre de 2019, de <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>

- Cerda Gutierrez, H. (2018). *Universidad Nacional Abierta, Direccion de Investigaciones y Postgrado*. Recuperado el 5 de Octubre de 2019, de <https://cuadernosdelprofesor.files.wordpress.com/2018/01/u-2-02-0-cerda7.pdf>
- Cervantes Holguín, E. (2016). ¿De qué hablamos cuando hablamos de trabajo docente? *atenas*, 4(26), 136. Recuperado el 18 de Septiembre de 2019, de <https://atenas.reduniv.edu.cu/index.php/atenas/article/view/253/434>
- Espinoza Freire, E. E., Tinoco Izquierdo, W. E., & Sánchez Barreto, X. D. (22 de Mayo de 2017). Características del docente del siglo xxi. *Dialnet*, 42. Recuperado el 23 de Diciembre de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6210816>
- Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para. *Scielo*, 6(2), 411. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernándezn Silva, D. A., Pulido Silva, M. T., Zuria, I., Gallina Tessaro, S., & Sánchez-Rojas, G. (2018). El manejo como herramienta para la conservación y aprovechamiento de la fauna silvestre: acceso a la sustentabilidad en México. *Scielo*. doi:10.15174/au.2018.2171
- Hidalgo , L. (2005). *ucv*. Recuperado el 23 de Diciembre de 2019, de Confiabilidad y Validez en el Contexto: <http://www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf>
- Martínez Chairez, G. I., Guevara Araiza, A., & Valles Ornelas, M. M. (Diciembre de 2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Redalyc*, 128. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Mena Moreno, I. M. (Mayo de 2017). *Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato*. Recuperado el 26 de Septiembre de 2019, de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1967/1/76482.pdf>
- Muñoz del Pozo, G. (2017). *Estrategias motivacionales del docente y la convivencia escolar, desde la perspectiva*. Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN:

https://node2.123dok.com/dt02pdf/123dok_es/000/850/850733.pdf.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=aa5vJ7sqx6H8Hq4u%2F20220422%2F%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20220422T030104Z&X-Amz-SignedHeaders=ho

- Murillo Pacheco, H. (12 de Septiembre de 2010). Misión del docente: propiciar en el estudiante aprendizajes significativos. *Scielo*, 43. Recuperado el 23 de Diciembre de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632010000400007
- Navarrete Mendieta, G., & Mendieta Garcia, R. (Abril de 2018). Las Tics y la educacion Ecuatoriana en los tiempos de internet: Breve análisis. *Espirales*, 126. Recuperado el 20 de Diciembre de 2019, de <http://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/download/220/165>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Scielo*, 227. Recuperado el 23 de Diciembre de 2019, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Ramírez Purizaca , M. R. (2017). *Repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14487*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14487>
- Reyes Cedeño, C., Carrillo Puga, S., & Zapata Pineda, R. (2015). *Evaluación educativa, nuevas perspectivas*. Machala: Ediciones utmach. Recuperado el 26 de Octubre de 2019, de <file:///C:/Users/Melanie/Downloads/127%20EVALUACION%20EDUCATIVA%20NUEVAS%20PERSPECTIVAS.pdf>
- Romero Basurto , J. G., Rodríguez Hernández, E., & Romero Rodríguez, Y. E. (2013). El trabajo docente: Una mirada para la reflexión. *Dialnet*, 36. Recuperado el 18 de Septiembre de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es> › descarga › artículo
- Ruiz Peña, J. (2014). *El Secreto de la Motivación*. Extremadura: University. Recuperado el 11 de Agosto de 2019, de <https://es.scribd.com/document/324500271/EL-SECRETO-DE-LA-MOTIVACION-1-pdf>
- Sanchez Mendiola, m. (6 de Noviembre de 2018). La evaluación del aprendizaje de los estudiantes: ¿es realmente tan complicada? *Unam*, 2. Recuperado el 13 de Diciembre de 2019, de <http://www.revista.unam.mx/2018v19n6/evaluacion-del-aprendizaje-de-los-estudiantes/>

- Sánchez Sánchez, G. I., & Jara Amigo, X. E. (2017). El trabajo docente y las relaciones con el estudiantado. *scielo*, 4. Recuperado el 18 de Septiembre de 2019, de [www.scielo.sa.cr > pdf > aie > 1409-4703-aie-17-03-00357](http://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/1409-4703-aie-17-03-00357)
- Siong-Tay Pilligua, Y. C., & Pita Arteaga, R. A. (29 de septiembre de 2017). *Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2019, de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/25410>
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la Motivación*. Barcelona: Alienta. Recuperado el 11 de Agosto de 2019, de https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf
- Valenzuela, J., Muñoz, C., & Montoya Levinao, A. (2018). Estrategias motivacionales efectivas en profesores en formación. *Scielo*, 3. Recuperado el 13 de Diciembre de 2019, de <http://www.scielo.br/pdf/ep/v44/1517-9702-ep-44-e179652.pdf>
- Véliz Palacios, S. M. (2018). <http://repositorio.uss.edu.pe>. Recuperado el 21 de Diciembre de 2019, de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4747/VELIZ%20PALACIOS%20DE%20VILLALOBOS%20SONIA%20MERCEDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ventura León, J. L. (Diciembre de 2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Scielo*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014
- Walker, S. (Septiembre de 2016). El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones. *Redalyc*, 107. Recuperado el 4 de Octubre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/132/13246712007.pdf>

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores han declarado que no hay ningún conflicto de intereses, esto es, por la colaboración intelectual a económica que puede surgir posterior a la publicación de este estudio, puesto que este trabajo ha sido producto de autofinanciamiento de los autores.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Julio Camacho Herrera: Redacción, Software, revisión y edición de conceptos, capítulos, contenidos e integración de la información para la aprobación de la versión final.

Liset Hernández Rovalino: Redacción, Revisión y edición de los distintos capítulos y secciones.

Conceptualización, diseño, desarrollo y recomendaciones en el establecimiento de la metodología, para la aprobación de la versión final.