



**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**EL EFECTO PIGMALIÓN POSITIVO Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE  
UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA - 2021**

**Línea de investigación:**

**Educación para la sociedad del conocimiento**

Tesis para optar el grado académico de Doctora en Educación

**Autora:**

Zegarra Sánchez, Liliana Janell

(ORCID: 0000-0003-4362-9610)

**Asesor:**

Rengifo Lozano, Raúl Alberto

(ORCID: 0000-0002-6545-6442)

**Jurado:**

Luna García, Doris Lupe

Matos Huamán, César

Torres Valladares, Manuel Encarnación

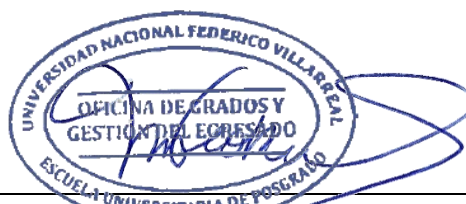
**Lima - Perú**

**2023**



## Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:	<a href="#">1A_ZEGARRA_SANCHEZ_LILIANA_JANELL_DOCTORADO_2023.docx</a>
Fecha del Análisis:	6/03/2023
Analizado por:	Astete Llerena, Johnny Tomas
Correo del analista:	jastete@unfv.edu.pe
Porcentaje:	8 %
Título:	EL EFECTO PIGMALIÓN POSITIVO Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA - 2021
Enlace:	<a href="https://secure.arkund.com/old/view/152966247-531342-277517#FY4xbsQwDAT/4noRUCRFSveV4IrgkAQucs2VQf6eMcC16R15V7/Hz+u4vZuGhpdGMKyRGtdsjYk1J4IW5wpceHvJ5ZalzZ8DLkbut4wDwT3iUqesIQIbLJPGMIOss+WFz7JXviFV2Q25xu/4c33NfxCeShM3DVYUjEVpWjFVooWCiZPF/eniB5imymR1UukLdMadx2v8/t5fp2Pj+fj87jZm3XEsF09MIdazL9/">https://secure.arkund.com/old/view/152966247-531342-277517#FY4xbsQwDAT/4noRUCRFSveV4IrgkAQucs2VQf6eMcC16R15V7/Hz+u4vZuGhpdGMKyRGtdsjYk1J4IW5wpceHvJ5ZalzZ8DLkbut4wDwT3iUqesIQIbLJPGMIOss+WFz7JXviFV2Q25xu/4c33NfxCeShM3DVYUjEVpWjFVooWCiZPF/eniB5imymR1UukLdMadx2v8/t5fp2Pj+fj87jZm3XEsF09MIdazL9/</a>



DRA. MIRIAM LILIANA FLORES CORONADO  
JEFA DE GRADOS Y GESTIÓN DEL EGRESADO



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**EL EFECTO PIGMALIÓN POSITIVO Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE  
UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA - 2021**

Línea de investigación: Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el grado académico de Doctora en Educación

**Autora:**

Zegarra Sánchez, Liliana Janell

ORCID: 0000-0003-4362-9610

**Asesor:**

Rengifo Lozano, Raúl Alberto

ORCID: 0000-0002-6545-6442

**Jurado:**

Luna García, Doris Lupe

Matos Huamán, César

Torres Valladares, Manuel Encarnación

Lima-Perú

2023

*A Dios:* Por ser el mejor compañero de vida, el ser que me permite vivir y ser quien soy, por su infinito amor y por demostrarme que siempre camina conmigo en cada paso que doy.

*A mi padre,* por todas sus reglas y consejos que me motivaron firmemente a alcanzar mis sueños. Que a pesar de no estar a mi lado siento siempre su presencia.

*A mi madre,* por brindarme el apoyo necesario para continuar mis estudios, por todos sus esfuerzos y por brindarme todo y cada cosa que he necesitado durante los años de mi investigación.

*A mis hijos,* por ser mi fuente de inspiración y por toda su comprensión ante mis ausencias en casa que permitieron lograr mis metas profesionales.

## Agradecimientos

Mi infinito agradecimiento a *Dios*, por haberme permitido la maravillosa experiencia de realizar mis estudios en la universidad. Por colocar en mi camino a las personas que aportaron con sus conocimientos y consejos para culminar con éxito esta etapa en mi vida.

A mi *alma mater* por haberme formado profesionalmente y por recibirme nuevamente para continuar con mis estudios de posgrado.

A todos los *doctores* que con su sabiduría me guiaron para ser una mejor persona y profesional. En especial a la Dra. Alicia Aliaga Pacora y al Dr. Raúl Rengifo Lozano por su motivación y apoyo incondicional, que fueron una constante valiosa durante el tiempo que duró mi investigación.

## Índice

Índice.....	4
Índice de tablas.....	7
Índice de figuras.....	9
Resumen.....	10
Abstract.....	11
<b>I. Introducción.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1. Planteamiento del problema .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2. Descripción del problema .....</b>	<b>17</b>
<b>1.3. Formulación del problema .....</b>	<b>21</b>
<i>1.3.1. Problema general.....</i>	<i>21</i>
<i>1.3.2. Problemas específicos.....</i>	<i>21</i>
<b>1.4. Antecedentes de la investigación .....</b>	<b>22</b>
<i>1.4.1. Antecedentes nacionales .....</i>	<i>22</i>
<i>1.4.2. Antecedentes internacionales.....</i>	<i>32</i>
<b>1.5. Justificación de la investigación .....</b>	<b>42</b>
<i>1.5.1. Justificación práctica.....</i>	<i>42</i>
<i>1.5.2. Justificación teórica.....</i>	<i>42</i>
<i>1.5.3. Justificación metodológica .....</i>	<i>43</i>
<b>1.6. Limitaciones de la investigación.....</b>	<b>43</b>
<b>1.7. Objetivos.....</b>	<b>44</b>
<i>1.7.1. Objetivo general.....</i>	<i>44</i>
<i>1.7.2. Objetivos específicos.....</i>	<i>44</i>
<b>1.8. Hipótesis .....</b>	<b>45</b>
<i>1.8.1. Hipótesis general .....</i>	<i>45</i>
<i>1.8.2. Hipótesis específicas.....</i>	<i>45</i>

<b>II. Marco teórico .....</b>	<b>47</b>
2.1. Marco conceptual .....	47
2.2. Marco filosófico.....	52
2.3. Bases teóricas.....	57
<b>III. Método.....</b>	<b>78</b>
3.1. Tipo de investigación .....	78
3.2. Población y muestra .....	78
3.3. Operacionalización de variables .....	80
3.4. Instrumentos.....	82
3.5. Procedimientos .....	84
3.6. Análisis de datos.....	85
<b>IV. Resultados .....</b>	<b>86</b>
4.1. Resultados de las variables de estudio.....	86
4.1.1. Resultados descriptivos de la variable (X): Efecto Pigmalión positivo.....	86
4.1.2. Resultados descriptivos de la variable (Y): Desempeño docente.....	89
4.2. Prueba de normalidad.....	94
4.3. Prueba de hipótesis .....	95
<b>V. Discusión de resultados.....</b>	<b>102</b>
5.1. Discusión de resultados .....	102
<b>VI. Conclusiones.....</b>	<b>105</b>
<b>VII. Recomendaciones .....</b>	<b>107</b>
<b>VIII. Referencias .....</b>	<b>109</b>
<b>IX. Anexos.....</b>	<b>125</b>
Anexo A. Matriz de consistencia .....	125
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos.....	127
Anexo C. Ficha Técnica de las variables.....	129

<b>Anexo D. Validación del instrumento .....</b>	<b>131</b>
<b>Anexo E. Confiabilidad del instrumento.....</b>	<b>143</b>



## Índice de tablas

Tabla 1. Población .....	79
Tabla 2. Muestra .....	80
Tabla 3. Operacionalización de variables .....	81
Tabla 4. Efecto Pigmalión positivo.....	86
Tabla 5. Clima laboral favorable .....	87
Tabla 6. Oportunidades de aprendizaje.....	88
Tabla 7. Resultados y feedback .....	88
Tabla 8. Desempeño docente .....	89
Tabla 9. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA).....	90
Tabla 10. Ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA) .....	91
Tabla 11. Identidad con la institución.....	92
Tabla 12. Prueba de Shapiro-Wilk para la variable Efecto Pigmalión positivo .....	94
Tabla 13. Prueba de Shapiro-Wilk para la variable Desempeño docente .....	94
Tabla 14. Correlación rho de Spearman del desempeño docente y el efecto Pigmalión positivo .....	95
Tabla 15. Correlación rho de Spearman de la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje y el efecto Pigmalión positivo.....	96
Tabla 16. Correlación rho de Spearman de la ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA) y el efecto Pigmalión positivo.....	97
Tabla 17. Correlación rho de Spearman de la identidad con la institución y el efecto Pigmalión positivo .....	98
Tabla 18. Correlación rho de Spearman del clima laboral favorable y el desempeño docente.....	99
Tabla 19. Correlación rho de Spearman de las oportunidades de aprendizaje y el desempeño docente .....	100

Tabla 20. Correlación rho de Spearman de los resultados y feedback y el desempeño docente

.....101

## Índice de figuras

Figura 1. Muestra .....	80
Figura 2. Efecto Pigmalión positivo .....	86
Figura 3. Clima laboral favorable .....	87
Figura 4. Oportunidades de aprendizaje .....	88
Figura 5. Resultados y feedback .....	89
Figura 6. Desempeño docente .....	90
Figura 7. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA).....	91
Figura 8. Ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA) .....	92
Figura 9. Identidad con la institución .....	93

## Resumen

El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima – 2021. El efecto Pigmalión positivo se refiere a las expectativas y creencias que tiene una persona y que a su vez estas influyen en otras. Y desempeño docente es el rol que cumple el docente en el aula y se ve reflejado en sus actitudes, creencias, preparación pedagógica, y en el dominio de conocimientos. El tipo de investigación que se aplicó fue básica, con enfoque cuantitativo y con diseño descriptivo no experimental. La muestra estuvo formada por 40 docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la universidad privada de Lima- Perú. La variable (X) efecto Pigmalión estuvo constituida por tres dimensiones: Clima laboral favorable, oportunidades de aprendizaje y los resultados y feedback. Y la variable (Y) desempeño docente estuvo conformada también por tres dimensiones: Planificación del proceso enseñanza-aprendizaje; ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje y la identidad con la institución. Se comprobó la hipótesis de investigación; es decir, que el efecto Pigmalión positivo se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes muestra una correlación positiva media,  $r = 0,729$ . Se sugiere planificar periódicamente charlas, eventos, capacitaciones a los docentes, que les permita aprender diferentes juegos, dinámicas de comunicación, motivación; así como diferentes estrategias que permita a los docentes transmitir a los estudiantes, seguridad, confianza y estimule permanentemente el desarrollo de sus competencias.

**Palabras clave:** Efecto Pigmalión positivo, Desempeño docente, asertividad, motivación, oportunidad de aprendizaje.

### **Abstract**

The objective of the research was to establish the relationship between the positive Pygmalion effect and the performance of the teachers of the Professional School of Nursing of the Faculty of Health Sciences of a private university in Lima - 2021. The positive Pygmalion effect refers to the expectations and beliefs that a person has and that in turn these influence others. And teaching performance is the role that the teacher plays in the classroom and is reflected in their attitudes, beliefs, pedagogical preparation, and in the domain of knowledge. The type of research that was applied was basic, with a quantitative approach and a non-experimental descriptive design. The sample consisted of 40 teachers from the School of Nursing of the Faculty of Health Sciences of the private university of Lima-Peru. The variable (X) Pygmalion effect was made up of three dimensions: favorable work environment, learning opportunities and results and feedback. And the variable (Y) teaching performance was also made up of three dimensions: Planning of the teaching-learning process; execution and evaluation of the teaching-learning process and identity with the institution. The research hypothesis was verified; that is to say, that the positive Pygmalion effect is significantly related to the performance of the teachers, it shows a medium positive correlation,  $r = 0.729$ . It is suggested to periodically plan talks, events, training for teachers, which allows them to learn different games, communication dynamics, motivation; as well as different strategies that allow teachers to transmit to students, security, confidence and permanently stimulate the development of their skills.

**Keywords:** Positive Pygmalion effect, Teaching performance, assertiveness, motivation, learning opportunity.

## I. Introducción

Uno de los temas más relevantes en la educación es el rol de maestro, como desempeña su práctica docente, sus actitudes, valores que imparte, las estrategias que emplea, convirtiéndose en el elemento más importante del hecho educativo, en los diferentes niveles y modalidades de la educación básica y universitaria. Así como sus expectativas que tenga ante el grupo a su cargo será un determinante importante, que es conocido como el efecto Pigmalión, que es el tema que se aborda en la presente tesis, que lleva por título: El efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de una universidad privada de Lima – 2021, cuyo propósito fundamental es determinar la relación entre las variables de estudio, se sustenta tanto con un marco filosófico y bases teóricas, que son el producto de una investigación minuciosa sobre el tema, así como antecedentes nacionales e internacionales que nos han servido para llevar a cabo la discusión de la investigación.

La investigación es relevante porque es la primera que aborda las variables de estudio y así mismo los resultados servirán para mejorar las estrategias pedagógicas y académicas que imparte la Facultad de Ciencias de la Salud en busca de la calidad del servicio que presta la universidad en bien de la educación nacional e internacional, en un mundo globalizado.

### 1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, los profesionales estamos en un mundo muy competitivo y el ritmo de vida nos expone a diario, a diferentes situaciones y problemas que deben manejarse de la mejor manera. Las profesiones evolucionan en consonancia con cambios que ocurren en las sociedades. Aparecen nuevas necesidades y exigencias en los distintos campos del saber por lo tanto se requieren nuevos conocimientos y habilidades en coherencia con las nuevas formas de entender el desempeño de los docentes.

En el ámbito internacional, Guatemala y Chile, son países que realizan un mejoramiento continuo en el campo educativo que permitan elevar los estándares académicos de los

estudiantes, en estos países se han realizado investigaciones respecto al efecto Pigmalión positivo, por ejemplo en el caso de Guatemala, Granados (2015), realizó una investigación en una escuela y determinó que el efecto Pigmalión positivo incide en el rendimiento de los estudiantes en donde el docente es uno de los factores principales que permite mediante el uso de esta metodología, motivar a los estudiantes y mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, así mismo en la investigación realizada en Chile por Rojas (2005), determinó que existe una relación positivamente fuerte entre el autoconcepto del profesor, las expectativas sobre sus estudiantes, el rendimiento académico de estos y que además, hay un componente vinculado a la persona que hay en cada estudiante que junto con las expectativas permite la mejora en el rendimiento académico.

Con respecto al desempeño docente, en Ecuador y México, países que consideran la calidad educativa como un problema latente, vienen realizando investigaciones que permitan implementar reformas educativas que repercutirían en las prácticas de enseñanza de los docentes. En Ecuador los investigadores Ronquillo et al., (2017) mencionan que es un hecho generalizado que los maestros no estén sujetos a talleres o capacitaciones de actualización, muchos piensan que ya con su formación docente no necesitan más aprendizaje, lo cual es un pensamiento que debe corregirse debido a que los docentes deben continuar desarrollando sus habilidades para mejorar y favorecer en el proceso de enseñanza- aprendizaje de los estudiantes y lograr un sistema de educación integro con estándares de calidad, calidez, principios y disciplina. En México, por ejemplo están implementando como reforma educativa someter a los profesores a una evaluación de su desempeño docente a través de pruebas estandarizadas dentro del aula, ya que estas proporcionan un panorama real del desempeño del profesor, y así mismo resaltan la importancia de la retroalimentación oportuna de los resultados de dicha prueba por parte de las autoridades de las instituciones educativas, ambas herramientas tienen como finalidad mejorar la calidad educativa y por ende mejorar el rendimiento académico de

los estudiantes. También es necesario el reconocimiento de los logros y del desempeño de los docentes realizado en las aulas, esto favorece la motivación, superar el estrés y problemas que pueden suscitarse en los centros educativos (Martínez et al., 2016).

En el ámbito nacional, los docentes en el Perú afrontan básicamente tres inconvenientes fundamentales: problemas en la formación del docente, un marco normativo irreal y un bajo nivel remunerativo. Primero, la docencia peruana atraviesa un serio problema de calidad debido al aumento de Institutos Superiores Pedagógicos que tienen como características un bajo alumnado y una educación de baja calidad, esto ha traído como consecuencia que la cantidad de profesores en el mercado laboral supere la demanda en los centros educativos del país. Segundo, el entrampamiento político en el que se encuentra actualmente este sector en nuestro país ha propiciado que la educación peruana se halle mal ubicada a nivel internacional esto de acuerdo con los resultados de la prueba PISA en el año 2018 publicados por el ministerio de educación, el Perú participa junto con otros países de Latinoamérica como una oportunidad para medir las competencias y habilidades de los estudiantes próximos a egresar de la educación básica obligatoria. Y tercero, debido a la normativa actual, en el sector de educación la remuneración salarial de nuestros docentes es baja y lo que empeora la situación es que no existen mecanismos de incentivo para estos, ya que estas remuneraciones no están vinculadas al desempeño docente y no penaliza la ineficiencia ni premia la eficiencia en los profesores. Además, los profesores de educación básica tienen desinterés y desmotivación permanente por la investigación científica, como consecuencia de la falta de tiempo, de los limitados recursos económicos y de la poca preparación académica, estos factores también afectan en gran medida el desempeño de los docentes en las instituciones educativas (Ventura, 2020).

Según los resultados en la prueba PISA (2018), el Perú ha mejorado su desempeño en Ciencia en los últimos años, en la última aplicación, sin embargo, el 28% de los estudiantes logra desarrollar solo las competencias básicas señaladas por PISA; mientras que otro 14%



alcanza no solo las competencias básicas, sino que demuestra algunos conocimientos y habilidades un poco más complejos y de mayor demanda cognitiva. Sin embargo, existe un 58% de estudiantes que aún se encuentran por debajo del nivel básico.

Estos resultados comprenden las ocho subescalas medidas en la prueba de Ciencia, agrupadas en procesos, conocimientos y tipos de conocimiento de contenido.

En las otras competencias evaluadas se repite este patrón, por ejemplo, en Matemática el 21% y en Lectura el 27% logra desarrollar sólo las competencias básicas señaladas por PISA (2018). Por otro lado, el 66% en Matemática y el 54% en Lectura no logran alcanzar el nivel básico establecido por PISA.

A pesar de los problemas actuales en nuestro país respecto a la educación, entre los cuales podemos mencionar el bajo nivel pedagógico y el aumento en la deserción escolar, las dificultades que afrontan los docentes a diario entre ellos el bajo nivel remunerativo, estos cumplen un papel fundamental y podemos decir que, en sus manos se encuentra el futuro del Perú, es por ello que un buen educador es aquel docente que proporciona todo su esfuerzo a sus estudiantes en el aula y se reconoce en él la importancia en el proceso de enseñanza aprendizaje y en el desarrollo cognitivo y social de los educandos. Se considera un buen docente a aquel profesional que logra que sus estudiantes mejoren constantemente en su rendimiento académico, con lo cual, esto conlleva a mejorar el desarrollo profesional, personal y desempeño en las aulas de los docentes, sin embargo, debemos mencionar que en algunas situaciones esto es un objetivo difícil de alcanzar, y los docentes deben emplear constantemente diferentes estrategias que le permitan alcanzar los mejores resultados en sus estudiantes lo cual implica un mayor conocimiento y trabajo en las instituciones educativas.

Por otro lado, el Efecto Pigmalión, referido al mito griego del escultor Pigmalión, enamorado de una de sus obras que cobra vida por el favor de los dioses, confirman que el poder de sus deseos permite alcanzar metas al parecer inalcanzables. Es así como, los estudios

realizados en la década de los 60 por los investigadores Rosenthal y Jacobson permitieron descubrir que las expectativas del profesorado pueden afectar al progreso académico de los estudiantes y también mejoras como resultado de las expectativas, tanto positivas como negativas, de algunos docentes que pueden alterar el proceso de enseñanza, facilitando así su confirmación (Mañez y Fernández, 2020). Así mismo, bajo esta perspectiva al desempeño, a los docentes muchas veces no se le brindan el reconocimiento y valoración que merecen, y teniendo en cuenta la gran labor que ellos realizan en las aulas, lo cual se refleja directamente en alcanzar los logros de aprendizaje de los estudiantes peruanos. Es bien sabido que en nuestro país los docentes además de percibir bajos salarios, no se les ofrecen estímulos claros para innovar y actualizarse a través de capacitaciones permanentes lo cual no permite que ellos mejoren sus fortalezas y herramientas que tendrán un impacto positivo en las aulas.

Los docentes universitarios, no ajenos a esta situación actual y crisis por la que atraviesa la educación en el Perú, presentan entre sus problemas más importantes y urgentes que tratar, la desigualdad socioeconómica, esto debido a las diferencias a nivel remunerativo que perciben de las instituciones de educación superior, lo cual hace que laboren en varios lugares; además de realizar otras actividades laborales que pueden incluir la investigación y el propio desempeño en su especialidad.

Muchos de estos profesionales realizan paralelamente cursos, talleres o estudios de posgrado que son necesarios para complementar su capacidad pedagógica como docentes formando futuros profesionales en el país, y a pesar de que este es un punto favorable para los docentes implica tiempo, dedicación y recursos económicos. Por otro lado, la vocación por enseñar es la principal motivación que presentan los docentes universitarios, sin embargo, este factor también puede verse afectado ya que, las dificultades en el ámbito de la enseñanza, de relaciones interpersonales y de gestión son inconvenientes a los que debe enfrentarse en las universidades. En este sentido, la labor de los docentes implica asumir un papel técnico para la

elección de estrategias y metodología apropiadas para facilitar el aprendizaje de los estudiantes, además asumir un papel vinculado a aspectos éticos donde su comportamiento es un modelo para seguir por los estudiantes en formación profesional, y finalmente cumple un papel en donde debe satisfacer las necesidades de autorrealización de los individuos donde se enfatizará su función de tutor (Coloma, 2015). Otro gran reto al que tienen que enfrentarse es la falta de habilidades tecnológicas y metodológicas que necesita tener el docente para desarrollarse en las aulas, esto también implica una serie de capacitaciones y preparación constante para mejorar en el campo de la enseñanza. La falta de oportunidades para su desarrollo profesional y los inconvenientes a la hora de despertar la motivación de los estudiantes son también problemas preocupantes que agudizan la situación de la educación superior en el Perú.

Los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la universidad privada en estudio se caracterizan por el cumplimiento de sus funciones en los diferentes campos donde se desempeñan y también por el interés y dedicación hacía sus estudiantes, pero al igual que los docentes de educación básica, enfrentan problemas que deben superar en su práctica docente. Es por esta razón que, según lo mencionado anteriormente, el conocimiento y futura aplicación del efecto Pigmalión positivo de los docentes hacia los estudiantes haría que estos se encuentren motivados y mejoren su rendimiento académico y esto a su vez tendría un impacto positivo en el desempeño de los docentes en las aulas. En la presente investigación nos propusimos determinar la relación entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de una universidad privada de Lima cuyos resultados nos sirvieron para hacer recomendaciones acordes.

## **1.2. Descripción del problema**

### ***Diagnóstico***

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), basándose en los resultados de la prueba PISA (2018) indicó que el Perú es uno de los países

con más bajo rendimiento académico, esto nos invita a reflexionar y plantear estrategias, metodologías y recursos didácticos que permitan la superación de este problema que afronta la educación peruana en todos sus niveles. En este sentido, el bajo rendimiento en algunos estudiantes de la universidad privada en investigación puede deberse a la falta de motivación académica intrínseca y extrínseca, a la mala percepción que tienen sobre su desarrollo de la inteligencia y problemas de aprendizaje que se manifiestan y tienen un efecto negativo en su rendimiento académico.

Los docentes de la universidad privada en estudio en ocasiones se encuentran desmotivados por la falta de colaboración de otros docentes, comportamientos perturbadores en el aula y la heterogeneidad de los estudiantes lo cual dificulta el cumplimiento de su función de enseñar y de ser facilitadores del aprendizaje de los estudiantes. Este es un serio problema ya que, de acuerdo con Ulloa et al., (2018) es compromiso del enseñante asumir con responsabilidad el proceso de formación académica de los estudiantes. El papel del profesor es fundamental ya que a través de sus actitudes, comportamiento y desempeño dentro del aula podrá motivar a los alumnos a construir su aprendizaje.

La mala relación entre el docente y el estudiante tiene una trascendencia significativa y es un problema que se manifiesta en la universidad privada donde se llevó a cabo la investigación. Esta mala relación generalmente se debe a la falta de comunicación, las malas actitudes y conductas de algunos estudiantes que pueden perturbar a los demás estudiantes y al propio docente dentro del aula generando un clima social que no favorezca el proceso de enseñanza y aprendizaje. Por otro lado, el docente no es ajeno a tener una vida propia, una determinada personalidad y estados de ánimo que si bien es cierto no deberían afectar el ambiente en el aula son problemas que se presentan en la institución en estudio. Las investigaciones realizadas respecto a este punto destacan que la labor del docente va más allá a una simple transmisión de contenidos pues el desarrollo de las habilidades y de aprendizajes

estará estrechamente ligado a las emociones y a la interacción con el otro. Es así como el docente sin saberlo o reconocerlo, estimula y motiva a sus estudiantes a tomar una actitud o un comportamiento determinado (Álvarez et al., 2016).

Algunos estudiantes que se inscriben en la universidad privada en estudio parecen no darse cuenta de que poseen destacado potencial intelectual, y a pesar del compromiso y del interés en su futuro, también tienen miedo a lo desconocido y falta de planteamiento de metas para ser un profesional. En ocasiones los estudiantes también realizan labores técnicas en diversas instituciones de la salud lo cual les toma tiempo y gastos económicos que deben afrontar paralelamente a su rol de estudiante en la universidad. Respecto a este punto Castro y Morales (2015) destacan la importancia de que los jóvenes visualicen su futuro y trayectoria con la seriedad y pertinencia necesaria para una transformación de sus hábitos estudiantiles y civiles.

Por otro lado, las carencias formativas, la insatisfacción personal, la falta de apoyo y los inconvenientes a la hora de despertar el interés de los estudiantes son problemas presentes que dificultan el desempeño de los docentes de la universidad privada en estudio. En este sentido, la investigación realizada por González y Subaldo (2015) resalta la importancia y la repercusión de las experiencias satisfactorias en el ejercicio de la profesión docente que conllevan a mejorar la calidad de la enseñanza y además al crecimiento personal y profesional.

Los docentes de la universidad privada donde se llevó a cabo el estudio se enfrentan cotidianamente a una gran carga de trabajo, preparación de materiales, exigencias laborales y factores psicosociales en general por lo que la falta de tiempo para una constante evaluación y capacitación son dificultades presentes y latentes para su desempeño en las aulas.

### ***Pronóstico***

De acuerdo con lo descrito en el diagnóstico del problema, la situación actual de la educación en la universidad privada en estudio se puede agudizar, esto debido a la pandemia por la Covid-19, que ha traído como consecuencia la disminución de horas de dictado y un recorte en el salario de sus docentes universitarios. Así también, la deserción de los estudiantes universitarios de dicha institución educativa, ya que la virtualidad es una limitante para el acceso a las clases, debido a que muchos estudiantes carecen de internet y equipos individuales para su uso, con lo que el rendimiento académico de estos se ha visto seriamente afectado, contextos que agravan aún más la frágil situación de los estudiantes y docentes de la universidad privada de la presente investigación.

### ***Control del pronóstico***

La educación que se imparte en la universidad privada en estudio es muy importante para el desarrollo de la sociedad y su mejoría depende no sólo de las políticas educativas, del compromiso de las autoridades, las capacidades de los docentes, los padres de familia y los estudiantes que forman parte de la comunidad educativa. Sino también de las políticas que adopte la universidad y la toma de decisiones de las autoridades, así mismo una constante autoevaluación de las mallas curriculares y capacitaciones permanentes de los docentes para la adquisición de nuevas herramientas y técnicas con la finalidad de que ellos motiven permanentemente a los estudiantes en forma positiva y así tener una práctica docente con nuevas alternativas y estrategias que permitan al estudiante lograr un aprendizaje significativo.

Es así como todos estos factores trabajando articuladamente van a promover un avance favorable en el proceso de enseñanza-aprendizaje y permitirán formar ciudadanos y profesionales que requiere el Perú.

Desde nuestro punto de vista como investigadores, el estudio de las variables, tanto el efecto Pigmalión positivo y el desempeño docente, como la relación entre las mismas, tema de la presente investigación, proporcionaron información relevante para el campo educativo, lo

que a su vez, según estudios realizados, permitirán formar mejores estudiantes en las aulas, con mejor rendimiento académico y por ende una mejora en la calidad educativa en nuestro país, y al mismo tiempo docentes satisfechos con la labor que cumplen en las aulas y comprometidos con la institución educativa donde laboran, ya que verán que sus estudiantes alcanzan los logros en cada sesión de aprendizaje.

### **1.3. Formulación del problema**

#### ***1.3.1. Problema general***

¿En qué medida se relaciona el **efecto Pigmalión positivo** y el **desempeño de los docentes** de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima - 2021?

#### ***1.3.2. Problemas específicos***

¿En qué medida se relaciona el **efecto Pigmalión positivo** y la **planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA)** de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021?

¿En qué medida se relaciona el **efecto Pigmalión positivo** y la **ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA)** de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima - 2021?

¿En qué medida se relaciona el **efecto Pigmalión positivo** y la **identidad con la institución** de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021?

¿En qué medida se relaciona el **desempeño docente** y el **clima laboral favorable** de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud una universidad privada de Lima-2021?

¿En qué medida se relaciona el **desempeño docente** y las **oportunidades de aprendizaje** de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021?

¿En qué medida se relaciona el **desempeño docente** y los **resultados y feedback** de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021?

#### **1.4. Antecedentes de la investigación**

##### ***1.4.1. Antecedentes nacionales***

**Toro (2021)** en su tesis para optar el grado académico de maestro en la Universidad Peruana Cayetano Heredia de Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre expectativas y percepciones de los estudiantes sobre el servicio educativo que reciben los estudiantes de la institución educativa en estudio, esta investigación es de naturaleza cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional. El instrumento empleado fue SERVQUAL, el cual fue aplicado a una muestra de 242 estudiantes regulares de pregrado matriculados en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Arzobispo Loayza en el semestre 2019-I. Los resultados obtenidos en esta investigación fueron analizados mediante la prueba no paramétrica de correlación de Spearman con un nivel de confianza del 95 % y permitieron al autor llegar a la conclusión que existe correlación con un grado débil entre las variables expectativas y percepciones sobre el servicio educativo. La investigación resalta la importancia de conocer los niveles de valoración de los estudiantes con la finalidad de planificar y ejecutar mejoras en el servicio educativo, evidentemente esto mejora el desempeño de los docentes y la calidad educativa en las instituciones. Además, los resultados muestran que existe una relación entre las expectativas y la percepción del sistema educativo.

**Andres (2021)** en su tesis para optar el grado de maestro en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre



autoestima y el rendimiento escolar de las estudiantes del V ciclo de Primaria de la I.E. N° 20335 Nuestra Señora del Carmen del distrito de Huaura, el diseño de esta investigación es descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 67 estudiantes y las técnicas que se emplearon para la recolección de datos fueron el Registro de Evaluación y la encuesta con lo que el autor llegó a la conclusión de que es fundamental formar la autoestima de un niño, para que tenga trascendencia a futuro en su aprendizaje y por lo tanto la imagen del profesor y su manera de relacionarse son concluyentes para el aprendizaje de la autoestima de los estudiantes en el aula. La investigación destaca el rol de un entorno familiar apropiado, en donde los integrantes se sientan seguros y aceptados, puesto que la formación de los estudiantes se inicia en el hogar y no depende sólo de los profesores. Además, según investigaciones, una buena autoestima tiene un impacto directo en su nivel de educación, por esto tanto los padres y docentes deben promover la autoestima de los educandos.

**Lázaro (2021)** en su tesis para optar el grado académico de magíster en la Universidad Nacional del centro de Perú, tuvo como objetivo de la investigación establecer la relación que existe entre dos importantes variables en el área de la educación: autoestima y rendimiento académico, esta investigación es de tipo descriptivo correlacional, y mediante un cuestionario para medir las variables, con una muestra de 247 estudiantes del nivel secundario, y aplicando el estadístico de prueba de correlación de Spearman el autor llegó a la conclusión de que existe correlación moderada estadísticamente significativa entre autoestima y rendimiento académico de los estudiantes de las Instituciones Educativas del distrito de Morococha. La investigación es relevante ya que se señala que los docentes deben innovar y mejorar continuamente para fortalecer la autoestima ya que está demostrado que este factor se relaciona en el rendimiento académico.

**Huancollo (2021)** en su tesis para optar el grado académico de magister en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa de Perú, tuvo como objetivo determinar la

relación que existe entre motivación de logro y rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Santiago Ramón y Cajal del distrito de Majes de la provincia de Caylloma – Arequipa, 2019. Esta investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, y mediante el método descriptivo- correlacional, con una muestra de 50 estudiantes de las carreras profesionales de agronomía, administración y enfermería, el instrumento cuestionario aplicando el estadístico de prueba Rho de Spearman, el autor llegó a la conclusión que existe una relación positiva considerable de 0,766 entre motivación de logro y rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Santiago Ramón y Cajal, es decir, si la motivación de logro crece el rendimiento académico mejorará. La investigación es relevante por los resultados obtenidos en la relación que existe entre la motivación y el rendimiento académico de los estudiantes, además permite realizar acciones como talleres que conlleven a la mejora de la formación profesional y por ende un incremento del rendimiento.

**Castillo (2021)** en su tesis para optar el grado de magíster en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre la percepción sobre el desempeño docente y el nivel de motivación educativa de los estudiantes del II al VII ciclo del semestre 2016 II de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Sede Lima Norte, el método de la investigación es descriptivo-correlacional con una muestra de 314 estudiantes que representaban el 19.07 % del total de matriculados en dicho semestre en los ciclos referidos (del II al VII) y el instrumento cuestionario, el autor llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre la percepción sobre el desempeño docente y el nivel de motivación educativa de dichos estudiantes. Además, que resultaba importante que los docentes consiguieran proyectar la imagen de ser docentes competentes. Se recomendó incluir como parte de la oferta de capacitación docente, algún curso o taller que aborde esta temática. La investigación destaca la importancia y la relación que existe entre la motivación y el

desempeño docente, indicando como elemento valioso para los docentes y el impacto positivo que tiene para la obtención de logros en los estudiantes.

**Maza (2021)** en su artículo tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente de las Instituciones Educativas del Distrito de Castilla en el año 2015. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y un alcance descriptivo correlacional, empleando la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. El estudio contó con una muestra de 88 docentes de cuatro instituciones educativas de Castilla del nivel de Inicial, los resultados obtenidos permitieron al autor llegar a la conclusión que la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente. La investigación es relevante pues además concluye que el desempeño docente de las instituciones en estudio está en un nivel medio producto de un nivel medio en el desempeño pedagógico, político y cultural; es así como esta información es útil para nuestro estudio.

**Aliaga (2021)** en su tesis para optar el grado de maestro en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Perú, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la práctica docente en la Institución Educativa N° 1160 Faustino Sánchez Carrión, UGEL 03. Esta investigación es de tipo transversal correlacional y contó con la participación 35 docentes; y mediante un cuestionario para la recolección de datos de las variables y empleando el estadístico Rho de Spearman, se llegó a la conclusión que el 40,0% (14) señalan que existe una gestión educativa regular y el 40,0% (14) evidencian un nivel medio en la práctica docente. Con lo que se llega a concluir que la gestión educativa se relaciona positiva y fuertemente con la práctica docente en la Institución Educativa N° 1160 Faustino Sánchez Carrión, UGEL 03, Cercado de Lima. La investigación presenta evidencia científica que permite conocer de manera profunda y objetiva la relación entre la gestión

educativa y la práctica docente. También proporciona elementos de juicio útiles para generar un óptimo aprendizaje de los estudiantes en dicha institución educativa.

**Sánchez (2020)** en su tesis para optar el grado académico de maestro en la Universidad César Vallejo de Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre la autoestima y el rendimiento académico de los estudiantes del Tercer Grado de Secundaria de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Fátima” de Chiclayo durante el periodo comprendido entre mayo y junio del 2016 y mediante el método no experimental y descriptivo correlacional con una muestra de 14 estudiantes y con los cuestionarios, el autor llegó a la conclusión que la relación entre la variable autoestima y rendimiento académico es alta y directa pues los resultados mostraron que, a mejor nivel de autoestima, es mejor el rendimiento académico los estudiantes de la institución educativa en estudio. La investigación es relevante porque el tipo y método que se emplean son los mismos para esta tesis, además mediante los resultados obtenidos se demuestra que existe una relación entre la autoestima y el rendimiento académico de los estudiantes, conclusiones que brindaron el soporte necesario para su análisis en este estudio.

**Vásquez (2020)** en su tesis para optar el grado de maestro en la Universidad Peruana Cayetano Heredia de Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de la asignatura de Matemáticas en los estudiantes de Estudios Generales de la Escuela de Administración Industrial. Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional, y contó con la participación de 182 estudiantes que tenían entre 16 a 24 años de edad, quienes ingresaron a la institución por medio de un examen de admisión; y mediante un cuestionario con escala tipo Likert para medir las variables y empleando el estadístico coeficiente de correlación de Spearman, se llegó a la conclusión que existe una correlación media y altamente significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico de la asignatura de Matemáticas de los estudiantes. La investigación es relevante ya que también se encontraron correlaciones entre las dimensiones dominio de la asignatura,

planificación del curso y actitud del docente con el rendimiento académico de los estudiantes que conformaron la muestra, estas dimensiones también se abordan en la presente tesis.

**Estrada y Mamani (2020)** en su artículo tuvo como objetivos determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Urbanas del distrito de Las Piedras – 2018. Esta investigación corresponde al tipo no experimental, diseño descriptivo correlacional y con la técnica empleada de encuesta y con el instrumento cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen adaptado en el Perú por Oscar Martín Rivera Carrascal y otro cuestionario para desempeño docente aplicados a una muestra de 83 docentes de las Instituciones Educativas Urbanas del distrito de Las Piedras y con los resultados obtenidos analizados mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman, los autores de esta investigación llegaron a la conclusión que mientras los docentes presenten un mayor compromiso organizacional, se desempeñarán de mejor manera y viceversa. La presente investigación es relevante puesto que la identidad con la institución es una de las dimensiones del desempeño docente que se aborda en el presente estudio, es así como los resultados obtenidos en los docentes de las Instituciones Educativas Urbanas del distrito de Las Piedras fueron confrontados con los obtenidos en la muestra analizada para la tesis.

**Quispe (2020)** en su tesis para optar el grado académico de magister en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Perú, tuvo como objetivo describir la influencia del clima institucional en el desempeño docente en las II.EE de la red educativa de Ccarhuayo, UGEL Quispicanchi – Cusco. El tipo de esta investigación es básica, de diseño no experimental y de alcance descriptivo correlacional y con una muestra de 30 docentes de la RED-Educativa de Ccarhuayo. El instrumento empleado fue un cuestionario con escala tipo Likert, donde para la variable Clima Institucional contenía 25 interrogantes y 33 preguntas para Desempeño Docente, esto permitió recolectar los datos y con los resultados obtenidos mediante

el uso de la prueba  $r$  de Pearson, el autor llegó a la conclusión que a mayor nivel del clima institucional mayor será el nivel en que se expresa la variable desempeño docente. La investigación destaca la importancia del clima institucional para el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de la UGEL Quipiscanchi – Cusco. El clima laboral favorable es abordado como una de las dimensiones del efecto Pigmalión positivo.

**Margarito (2019)** en su tesis para optar el grado académico de doctor en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Perú, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y éxito con el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado Juan Pablo II, Huaral 2017, el método empleado para la investigación fue descriptivo correlacional, y mediante un cuestionario para la variable motivación y éxito y otro para la variable estrategias de enseñanza, con una muestra de 89 estudiantes del I al X ciclo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado Juan Pablo II de Huaral, y aplicando el estadístico de prueba de correlación de Spearman el autor llegó a la conclusión de que existe una relación directa entre la motivación y éxito con el rendimiento académico en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado Juan Pablo II de Huaral. La investigación es relevante ya que los resultados obtenidos demuestran la relación de la motivación y el rendimiento académico y resalta la importancia de realizar jornadas de actualización docente que aborden estas temáticas ya que las investigaciones señalan que esto mejora el servicio educativo y contribuye por ende al desarrollo de la sociedad.

**Briceño (2019)** en su tesis para optar el grado académico de magíster en la Universidad César Vallejo de Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre la expectativa y la satisfacción académica de los estudiantes del quinto ciclo de la facultad de ciencias de la Universidad Nacional de Ingeniería, 2019, el estudio es de tipo descriptivo correlacional y con el instrumento cuestionario que se aplicó a una muestra de 55 estudiante de cuatro escuelas de

la facultad de ciencias de esta universidad pública se obtuvieron los resultados que fueron analizados mediante un análisis estadístico de coeficiente de correlación de Spearman. El autor del estudio llegó a la conclusión que existe relación significativa directa entre las variables de estudio expectativa y satisfacción académica. La investigación es relevante porque se comprobó la existencia de la relación entre la expectativa y la satisfacción académica en los estudiantes que conformaron la muestra, lo cual indica que a mayor expectativa mejor es la satisfacción de estos, debemos también indicar que estos términos forman parte del efecto Pigmalión positivo.

**García (2019)** en su tesis doctoral para optar el grado de doctor en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Perú, tuvo como objetivo determinar la relación del desempeño docente en el rendimiento académico de las estudiantes de II ciclo de dicha carrera profesional y mediante el método descriptivo-correlacional con una muestra de 63 estudiantes y con el instrumento cuestionario de orientación a la Meta del profesor y otro cuestionario de Estrategias de aprendizaje, con la prueba estadística de Coeficiente de correlación de Spearman, el autor llegó a la conclusión de que existe una influencia significativa del desempeño docente sobre el rendimiento académico de las estudiantes de la institución investigada. La investigación es relevante porque aborda las dimensiones de la variable desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de una institución educativa, dichos resultados permiten plantear propuestas para mejorar el desempeño de los docentes y realizar un mejor trabajo a nivel educativo que involucre a la familia ya que ellos ejercen gran influencia en la formación profesional de los estudiantes.

**Huerta (2018)** en su tesis doctoral para optar el grado de doctor en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre autoeficacia académica y percepción sobre la competencia docente. El estudio fue de tipo correlacional y mediante un cuestionario de escala Likert para la obtención de datos aplicado

a una muestra de 115 estudiantes se obtuvieron los resultados que describen una relación positiva media entre las variables del estudio. Esto permitió concluir a la autora que en los estudiantes la percepción de la competencia docente es un elemento importante de autoeficacia de los estudiantes. La investigación permitió realizar recomendaciones donde se preste atención a las variables autoeficacia académica y percepción de la competencia docente. Además, incentivar y ahondar en estudios respecto a la formación en competencias docentes.

**Peña (2018)** en su tesis doctoral de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle para optar el grado académico de doctor, tuvo como objetivo mejorar los sistemas de enseñanza-aprendizaje en la universidad en estudio y así mismo reforzar los conocimientos sobre las condiciones físicas del futbolista. Este estudio corresponde al tipo cuasiexperimental y de método inductivo, la muestra control y experimental estuvo conformada por 210 y 30 estudiantes respectivamente correspondientes a la promoción del 2014. Se aplicó el instrumento Prueba de conocimiento y los resultados obtenidos fueron analizados mediante la R de Pearson permitiendo concluir al autor que el programa de motivación en base a las expectativas influye significativamente en el aprendizaje del futbol en los estudiantes de la Especialidad de Educación Física de la Universidad en estudio. La investigación es relevante debido a que también permitió determinar la relación significativa entre la motivación intrínseca y extrínseca y su influencia en nivel cognitivo y físico en estos estudiantes.

**Arias (2017)** en su tesis doctoral para optar el grado de doctor en la Universidad César vallejo de Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la institución educativa 20188 y mediante el método de investigación descriptivo-correlacional con una muestra de 259 estudiantes del segundo ciclo de la escuela San Buenaventura en el Cantón Palileo, Parroquia Salasaca del caserío Huamanloma y con la prueba estadística de Correlación de Spearman, el autor llegó a la conclusión que existe relación entre la calidad educativa, el desempeño docente



y la comprensión lectora en estudiantes de primaria de la institución educativa 20188. La investigación es relevante porque muestra la relación entre el desempeño de los docentes y las dimensiones literal, inferencial y criterial de la comprensión lectora de los estudiantes, esto demuestra la importancia de tener buenos profesores en las aulas para mejorar la calidad de los estudiantes y con ello la calidad educativa en el país.

**Rivera (2017)** en su tesis doctoral para optar el grado de doctor en la Universidad César Vallejo de Perú, tuvo como objetivo conocer en qué medida los estudiantes universitarios de carreras de ciencias de la salud, en concreto de las carreras de enfermería y de fisioterapia están motivadas y autorregulan su aprendizaje, y cuáles son las estrategias principales motivacionales y de aprendizaje que utilizan durante su estudio y mediante el método descriptivo y correlacional con una muestra de 551 estudiantes de carreras de ciencias de la salud y un cuestionario y aplicando el estadístico de prueba de correlación de Pearson llegó a la conclusión de que el nivel de motivación y nivel de autoestima influye significativamente en el rendimiento académico del curso de seminario detesis II en los cadetes del décimo ciclo que estudian en la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú en el 2016. La investigación es relevante por los resultados obtenidos puesto que se logró establecer la relación entre la motivación, autoestima y rendimiento académico, estos son referentes útiles para ser contrastados en esta tesis. Además, también se determinó que la mayoría de los estudiantes tienen una baja autoestima, lo cual es preocupante y recomendaron promover charlas con profesionales para mejorar la autoestima de los estudiantes ya que según investigaciones esto favorece su aprendizaje y rendimiento académico.

**Lévano (2017)** en su tesis doctoral para optar el grado académico de doctor en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Perú, tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el sistema de monitoreo didáctico, que comprende los procesos de supervisión y acompañamiento pedagógico con el desempeño académico de los docentes,

en los aspectos relacionados a la capacidad profesional, capacidad pedagógica y práctica de valores y mediante el método descriptivo correlacional con una muestra de 135 docentes y con los cuestionario denominados Sistema del monitoreo didáctico y otro denominado desempeño profesional, el autor llegó a la conclusión que el sistema de monitoreo didáctico guarda relación directa con el desempeño profesional de los docentes de las Facultades de Ingeniería Industrial y Administración de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, filial Chincha, habiéndose establecido un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,886. La investigación es relevante por la relación directa encontrada entre el sistema de monitoreo didáctico y la capacidad profesional de los docentes.

#### ***1.4.2. Antecedentes internacionales***

**Ito y Morales (2021)** en su artículo tuvo como objetivo estudiar la relación entre la motivación y la competitividad de los jóvenes universitarios nativos digitales. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo correlacional y con una muestra de 45 estudiantes universitarios voluntarios de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Granada de España de las asignaturas de japonés Inicial y Japonés Avanzado (12 hombres y 33 mujeres; 36 de Japonés Inicial y 9 de japonés Avanzado). El instrumento empleado para esta investigación fue un cuestionario en escala Likert y herramientas digitales como Kahoot, lo cual, mediante un análisis de correlación de las variables, permitió al autor llegar a la conclusión de que los estudiantes disfrutaban las tareas con el modo de competitividad ya que sienten que esto les permite una automejora y maximizar su motivación incitada por la competitividad positiva. La investigación es relevante porque plantea algunas propuestas para la mejora en la elaboración de materiales atractivos para los estudiantes, como por ejemplo el empleo de aplicaciones como Quizlet, Socrative y Prado, lo que permite a través de la competencia lúdica disminuir el estrés y motivar a los estudiantes.

**Ramos y Roque (2021)** en su artículo tuvo como objetivos evaluar la presencia de docentes que motivan a continuar los estudios de acuerdo con el año escolar que cursan los participantes y también abordar a través de la teoría los factores que influyen en el rendimiento académico como la inteligencia emocional, la neuroeducación y cómo la incorporación del aprendizaje socioemocional en docentes y estudiantes puede incidir positivamente en la mejora del desempeño escolar estudiantil. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y un alcance correlacional y usando un cuestionario electrónico de Google Forms, con una muestra de 447 estudiantes de la Licenciatura en Administración de una Universidad Pública de la ciudad de Nuevo Laredo, Tamaulipas, México, los resultados obtenidos permitieron al autor llegar a la conclusión que los estudiantes de los años 1 y 2 reportaron menos maestros que los hayan motivado a continuar con sus estudios -acentuándose en el primer año, además también sobre el objetivo de buscar un vínculo entre la influencia docente y desempeño académico, no fue posible establecerlo a través de un estudio de correlación. La investigación es relevante puesto que destaca la importancia del aprendizaje socioemocional para la mejora del bienestar psicológico tanto de los docentes como de los estudiantes y determina la relación entre la motivación y rendimiento académico, es así como recomienda una implementación de programas de educación de educación emocional con miras a la mejora de la calidad educativa en las escuelas.

**Castillo (2021)** en su tesis para optar el grado de Magister en la Universidad Técnica de Ambato de Ecuador, tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación, específicamente dentro de la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación y mediante el método no experimental – correlacional con una muestra de 288 docentes de instituciones rurales y urbanas del Cantón Chillanes y mediante un cuestionario de 24 preguntas, de las cuales, 14 están enfocadas en la variable de la motivación y 6 valoran el desempeño docente

y aplicando el estadístico de prueba Rho de Spearman, el autor llegó a la conclusión que si se encuentra relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de las Direcciones Distritales de la Provincia Bolívar. La investigación es relevante debido a que menciona que los principales factores que inciden en la motivación de los docentes es el reconocimiento a su trabajo, por parte de las autoridades y de la comunidad educativa. Además de que el factor de salarios es un punto que se debe estudiar ya que en su gran mayoría no se encuentran satisfechos, problemas que también están presente en la educación peruana. Por otro lado, también aborda la temática de motivación y desempeño docente que son tema de estudio en la presente tesis.

**Gonzales et al., (2021)** en su artículo tuvo como objetivo diagnosticar el estado actual de la gestión del proceso de evaluación del desempeño de los docentes en la Universidad Agraria de La Habana de Cuba. Este estudio fue de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo y cualitativo y usando cuestionarios de encuestas y entrevistas que se aplicaron a los sujetos que conformaron la muestra conformada por 74 docentes con categoría principal y tiempo completo, los resultados obtenidos permitieron al autor llegar a concluir y determinar el grado de afectación de la variable fundamental en sus tres dimensiones: Cognoscitiva, Procedimental y Desarrolladora. Además, este estudio puso de relieve que la carencia de vías u opciones metodológicas enfocadas a la orientación de los evaluadores limitó la gestión del proceso de evaluación del desempeño en el contexto de indagación y reforzó la importancia de concebir una mejor preparación de ellos. La investigación es relevante ya que destaca la importancia de que los docentes al ser evaluados de manera sistemática e integral en concordancia con los objetivos y exigencias de las instituciones permite mejorar la calidad del desempeño y trazar acciones de formación y desarrollo profesional de los mismos.

**Alcívar-Moreira et al., (2021)** en su artículo tuvo como objetivos analizar los factores que inciden en el desempeño docente en el contexto de la educación del Ecuador. Esta

investigación está basada en datos cuantitativos y es exploratoria, y con la técnica de encuesta y con el instrumento cuestionario que fue aplicado a los docentes del estudio que contó con una muestra de 50 docentes de cuatro instituciones educativas de la provincia de Manabí , permitieron al autor llegar a la conclusión que la mayoría de los docentes siempre se encuentran con la mejor disposición para participar activamente en capacitaciones y así adquirir nuevos conocimientos y estrategias que permitan llegar mejor a los estudiantes y mejorar por ende la calidad de su práctica docente en las aulas, así mismo, es imprescindible concientizar a los docentes que la aplicación de estrategias a partir del acompañamiento pedagógico hacia el estudiante es fundamental en proceso de aprendizaje. La investigación es relevante porque menciona que el 86% de los docentes sí aplican estrategias para mejorar su experiencia docente, esto indica que un alto porcentaje de docentes tienen una predisposición favorable para innovar en las aulas, es por eso por lo que el conocimiento y futura aplicación del efecto Pigmalión positivo por parte de los docentes puede ser una estrategia que permita mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

**García (2021)** en su artículo tuvo como objetivo describir el desempeño docente en la básica primaria de la institución educativa Santa Rosa de Lima de la ciudad de Montería, departamento de Córdoba, esta investigación es de tipo descriptivo correlacional de corte transeccional, la recolección de datos se realizó mediante un cuestionario como instrumento, con una muestra de 20 docentes de la institución educativa en estudio, los resultados obtenidos permitieron al autor llegar a la conclusión que el desempeño docente en la básica primaria en la institución educativa Santa Rosa de Lima se encuentra en una categoría de mediana, lo cual señala que los profesores medianamente desarrollan las acciones o actividades propias del quehacer docente. La investigación es relevante porque los resultados muestran que es de vital importancia realizar capacitaciones acerca de didáctica, metodología y uso de las nuevas

tecnologías en la enseñanza, con miras a mejorar la calidad educativa; estas son también recomendaciones que se plantean para optimizar el nivel de la educación.

**Gómez (2020)** en su artículo tuvo como objetivo identificar y analizar las prácticas docentes con el enfoque inclusivo en una escuela del municipio de Xalapa- Veracruz, a partir de la reflexión de los mismos docentes y mediante el método experimental con una muestra de 3 profesores que atienden estudiantes con discapacidad y necesidades específicas que pertenecían a las aulas A, B y C del plantel de estudio y aplicando el instrumento cuestionario, se llegó a conclusión de que los docentes valoraron la importancia del reconocimiento empático de las habilidades y capacidades de sus estudiantes, para fortalecer su autoconcepto como personas, un factor relevante para potenciar el aprendizaje y favorecer la participación social. La investigación es relevante porque plantea que las creencias y expectativas del docente influyen favorablemente en la conducta, autoestima, motivación y aprendizaje de los estudiantes. Por lo que se es importante que los docentes mantengan una motivación alta y constante.

**Guzmán et al., (2020)** en su artículo tuvo como objetivo determinar la influencia que ejerce el efecto Pigmalión visto desde el proceso de la evaluación formativa de los estudiantes que cursaron la Unidad curricular de práctica y residencia en diversos profesorados de nivel superior en los Institutos Superiores de Formación docente y de la Universidad de Catamarca, los autores llegaron a la conclusión de que es importante para reconocer la interacción y vínculo que se da entre el docente Formador, co-Formador y el Estudiante Residente en el proceso de Práctica y Residencia vista desde la evaluación formativa, la cual nos posibilita observar cómo las creencias previas y vigentes que sostienen los docentes respecto de sus estudiantes afectan el desarrollo académico y personal del estudiante. Así mismo la visión o expectativa producida por el estudiante residente afecta el desempeño de los docentes formadores en su práctica y que la aplicación de un efecto Pigmalión en alguien, si trabajamos con la intención ética y moral

en nuestra formación inicial y continúa, nuestra labor y desempeño será vital, por eso propone que se creen Pigmaliones positivos que ayuden a nuestros futuros profesionales a desenvolverse y tomar decisiones pertinentes frente a los retos educativos a los que se enfrentan, ya sea en tarea de contenidos disciplinares o en la dificultad de lidiar con los cambios sociales que repercuten en todos los aspectos de nuestras vidas. La investigación es relevante porque en el marco teórico realiza un análisis de experiencias pedagógicas de los docentes con la finalidad de determinar el impacto de la profecía del auto-cumplimiento en los estudiantes y nos brinda los soportes teóricos y metodológicos para el presente estudio.

**Bermeo (2020)** en su artículo tuvo como primer objetivo identificar los estados emocionales de los estudiantes dedicados únicamente a sus estudios y los que cumplen una actividad laboral y el segundo objetivo del estudio fue conocer y evaluar los comportamientos de los estudiantes con nula participación ante conceptos o talleres en clase, la investigación es cualitativa y siguió el método empírico de la observación para identificar el comportamiento en base a su conducta en una muestra 18 estudiantes de la Carrera de marketing del Instituto Superior Universitario de Formación Profesional Administrativa y Comercial de Guayaquil. Los resultados obtenidos en la investigación permitieron a la autora llegar a la primera conclusión de que es importante que los docentes, además de impartir y transmitir el conocimiento, logren observar y motivar a los estudiantes ya que este permitirá una participación activa en las clases y mejorará su aprendizaje, así mismo llegó a la segunda conclusión de que la preparación profesional de los docentes debe ser de forma integral lo cual le permitirá desarrollar habilidades sociales y emocionales en sus estudiantes para transmitir no sólo conocimientos, sino también transmitir los valores que le permitirán una mejor interacción familiar y social. La investigación es relevante por sus conclusiones, puesto que menciona que el efecto Pigmalión en el aula virtual es la influencia favorable sobre el estudiante lo que aumenta su nivel de credibilidad ante el conocimiento transmitido y le permite

augmentar su capacidad de creencia propia, a tal punto de hacerse realidad, lo que las convierte en conductas confirmadas que mejoran el aprendizaje. Además, añade que la aplicación de metodologías como el efecto Pigmalión, incrementan la participación de los estudiantes y sus relaciones interpersonales en el aula.

**Szumski y Karwowski (2019)** en el artículo tuvieron como objetivo de investigación establecer la influencia de las expectativas docentes sobre el rendimiento académico. Dicho estudio era nivel explicativo, y dirigida por un diseño no experimental transversal, para la recolección de datos se hizo uso tanto la revisión documental como la encuesta, esta última dirigida a una muestra conformada por 97 docentes y 1488 estudiantes. Con los resultados obtenidos, los autores de la investigación llegaron a la conclusión que las expectativas de los profesores, tanto a nivel de toda una clase como individual, se encuentran vinculadas a los logros académicos un año y medio después y además el efecto Pigmalión se observó tanto a nivel individual del estudiante como también a nivel de toda la clase, y esto quiere decir que cuanto mayor sean las expectativas de los profesores con respecto a toda la clase, mayores serán los logros de los estudiantes individuales. La investigación es relevante por los resultados obtenidos, esto debido a que muestran que las expectativas tienen un impacto positivo en los estudiantes, punto que es importante para nuestro estudio.

**Cabarcas y Contreras (2019)** en su tesis para optar el grado de maestro en la Universidad De la Costa de Colombia, tuvo como objetivo establecer la relación entre la evaluación de desempeño docente y los componentes del índice sintético de calidad educativa, se aplicó el método descriptivo-correlacional y para el análisis de datos se empleó la herramienta Stata y el coeficiente de correlación de Pearson. La muestra estuvo conformada por 737 docentes de 144 escuelas del nivel de educación básica primaria en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla, y empleando la técnica de revisión documental en las escuelas estudiadas y los resultados de la ISCE 2017, el autor llegó a la conclusión que no



existe correlación entre la evaluación de desempeño docente y los componentes: desempeño, progreso y eficiencia, y que entre más alta es la calificación del docente, más bajo son los resultados del componente ambiente escolar. La investigación es relevante puesto que se plantean estrategias para mejorar el desempeño de los docentes.

**Gutiérrez et al. (2018)** en su artículo tuvo como objetivo analizar la influencia del compromiso académico sobre la satisfacción de los estudiantes universitarios con su facultad, a partir del apoyo a la autonomía por el profesorado, mediante el método correlacional y transversal, con una muestra compuesta por 870 estudiantes de diferentes facultades de la Universidad Autónoma de Santo Domingo, empleando un cuestionario que midió el apoyo a la autonomía por el profesorado, compromiso académico y satisfacción con la facultad, los autores llegaron a las conclusiones, de que una mayor percepción de apoyo a la autonomía por los profesores supondría un mayor compromiso de los estudiantes, así también los resultados indican la existencia de un efecto significativo y positivo del compromiso académico sobre la satisfacción con el centro educativo y, finalmente también concluyen que los estudiantes universitarios que perciben un mayor apoyo a su autonomía por parte de los profesores se sienten más satisfechos con su facultad. La investigación es relevante porque muestra desde la perspectiva aplicada la importancia de que los profesores adopten estrategias para desarrollar autonomía y seguridad en los estudiantes, esto evidentemente es un aporte importante que los docentes logran en ellos y fortalece el vínculo docente- estudiante y mejora el rendimiento académico y calidad educativa.

**Pincay-Aguilar y Castro (2018)** en el artículo tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la evaluación de desempeño, además establecer las características de inteligencia emocional presente en los docentes en correlación al nivel de desempeño laboral, esta investigación se realizó con una muestra de 150 docentes de edades comprendidas entre los 25 y 69 años de la academia a nivel universitario de las

facultades de la Universidad Estatal de Milagro de Ecuador, y con el método descriptivo-correlacional, empleando el test Traid Meta-Mood Scale (TMMS-24) para medir la variable de inteligencia emocional. Por otro lado, para medir el desempeño docente se consideraron los datos proporcionados por el departamento de evaluación y aseguramiento de la calidad de la institución. El autor con los datos obtenidos en la investigación llegó a la conclusión de que mientras mayor son los niveles de inteligencia emocional, mayor es el desempeño laboral de los docentes investigados. La investigación destaca la importancia de la inteligencia emocional como la clave para mejorar las relaciones y comunicación entre los docentes y estudiantes, esto debido a que, en la actualidad, los docentes se enfrentan a nuevos retos como la falta de disciplina del estudiante, problemas de comportamiento, número excesivo y falta de motivación para el aprendizaje de estudiantes en las aulas. Siendo estas situaciones las que afectan su rendimiento laboral y desempeño docente. En nuestro país, los docentes también afrontan estos problemas, es allí la importancia de este artículo para el presente estudio.

**Parada (2018)** en su tesis para optar el grado de doctora en la Universidad Santo Tomás de Colombia, tuvo como objetivo determinar los lineamientos pedagógicos y metodológicos para el diseño de una propuesta lúdica de evaluación formativa docente en el campo de la educación Técnica y Tecnológica y con el método descriptivo-exploratorio, estudio de casos. La muestra empleada en este estudio fue de 257 estudiantes, 39 docentes y 6 directivos de 03 instituciones educativas y empleando un cuestionario, el autor llegó a la conclusión de que este tipo de formación técnica y tecnológica se constituye en una estrategia importante para articular la formación profesional con las sintonías del mercado. La investigación muestra un aporte al conocimiento y a la educación mediante una propuesta lúdica en las instituciones en estudio, además identifica las percepciones del docente evaluado, con el fin de un perfeccionamiento de sus destrezas y habilidades en la docencia y por ende en su desempeño docente.

**Gil de Pino et al., (2017)** en su artículo tuvo como objetivos analizar las expectativas de un grupo de docentes de educación infantil y primaria sobre el alumnado y su posible influencia en el aprendizaje, mediante el método descriptivo-correlacional con una muestra de 10 docentes de un Centro de Educación Infantil y primaria (C.E.I.P) ubicado en el Barrio de Valdeolleros, perteneciente al Distrito Sierra-Norte de la ciudad de Córdoba y el instrumento denominado cuestionario, llegó a la conclusión, de que la mayoría de docentes encuestados tiene un concepto de diversidad cultural muy reducido y la mitad de docentes entrevistados considera que la diversidad es muy enriquecedora para el aula, mientras que la otra mitad considera que esto genera un sobre esfuerzo en su trabajo, y por último concluyó que el refuerzo educativo y el respeto ayuda a superar dificultades de aprendizaje. La investigación es relevante puesto que, mediante los análisis descriptivos, los autores también señalan que existe una relación significativa entre las expectativas y valores de los docentes sobre el éxito de los escolares.

**Méndez (2017)** en su tesis doctoral para optar el grado académico de doctor en la Universidad Autónoma de Barcelona de España tuvo como objetivo desvelar los rasgos esenciales de los educadores excelentes, a partir de los/las profesores-as protagonistas de las películas pedagógicamente valiosas –siempre- en las relaciones educativas que mantienen en el trato interpersonal con sus estudiantes, el autor llegó a la conclusión de que el fenómeno de excelencia de los profesores en el marco de su relación pedagógica con sus estudiantes, no es posible aprehenderlo totalmente. La investigación es relevante porque realiza una mirada a la relación pedagógica mediante la perspectiva de la experiencia vivida por el educador comprometido con su labor docente y también resalta la importancia de la relación docente-estudiante en el aprendizaje de estos.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### ***1.5.1. Justificación práctica***

La presente investigación se justificó en la práctica, ya que, en la experiencia docente, el manejo de saberes académicos y disciplinares, así como la comprensión de las características de los estudiantes y su contexto, involucran una reflexión sistemática sobre las técnicas, metodologías, procesos y fines de la enseñanza. El saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y constituye el fundamento de la competencia profesional del docente. Por tal motivo, los docentes deberían ser conscientes de la importancia de mostrarle a un estudiante confianza y expectativas de éxito en sus tareas cotidianas en el aula con la finalidad que este, trate de hacer realidad las esperanzas que se han depositado en él. Consecuentemente, la labor docente es vital para lograr estudiantes con auto concepto positivo que puedan enfrentarse a los retos educativos. Cabe mencionar además que los resultados en las investigaciones de los últimos 50 años indican que las experiencias positivas del profesorado en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conllevan el desarrollo y la realización personal y profesional, que tienen gran influencia en la enseñanza y el aprendizaje del estudiante, mientras que las experiencias negativas producen insatisfacción personal y profesional. Sin embargo, es importante reconocer que los docentes, a pesar de los problemas que deben afrontar en su labor en el aula, deben mostrar siempre una actitud positiva y plantear constantemente recursos que permitan llegar a obtener una satisfacción profesional.

### ***1.5.2. Justificación teórica***

La presente investigación se justificó teóricamente ya que buscó ampliar los conceptos básicos y teóricos respecto a las variables en estudio efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes, de tal manera que las teorías y el conocimiento, que se han trabajado en la tesis sirvan en el ámbito educativo. Se entiende al efecto Pigmalión positivo como la influencia que

tiene la expectativa de una persona sobre el autoestima, rendimiento, actitudes y motivación de otra. En el campo educativo, este efecto resalta la importancia de mostrar al estudiante confianza y expectativas de éxito lo cual le ayudará a enfrentar nuevos retos educativos (Solís y Borja, 2017). Y el desempeño docente hace referencia al conjunto de actividades que un docente realiza en su trabajo cotidiano en las aulas, es decir la preparación de materiales, asesoramiento a los estudiantes, el dictado de las clases, corrección de trabajos y trabajos de coordinación con otros profesores de la institución educativa (Fernández, 2008).

### ***1.5.3. Justificación metodológica***

Para lograr los objetivos de la presente investigación, se acudió al diseño, elaboración del instrumento y empleo de técnicas de investigación como la encuesta, así como del método científico que medió la relación entre las variables de estudio. El aporte de las encuestas radicó en la propuesta de los instrumentos de recolección de datos de acuerdo con la teoría trabajada en el marco teórico.

### **1.6. Limitaciones de la investigación**

La presente investigación presentó las siguientes limitaciones:

***En relación con el tiempo.*** Debido al actual contexto de la pandemia por la Covid-19, el instrumento de investigación fue enviado para su respectivo llenado por los docentes de manera virtual, razón por la cual la falta de contacto directo con ellos para la aplicación de dicho instrumento fue una limitante en el tiempo, que sin embargo fue superado, enviando correos recordatorios.

***En relación con el espacio.*** En la presente investigación no existieron limitaciones en este aspecto, ya que se tuvo acceso a la ubicación geográfica en donde laboran los docentes de la universidad privada en estudio.

*En relación con los recursos.* Para la presente investigación, no existió ninguna limitación ni dificultades para el desarrollo de la investigación, ya que pudimos acceder a todos los recursos necesarios para su ejecución.

## **1.7. Objetivos**

### *1.7.1. Objetivo general*

Establecer la relación entre el **efecto Pigmalión positivo** y el **desempeño de los docentes** de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima - 2021.

### *1.7.2. Objetivos específicos*

Establecer la relación entre el **efecto Pigmalión positivo** y la **planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA)** de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima- 2021.

Establecer la relación entre el **efecto Pigmalión positivo** y la **ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA)** de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima- 2021.

Establecer la relación entre el **efecto Pigmalión positivo** y la **identidad con la institución** de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima –2021.

Establecer la relación entre el **desempeño docente** y el **clima laboral favorable** de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.

Establecer la relación entre el **desempeño docente** y las **oportunidades de aprendizaje** de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.

Establecer la relación entre el **desempeño docente** y los **resultados y feedback** de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.

## **1.8. Hipótesis**

### ***1.8.1. Hipótesis general***

El **efecto Pigmalión positivo** se relaciona significativamente con el **desempeño de los docentes** de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima - 2021.

### ***1.8.2. Hipótesis específicas***

El **efecto Pigmalión positivo** se relaciona significativamente con la **planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA)** de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima – 2021.

El **efecto Pigmalión positivo** se relaciona significativamente con la **ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA)** de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima – 2021.

El **efecto Pigmalión positivo** se relaciona significativamente con la **identidad con la institución** de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima – 2021.

El **desempeño docente** se relaciona significativamente con el **clima laboral favorable** de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.

El **desempeño docente** se relaciona significativamente con las **oportunidades de aprendizaje** de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.

El **desempeño docente** se relaciona significativamente con los **resultados y feedback** de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021



## **II. Marco teórico**

### **2.1. Marco conceptual**

#### ***Ambiente positivo para el aprendizaje***

Para García (2015) el ambiente se refiere a múltiples factores y ámbitos de un contexto, en otras palabras, hace referencia a “todo lo que rodea al hombre y que tiene una influencia sobre él”. Involucra a elementos físicos, sociales, culturales, psíquicos y académicos del contexto. Otros autores incluyen además de los espacios, la funcionalidad, las percepciones sensoriales y las relaciones entre los individuos.

Por su lado Jaramillo (2007) menciona que un ambiente de aprendizaje favorable es esencial en el fortalecimiento del desarrollo físico, social y cognitivo de los niños y resalta su importancia en el desarrollo integral de los participantes en el proceso educativo llevado a cabo en la clase. Además, algunos autores también indican que los ambientes motivadores en las aulas que promuevan y mejoren el proceso de enseñanza-aprendizaje, benefician el desarrollo personal y emocional de los estudiantes, y los inspira a dar lo mejor de cada uno de ellos.

#### ***Aprendizaje significativo***

Según Ausubel (1981) el aprendizaje significativo es un proceso cognitivo que desarrolla nuevos conocimientos, que deben ser incorporados a la estructura cognitiva del estudiante, conocimientos que sólo pueden surgir si los contenidos tienen un significado que los relacione con los anteriores. De igual manera, el aprendizaje significativo está profundamente relacionado con la experiencia cordial que según Novak y Gowin (1988) es positiva e intelectualmente constructiva cuando la persona que aprende tiene provecho en la comprensión.

#### ***Autoestima***

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia (2001), la palabra autoestima significa ‘valoración generalmente positiva de sí mismo’. Para Naranjo (2007) la autoestima

se define como la valoración que tiene una persona sobre sí misma e involucra las emociones, pensamientos, sentimientos, experiencias y actitudes que la persona va obteniendo a lo largo de su vida (pp. 3-4).

### ***Competencias***

Según el diccionario de la Real academia de la lengua española, la competencia, hace referencia a la pericia, capacidad o talento para hacer algo o intervenir en un asunto determinado. En el campo educativo se relaciona con las destrezas o capacidad que dependen de la motivación y la cooperación (Mulder, 2008).

### ***Comunicación asertiva***

Es la forma que tenemos para expresarnos de manera reflexiva y permite que se manifiesten las ideas, deseos, opiniones, emociones o derechos de forma congruente, pertinente, clara, honesta y respetuosa, sin el propósito de herir o afectar a los demás. Según el diccionario de la Real Academia Española el objetivo asertivo se entiende como un sinónimo de afirmativo, es decir una estrategia comunicativa que se contrapone con conductas como la pasividad y la agresividad.

### ***Clima laboral***

Para Forehand y Von Gilmer (1964) citado por Sandoval (2004), es el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otra, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización (p. 79).

### ***Confianza***

Según el diccionario de la Real Academia Española hace referencia a la esperanza de que una persona o cosa funcione o se comporte según esté previsto y también a la seguridad que uno tiene en sí mismo. Además, puede analizarse desde la perspectiva de que algo se desarrolle conforme a nuestras expectativas y posibilidades, o la franqueza que poseemos en el

trato con alguien. Igualmente se denomina a la esperanza o creencias que tenemos de que algo transcurra conforme a lo que creemos, o que alguien se comporte o actúe de acuerdo con lo que esperamos. La confianza elimina la incertidumbre y acatando del grado de correspondencia de lo que sucede con lo que esperábamos, nuestra confianza se fortificará o aminorará.

### ***Crítica constructiva***

El diccionario de la Real Academia Española criticar se refiere a analizar pormenorizadamente algo y valorarlo según los razonamientos propios de la materia de que trate. Según Wong (2016) la finalidad de la crítica constructiva es la de proponer soluciones alternativas a los problemas o defectos que se expongan en la crítica. La principal característica de este tipo de crítica es que debe estar basada en la observación, ser lo más objetiva posible y proponer nuevas vías de actuación para la mejora de una conducta o situación (p.4).

### ***Desarrollo profesional docente***

El marco del buen desempeño docente y revaloración profesional docente menciona a Luis Sime (2017) cuando define este término como el proceso desempeñado por los profesionales de la educación en los niveles individual y colectivo para comprender y mejorar su práctica docente y las condiciones laborales, orientado por un proyecto institucional y de la sociedad. Así la formación continua es fundamental para alcanzar metas profesionales.

### ***Desempeño docente***

En el marco del buen desempeño docente y revaloración profesional docente se define que el desempeño docente es un concepto que se construye de acuerdo con múltiples aspectos. El término de “desempeño” se hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las trabajos o prácticas inseparables a la profesión docente, es decir en el aula, lo cual no debe ser considerado como un proceso mecánico.

### ***Efecto Pigmalión***

Se conoce como la influencia que una persona puede ejercer sobre otra, fundada en la imagen que esta posee de ella. Para Ortega (2006) indica que cuando colocamos etiquetas positivas a los individuos que aprueban la conducta de un niño, logran que este último adquiera seguridad y disminuyen marcadamente el estrés y la ansiedad, esto permite que el niño adquiera mejor autoestima. Por otro lado, colocar etiquetas negativas, impiden la libertad y independencia. A esto Ortega los denomina efectos positivos y negativos de las etiquetas.

### ***Estrategia didáctica***

Díaz (1998) las define como: “procedimientos y recursos que utiliza el docente para promover aprendizajes significativos, facilitando intencionalmente un procesamiento del contenido nuevo de manera más profunda y consciente”. También, es la organización, sistematización y clasificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, para lo cual el docente encargado selecciona las técnicas, recursos y actividades que puede utilizar a fin de alcanzar los objetivos de su curso. Involucra las técnicas y actividades que plantea el docente para propiciar el aprendizaje de los estudiantes en el aula (pp. 36-38).

### ***Evaluación***

Acto de valorar una realidad, formando parte de un proceso cuyos momentos previos son los de fijación de las características de la realidad a valorar, y de recogida de información sobre las mismas, y cuyas etapas posteriores son la información y la toma de decisiones en función del juicio de valor emitido (Pérez-Juste y García, 1989).

### ***Evaluación del proceso enseñanza – aprendizaje***

Para Pérez (1997) la evaluación va a permitir el retroalimentar el proceso enseñanza-aprendizaje; esto significa que los datos obtenidos en la evaluación servirán a los que intervienen en dicho proceso donde los docentes y estudiantes, en forma directa van a mejorar las deficiencias que se presenten en la realización del proceso e incidir en el mejoramiento de

la calidad y en consecuencia el rendimiento. Para tal fin, es importante diferenciar el término medición de evaluación, así como la clasificación de esta última y su función pedagógica.

### ***Expectativa***

De acuerdo con Escoriza (1985) el término expectativa hace referencia a la anticipación de un evento de un evento o consecuencia futura. Para Ros (1985) son las creencias extensivas que tenemos acerca de un objeto social. Sin embargo, Oliver y Winer (1987) citado por Peralta (2006) lo definen como un referente comparativo, categorizado por el nivel de deseo y/o categorizado por el nivel de abstracción (pp. 202-203).

### ***Identidad con la institución educativa***

El concepto de identidad se refiere a la pertenencia al grupo y reconocimiento de este, en el que se dan relaciones de dominio y subordinación, con base muchas veces de actuaciones afectivas ante la legitimación o consolidación de la identidad colectiva con la identidad personal, esta identidad, compromiso y pertenencia también se lleva al campo educativo. Desde esta perspectiva, se refiere a la relación social/personal, desde los análisis post estructuralistas en las instituciones educativas (Foucault, 2012).

### ***Motivación***

Según Vaello-Orts (2007) todos los estudiantes están motivados de forma natural, pero hacia cuestiones no escolares que les resultan más gratificantes, por lo que lo único que debemos hacer es redirigir esas motivaciones hacia el ámbito escolar con ayuda del refuerzo positivo mediante el uso de este tipo de técnicas motivadoras para lograr el éxito escolar.

### ***Planificación del proceso enseñanza – aprendizaje***

Carriazo (2020) menciona que esto se refiere a que los docentes gestionen procesos convenientes y relacionados con la movilidad social que acontece en la comunidad asumiendo responsabilidad para obtener resultados exitosos e innovadores y generar las suficientes capacidades para programar, delinear, analizar y valorar políticas como proyectos pertinentes

al contexto actual. Involucra tomar disposiciones que logran tener el carácter de provisorias o concluyentes, y que afectan claramente el beneficio de los objetivos educativos que el plantel propone conseguir con los estudiantes (pp. 87-88).

### ***Reconocimiento del trabajo del estudiante***

Hace referencia a la importancia de reconocer los logros y fortalezas de los estudiantes y no sólo enfatizar en sus fracasos, mismas que ya de por sí les genera inseguridad y temor. Un propósito fundamental del reconocimiento es promover la seguridad y confianza en sí mismos, mediante la motivación que se genera de manera personal al saberse lo suficientemente *buenos, capaces y diestros* para la aplicación de nuevos conocimientos adquiridos en el aula. Lo anterior se puede reflejar en el desempeño académico y la destreza de resolver situaciones reales en las que se encuentre el estudiante. (Flores et al., 2014)

### ***Refuerzo positivo***

Bados y García (2011) indica que estos son estímulos, eventos u objetos cuya presentación dan lugar a un aumento o mantenimiento de una determinada conducta, aumentando la perspectiva de que ésta sea mejorada y se concrete en el futuro. Un refuerzo positivo es aquel que beneficia la reiteración de la conducta a partir de la concesión de una recompensa o de algún tipo de gratificación.

## **2.2. Marco filosófico**

### ***2.2.1. El Positivismo***

**2.2.1.1. Concepto.** El positivismo, también conocida como filosofía positiva sostiene que no existe otro conocimiento que el que procede de hechos reales que han sido verificados por la experiencia, por ende, niega la posibilidad de que la teoría puede ser una fuente de conocimiento (Díaz, 2014).

Según Hamati-Ataya (2012) el positivismo se basa en un punto de vista evolutivo a través del cambio cognitivo, en donde el progreso involucra el reconocimiento del error que

ocurrió en el pasado y las teorías compiten sobre la base de su mayor ajuste con la evidencia experimental. Así mismo, sostiene que la realidad son los fenómenos y las cosas que existen a nuestro alrededor; por lo tanto, la realidad es el único objeto de conocimiento donde se encuentra el origen y validez que constituye el criterio de verdad del conocimiento.

Para esta corriente filosófica, el conocimiento es el proceso de aprehensión de los objetos a través de los sentidos; de lo cual la conciencia queda constituida por las representaciones y los modos psicológicos de su conexión, razón por la que basa en las ciencias físico-naturales que se limita a conocer el fenómeno y la causa (Guamán et al., 2020).

**2.2.1.2. Representantes.** El fundador y uno de los principales representantes del positivismo es Augusto Comte, a quien se considera el mayor propulsor de esta corriente, pues marcó un hito en la concepción de la ciencia y propuso un sistema unitario de conocimiento científico y una teoría orgánica basada en el método baconiano (Casal y Vilorio, 2002).

El ascendiente más inmediato de A. Comte es Saint-Simon. En Francia Littré y Robin, aquel es fundador de una Escuela positivista independiente que rechaza la religión de la humanidad. Pedro Laffite, señalado por Comte como su sucesor, tomó por lo serio la obra positivista en sus tres aspectos: doctrinal, religioso y político. El positivismo se extendió a Inglaterra con John Stuart Mill quien la aplicó a la ciencia económica. Por su lado, Milton Friedman incorpora los criterios de falsación de Karl Popper y formuló un procedimiento de verificación de la validez de una hipótesis mediante la comparación de las predicciones con la experiencia (Hill, 1992).

**2.2.1.3. Aportes.** En América Latina, el positivismo ha cobrado gran importancia por ser el marco teórico que ha inspirado algunas políticas de desarrollo que han permitido transformar la sociedad. Es indiscutible que el positivismo ha dejado una huella tangible en el progreso de los métodos empíricos y estadísticos para la investigación y procesamiento de la información.

Con el fin de superar la metafísica, el positivismo se valió de las matemáticas para perfeccionar los sistemas estadísticos, los cuales poseen un gran potencial en la identificación de tendencias sociales, estados de opinión o para el diagnóstico de los procesos económicos y políticos de diferentes países o grupos sociales. Esto es posible lograrlo muchas veces con resultados muy fiables en relación con sus predicciones (Gómez, 2006).

### ***2.2.2. El Empirismo***

**2.2.2.1. Concepto.** Corriente filosófica que sostiene que el conocimiento es producto de la percepción sensorial, es decir, el conocer se forja como un reflejo del objeto externo en el cerebro, tanto si es captado directamente por los órganos sensoriales o si es ayudado por instrumentos de observación. Esta posición epistemológica se caracteriza por no admitir otro medio de conocimiento que no sea la experiencia (Schopenhauer, 1993).

El empirismo, también llamado sensualismo propone que un sujeto que es capaz de conocer intenta resolver la dificultad sobre el origen del conocimiento, confiriendo a partir de sus sentidos que todos los saberes provienen de las sensaciones, impresiones, percepciones o experiencias provocadas por el impacto de la realidad sobre los sentidos humanos. Así mismo, sostiene que el espíritu humano o alma está por naturaleza vacío y en la que se escribe a través de la experiencia. Las ideas son reproducciones o copias de las impresiones, derivadas de sensaciones y, por lo tanto, todos nuestros conceptos y conocimiento proceden de la experiencia (Hessen, 1999).

Para Schunk (1991) citado por Ertmer y Newby (1993) el empirismo se fundamenta en “la experiencia como la fuente primaria del conocimiento, esto quiere decir que los organismos nacen básicamente sin conocimiento y todo se aprende a través de interacciones y asociaciones con el ambiente” (p. 54).

Es decir, que toda actividad humana nos proporciona experiencia intelectual y práctica respectivamente (García, 2014).



**2.2.2.2. Representantes.** Entre los representantes del empirismo está John Locke, quien a través de su obra *Ensayo para el entendimiento humano* sostiene que el único conocimiento humano es el conocimiento a posteriori, es decir, el que podemos obtener basado en la experiencia ya sea por los sentidos o provenientes de los pensamientos, memoria y reflexión.

De acuerdo con Locke, nuestro conocimiento de las cosas es una percepción de ideas. George Berkeley, planteó que la percepción es el fundamento del ser y determinó que lo propuesto por Locke abre la puerta para un eventual ateísmo. Ideó, por lo tanto, un empirismo extremo y metafísico, en el cual los objetos existen si son percibidos de modo que un objeto siempre es percibido; porque si ningún humano lo percibiera Dios sería la entidad encargada de percibirlo (Osborne, 2005).

Por su parte, David Hume es un pensador crítico de los tradicionales conceptos básicos de la metafísica, como son el de causa, el de sustancia o el de Dios, por creer que no reconocen estrictamente a la experiencia sensible, sino que son un complemento subjetivo a ella (García, 2014).

**2.2.2.3. Aportes.** Entre los principales aportes del empirismo, mencionaremos a Francis Bacon que en su obra *Novum organum* permitió establecer el método empírico de la ciencia. Por otro lado, también están los empiristas que desarrollaron un pensamiento político como la vertiente antropológica de su empirismo: y que son Thomas Hobbes con una política absolutista, y John Locke, con otra liberal (García, 2014).

El crear buenos hábitos para fortalecer tanto el cuerpo como el espíritu y revalorar la lengua, habilidades y conocimientos prácticos frente a los intelectuales fueron propuestas educativas de John Locke y del positivismo, esto debido al conocimiento en forma sistemática y analítica de temas que afectan nuestra educación individual y social (Daros, 2000).

### **2.2.3. La Teoría de la Complejidad**

**2.2.3.1. Concepto.** El enfoque del pensamiento complejo propone que cualquier elemento del mundo no es un objeto aislado, sino que forma parte de un sistema mayor que lo contiene, por ende, se encuentra en constante interacción con otros elementos del sistema. De acuerdo a este enfoque las sociedades, los individuos, incluso el universo se consideran sistemas complejos sujetos a múltiples relaciones e interacciones entre sus componentes y con otros sistemas. Es así como, todo grupo humano estructurado y sus componentes se encuentran estrechamente vinculados entre sí y con el ambiente, por lazos de tipo biológico, económico, espiritual, político, cultural, etc. La falta de esta visión global implica la pérdida de conciencia respecto de nuestra verdadera condición humana (Morin, 1990).

La teoría de la complejidad nace como un paradigma científico, cuyo propósito y fin es *comprender la complejidad de la vida*. Este paradigma proporciona, por lo tanto, las bases teóricas necesarias para estudiar y analizar objetos muy complejos, como la escuela, sin la necesidad de proceder a una reducción radical de los mismos. Esta teoría se planteó para explicar temas de la vida y la existencia. Además, permite que podamos analizar alternativas de solución a los problemas de actualidad

**2.2.3.2. Representantes.** Entre los representantes importantes del pensamiento complejo o teoría de la complejidad tenemos al filósofo y sociólogo francés Edgard Morín, quien a través de su formulación de articulación de saberes y la interrogante sobre cuál es la visión de interdisciplinariedad más adecuada a los escenarios y circunstancias, son el eje de sus aportes y contribuciones a las reformas educativas del presente. Otros representantes de esta teoría son Heinz Pagels, Roger Lewin, François Jacob, Gaston Bachelard, Michel Serres, y otros pensadores y científicos norteamericanos y europeos que la patrocinan sustentan que la teoría de la complejidad es la *ciencia del siglo XXI*.

**2.2.3.3. Aportes.** Dentro de los aportes de la teoría de la complejidad podemos mencionar la integración del conocimiento en ciencias naturales, ciencias humanas y la cultura de humanidades, para cumplir con este fin deberá contemplar los distintos niveles en el campo educativo, señalando que la enseñanza es humanista e integral. Así mismo, Morin propone su reforma educativa, una reforma que, básicamente, “...dé cuenta de que el conocimiento de las partes depende del conocimiento del todo y que, a su vez, este conocimiento del todo depende del conocimiento de las partes” (Morin, 2007, p. 92).

La teoría de la complejidad promueve una educación más inclusiva, humanista, interactiva y participativa, proponiendo que la educación no sólo debe basarse en los conocimientos científicos, sino que proporciona gran importancia al entorno y sus factores, resaltando las habilidades y potencialidades del hombre en su búsqueda de una formación integral en el mundo. Es así como, debemos resaltar la importancia de esta teoría en el campo educativo.

## **2.3. Bases teóricas**

### **2.3.1. Consideraciones de las teorías educativas**

A continuación, mencionaremos las teorías más importantes de acuerdo con las variables de estudio:

**2.3.1.1. Teoría Conductista.** En los inicios del conductismo J. B. Watson considerado el máximo representante de esta teoría, publicó su artículo *Psychology as the behaviorist views it* donde critica a la psicología mentalista y se centra en el estudio objetivo de la conducta dando origen a las llamadas *Escuelas Psicológicas* que tuvieron gran influencia en la comunidad científica a comienzos del siglo XX. Para Watson los factores biológicos y neurofisiológicos no son los únicos relevantes, sino que resalta y pone énfasis además en el papel del ambiente y su relación con el comportamiento humano (Ardilla, 2013).

El conductismo relaciona el aprendizaje con los cambios en la conducta observable, bien sea respecto a la forma o a la frecuencia de estas conductas. Es así como, el aprendizaje se logra cuando se manifiesta o se exhibe una respuesta adecuada a continuación de la presentación de un estímulo específico. Se fundamenta en la importancia de las conductas, y que estas de ser positivas con un refuerzo tienen mayor probabilidad de volver a suceder considerando al estudiante como reactivo a las diferentes condiciones del ambiente (Ertmer y Newby, 1993).

Para Ausubel (1981) el conductismo aplicado a la educación es una tradición dentro de la psicología educativa, un ejemplo son los conceptos substanciales del proceso instruccional. Cualquier conducta académica puede ser enseñada de manera oportuna si se tiene una programación instruccional eficaz basada en el análisis detallado de las respuestas de los estudiantes. Sostiene además que la enseñanza consiste en proporcionar contenidos o información al estudiante, el cual tendrá que adquirirlo mediante el arreglo adecuado de las contingencias de reforzamiento. De acuerdo con esta teoría, el desempeño y aprendizaje escolar pueden ser arreglados desde el exterior mediante la situación instruccional, los métodos y los contenidos a desarrollar en los cursos, siempre y cuando se realicen los ajustes ambientales y curriculares adecuados.

**2.3.1.2. Teoría Cognoscitiva.** Gian Piaget psicólogo y máximo representante de esta teoría propone que el proceso cognitivo es una relación entre el sujeto que conoce y el objeto que será conocido cuando está delante de ella, creando una representación interna y su futuro reconocimiento (Fernández, 2010). La teoría del desarrollo cognoscitivo de Piaget se centró fundamentalmente en la forma como los niños adquieren el conocimiento teniendo en cuenta los cambios en la capacidad de estos para razonar sobre su mundo. Estos estudios tuvieron gran influencia en el conocimiento del desarrollo del niño y constituyeron los primeros conocimientos teóricos del constructivismo en la psicología (Meece, 2000).

La corriente cognoscitiva pone énfasis en el estudio de los procesos internos que conducen al aprendizaje en el individuo, principalmente se interesa por los fenómenos y procesos internos que ocurren en el sujeto cuando aprende o adquiere una información, cómo ingresa la información que va a aprender, cómo se transforma en el individuo y cómo la información se encuentra lista para emplearse. Así mismo, considera al aprendizaje como un proceso en el cual cambian las estructuras cognoscitivas, es decir la organización de esquemas, conocimientos y experiencias que posee un individuo, esto debido a su interacción con los factores del medio ambiente (Ausubel, 1981). Para el autor en mención, el aprendizaje cognoscitivo se puede clasificar en:

*Aprendizaje repetitivo:* Implica la sola memorización de la información a aprender, ya que la relación de ésta con otras informaciones presente se lleva a cabo de manera arbitraria.

*Aprendizaje significativo:* La información además de ser comprendida por el estudiante presenta una relación sustancial entre la nueva información y aquella presente en la estructura cognoscitiva que ya posee el estudiante.

La teoría cognoscitiva se centra en el cómo se aprende; sustentándose en un postulado constructivista en donde el sujeto es el responsable de construir su propio aprendizaje y conocimiento del mundo a partir de la acción. Considera al aprendizaje como un proceso activo y proporciona gran importancia al desarrollo de habilidades; es decir al aprender a aprender, en tal sentido permite dar significado a la información lo cual facilita el aprendizaje de los individuos, la realización de las tareas y finalmente resolver problemas en el mundo real (Varela-Ruiz, 2004).

**2.3.1.3. Teoría Neuroeducativa.** Para Francisco Mora Teruel, uno de los principales representantes de esta teoría, la neuroeducación es el campo donde se encuentran los conocimientos sobre el cerebro y la manera como este al interactuar con el ambiente que lo rodea aprende. En su libro *Sólo se puede aprender aquello que se ama* plantea que una buena

educación es capaz de producir cambios profundos en el cerebro que favorecen el aprendizaje y mejoran el desarrollo general del ser humano. Además, busca acercar estas ideas a profesores tanto de enseñanza básica, media y superior, científicos del cerebro y diferentes intelectuales que muestran interés por una nueva enseñanza basada en el funcionamiento del cerebro (Meneses, 2019).

La neuroeducación es una teoría emergente que propone combinar aportes de la neurociencia, la psicología, la ciencia cognitiva y la educación centralizándose en la plasticidad del cerebro y en la comprensión de cómo este aprende. Emplea esta información para desarrollar métodos con mayor eficacia y eficiencia con la finalidad de guiar las propuestas de nuevos currículos y de nuevas políticas educativas (Caicedo-López, 2016).

Según Domínguez (2019) la neuroeducación es una parte de la neurociencia y nos permite evaluar y mejorar la preparación del docente y ayudar en el aprendizaje de los estudiantes, por lo que nos abre un nuevo horizonte planteando conocimientos de la manera en la que funciona el cerebro, pues éste es el encargado de todos los procesos relacionados con la enseñanza y con el aprendizaje permitiendo así mejorar y potenciarlo.

Para Guerrero (2015) citado por Domínguez (2019) uno de los aspectos más importantes en el proceso de aprendizaje en las aulas son las emociones ya que estas influyen en el estado de ánimo, en la motivación e incluso en el carácter y en la conducta de los estudiantes y puede mejorar o no este proceso. Las investigaciones actuales demuestran cómo las emociones y la inteligencia emocional se traducen en diferencias importantes en la actividad cerebral y la importancia de estas en el aprendizaje de los estudiantes.

En los últimos años la neuroeducación ha cobrado un papel relevante para la ciencia debido a que es una preocupación latente y un reto constante de los docentes encontrar herramientas y estrategias basados en la investigación científica que permitan mejorar el rendimiento de los estudiantes y maximizar también las capacidades de los docentes.

### **2.3.2. Consideraciones teóricas de la variable: Efecto Pigmalión**

**2.3.2.1. Origen del efecto Pigmalión.** El efecto Pigmalión tiene su origen en el mito del escultor griego Pigmalión quien se enamoró perdidamente de Galatea, una de sus creaciones, por su gran belleza y perfección. Cuando Pigmalión conoce a Afrodita descarga en ella todo el amor que sentía por la estatua de Galatea. En este momento se lleva a cabo el cumplimiento de la expectativa, ya que el sujeto superó lo que esperaba de sí mismo representando de esta manera el inicio del fenómeno conocido como el efecto Pigmalión (García, 2015).

Las primeras publicaciones respecto al efecto Pigmalión positivo fueron realizadas por el psicólogo, docente e investigador de la Universidad de Harvard, Robert Rosenthal en el año 1964, el cual mediante un famoso experimento reveló el enorme impacto ejercido por los conceptos y expectativas que tienen los docentes sobre la capacidad, desempeño y rendimiento de sus estudiantes. Dicho experimento se basó en determinar la influencia de las expectativas positivas y favorables del educador sobre el rendimiento escolar de sus estudiantes. Para tal fin, el primer paso del investigador fue aplicar una prueba de inteligencia general a un grupo de estudiantes, posteriormente dividió al grupo en dos subgrupos al azar. A los profesores del primer subgrupo, el control, se les comunicó que tenían a su cargo estudiantes con un coeficiente intelectual normal y a los profesores del otro subgrupo, el experimental, se les indicó que sus estudiantes tenían una inteligencia superior. Al finalizar el ciclo escolar Rosenthal volvió a aplicar la prueba a todos los estudiantes. Los resultados obtenidos mostraron que los estudiantes del grupo experimental habían mejorado mucho más en comparación con el subgrupo control, lo que permitió a Rosenthal y sus colaboradores llegar a una constatación inicial muy alentadora del enorme impacto y beneficios del efecto Pigmalión en el aula. En el grupo experimental, un aspecto relevante y clave de esta investigación fue que permitió descubrir que los profesores inconscientemente a través de ciertas actitudes como sonreír con

más frecuencia, prestar más atención y proporcionar más retroalimentación a sus estudiantes consiguieron mejores resultados en comparación con el primer subgrupo (Gutiérrez y Rafael, 2010). Otro aporte fundamental del experimento de Rosenthal fue la determinación de los cuatro factores que influyen en el efecto Pigmalión, el primero es crear un clima cálido en el grupo de estudiantes en los que se depositan las expectativas, el segundo es que los profesores enseñen más cosas a los estudiantes sobre los cuales se tienen altas expectativas, el tercero es proporcionar mayores oportunidades de respuesta a los estudiantes y, finalmente el cuarto factor es el refuerzo positivo o feedback (Gargantilla et al., 2016). Estas investigaciones proporcionaron información muy valiosa del poder de las expectativas y los beneficios en el campo educativo del efecto Pigmalión.

**2.3.2.2. Definición del efecto Pigmalión.** Según Baños (2010) el efecto Pigmalión es el fenómeno por el cual, cuanto mayor sea la expectativa colocada sobre una persona, a menudo niño o estudiante, mejor será el rendimiento académico que se obtendrá en este. En las instituciones educativas se verá este efecto en lo que respecta a un estudiante y un profesor, en una correlación académica en la cual uno enseña al otro. Granados (2015) define el efecto Pigmalión como un evento que describe como las creencias y expectativas positivas o negativas que tiene una persona sobre otra puede influir en el rendimiento de esta, así la motivación se encuentra presente en el efecto Pigmalión, y es lo que impulsa a realizar el esfuerzo necesario para alcanzar un objetivo, si el sujeto tiene motivos avanza, desencadena y canaliza la actividad. Otros aspectos importantes además de la motivación son la autoestima, las emociones y los estados de ánimo que son determinantes en el aprendizaje escolar, ya que exige una intensa actividad intelectual y emocional.

Para Gutiérrez y Rafael (2010) el efecto Pigmalión conocido como la profecía autocumplida genera una forma de actuación o comportamiento a partir de una determinada expectativa, esta se pone de manifiesto en las actitudes expresadas durante la instancia que el



estudiante tiene contacto en el aula acompañado por su docente. El efecto Pigmalión explica la importancia y consecuencia de la expectativa sobre un sujeto y los efectos directos sobre la autoestima, el rendimiento, las actitudes, la motivación y el comportamiento de los sujetos, esta expectativa puede intervenir de manera positiva o negativa sobre los educandos y las personas en general, es decir que está intrínsecamente vinculado con el éxito o fracaso académico de los estudiantes (Solís y Borja, 2017).

El concepto del efecto Pigmalión positivo hace referencia a los cambios de conducta o rendimiento del sujeto como consecuencia de una expectativa en concreto. En este sentido describe que cuanto más alto es el nivel de confianza y exigencia depositada en el sujeto, mayor será la afectación en la conducta de este (Moreno

, 2017). Desde la perspectiva de la psicología cognitiva, el efecto Pigmalión acentúa el carácter motivador de las expectativas con el fin de aumentar la capacidad de control sobre el mundo (Díaz-Aguado, 1983).

**2.3.2.3. Clasificación del efecto Pigmalión.** De acuerdo con Baños (2010) se clasifica en:

- *Efecto Pigmalión positivo*: Este se da cuando el docente presenta grandes o muy buenas expectativas sobre sus estudiantes y esto influye positivamente en su desempeño y rendimiento académico.
- *Efecto Pigmalión negativo*: Se presenta cuando el docente tiende a depositar muy pocas expectativas en sus estudiantes reduciendo su rendimiento académico. Este tipo de efecto tiende a transmitirse con mucha más facilidad en los estudiantes que el efecto positivo.

Rovira (2008) citado por Sanchez (2017) refiere que el *efecto Pigmalión positivo* se basa en las consecuencias favorables que se producen sobre la conducta o rendimiento de un sujeto frente a una expectativa de esta índole depositada en él. Es así como, en cuanto mayores sean las expectativas percibidas por el receptor mayor será la fuerza de sus creencias,

mejorando su confianza personal y autoestima resultando finalmente en un mayor desarrollo y rendimiento. Un ejemplo claro del efecto Pigmalión positivo es cuando a un determinado empleado, los responsables de una empresa le comunicaron que había sido seleccionado entre miles de candidatos para desempeñar actividades de mediana responsabilidad en esta. Las expectativas depositadas de forma artificial en el empleado le brindaron la confianza necesaria para realizar bien sus actividades y mejorar en un plazo inferior a lo esperado, con lo que consiguió un ascenso. Esto demuestra el poder de las expectativas y como el efecto Pigmalión positivo puede generar cambios fundamentales de los individuos no sólo en el ámbito educativo sino también en el empresarial.

Por otro lado, el efecto *Pigmalión negativo* conocido también con el nombre de *efecto de Golem*, término acuñado por Bahad, Inbar y Rosenthal (1982) hace referencia al proceso en el que, ante una baja expectativa generada sobre un individuo, ésta produciría un descenso en su rendimiento y desempeño en sus actividades. A diferencia del efecto Pigmalión positivo, las consecuencias e implicancias respecto al efecto de Golem han sido poco estudiadas (Sanchez, 2017).

**2.3.2.4. El efecto Pigmalión en el aula.** El éxito del efecto Pigmalión obedece en parte de la autoestima de quien esté creándolo, pues las personas tienden a reflejar lo que son y si un docente no tiene grandes expectativas de sí mismo, pues muy probablemente no pueda tener grandes expectativas de sus estudiantes. Robert Rosenthal (1968), un psicólogo social de la Universidad de Harvard en colaboración de Lenore Jacobson directora de Escuela, pusieron en práctica lo que hoy en día es un conocido ensayo educativo que se titula *Pigmalión en el aula*. La teoría del efecto Pigmalión de Rosenthal y Jacobson describe que las creencias académico-sociales que presenta el profesorado sobre los estudiantes en un aula influyen directamente en su comportamiento. Para estos investigadores el efecto Pigmalión se entiende como uno de los factores más influyentes en la motivación de los estudiantes en el aula y consiste en que los

profesores formulen expectativas acerca del comportamiento de diferentes estudiantes y los traten de forma distinta de acuerdo con dichas expectativas.

Los resultados obtenidos por Rosenthal en su investigación constituyeron una confirmación inicial del efecto Pigmalión ya que constataron que las expectativas del profesor pueden afectar el comportamiento, potenciar las capacidades y mejorar el nivel intelectual de los estudiantes (Gutiérrez y Rafael, 2010). Según Sánchez y López (2005) en su publicación *Pigmalión en la escuela*, el efecto Pigmalión requiere tres puntos importantes a considerar: creer en un hecho, poseer la expectativa de que este hecho se va a cumplir y acompañar esta expectativa con mensajes positivos que animen su cumplimiento. Es así, que a este efecto también se le conoce como la profecía autocumplida. Por otro lado, un aspecto preocupante es que la mayoría de los maestros sabe poco del efecto Pigmalión o de la idea de que las expectativas acerca de una persona pueden llevarla a un cambio en su comportamiento y tener los logros esperados de acuerdo con las expectativas depositadas en ella.

**2.3.2.5. La figura docente y el efecto Pigmalión.** Para García y Doménech (2002) citado por Porcar et al., (2013) el papel del docente es fundamental en la formación y cambio de autoconcepto académico y social de los estudiantes. En el aula, el docente es la figura y persona más influyente, por esta razón la valoración de las opiniones y el trato que se reciba de él permite que el estudiante relacione las tareas escolares con la emoción positiva y a través del aumento de su motivación, cumpla con la realización de actividades que promuevan su aprendizaje. Las investigaciones realizadas hasta el momento corroboran que el rendimiento académico se encuentra estrechamente vinculado a las emociones, autoestima, al rol del docente en el aula y por lo tanto al efecto Pigmalión. Para Díaz-Aguado (1983) las expectativas que el profesor tiene del estudiante en el aula se basan en la observación de su conducta y fuentes indirectas como las notas de cursos anteriores, resultados de exámenes o comentarios

de otros profesores, que hacen que las dichas expectativas sean correctas permitiendo al profesor adecuar la enseñanza a las características del estudiante.

En este sentido, Baños (2010) en su publicación *El efecto Pigmalión en el aula* profundiza en el tema a través de su experiencia personal y un caso real, en el cual Lucía, una niña de 12 años recibía frases negativas como “No sé qué voy a hacer contigo, estoy harta de tu comportamiento” y además bajísimas expectativas por parte de una de sus profesoras. Por el contrario, otra educadora de nombre María también profesora de la niña, intuía que esta tenía gran potencial, talento y capacidades que hasta el momento no había podido demostrar en la escuela. Es así como María a través de una actitud cordial, demostrándole interés y proporcionándole pequeñas responsabilidades a Lucía en el aula fue depositando en ella sus altas expectativas que generaron un cambio favorable y notable de ésta hacia las asignaturas y sus compañeros del aula. Este caso nos muestra que los docentes podemos, a través de la aplicación del efecto Pigmalión y proporcionando especial atención a los estudiantes, en los que las personas de su entorno esperan poco, generar un cambio positivo en ellos.

**2.3.2.6. Elementos que contribuyen al fortalecimiento del efecto Pigmalión positivo.** De acuerdo con la literatura revisada mencionamos como elementos que contribuyen a: Expectativa, autoestima, motivación, la creencia y la confianza.

*Expectativa.* Hablar de expectativas para Hargreaves (1977) es todo lo que se anhela con certeza, que puede convertirse en realidad. Además, mientras mayor sea la estima o afecto que tengamos por una persona mayor será la influencia de nuestras expectativas. La personalidad, la identidad y las habilidades sociales de los estudiantes están relacionadas con la percepción del maestro sobre estos, así las expectativas, prejuicios y estereotipos del docente hacia los estudiantes determinan en cierto grado la conducta y por consecuencia su rendimiento escolar. Para Peralta (2006) citado por García (2015) las expectativas son los adelantos a situaciones o consecuencias futuras que tenemos sobre un objeto social. Es así como la creación

y transmisión de las expectativas a un individuo permiten establecer posteriormente una conexión o simbiosis generando un cambio de comportamiento en el sujeto frente a un estímulo.

Desde esta perspectiva, en la publicación de Ramírez (2010) *El efecto Pigmalión en procesos de dirección de personal* citado por Moreno (2017) se refiere que si un empleado recibe altas expectativas y aceptación de su jefe es muy probable que éste muestre un alto desempeño y mejor rendimiento en sus funciones, y por el contrario si sus labores y capacidades son cuestionadas constantemente conllevarían a una disminución de la cantidad y calidad en el trabajo que desempeña.

**Autoestima.** Al respecto, según Coopersmith (1967) citado por Lara et al., (1993) la autoestima es el concepto que tiene un individuo de sí mismo, como resultado de sus comportamientos las personas se consideran capaces, valiosas y exitosas. De acuerdo con Satir (1980) la autoestima son los sentimientos e ideas que el individuo posee de sí mismo. Para Martínez-Otero (2009) la autoestima puede impulsar la autorrealización influyendo en la vida de las personas relacionándola con el sentimiento de dignidad y con la conciencia que la persona tiene de su propia valía. A su vez Rojas (2007) hace referencia a la valoración que se basa en la habilidad de relacionarse con los demás, la apariencia física, las actitudes, logros que se consiguen y cosas materiales que poseen las personas, es así como el concepto de sí mismo o autoconcepto está en base a la autoestima e implica una autovaloración personal ya sea positiva o negativa. Además, un elemento importante de la valoración personal se encuentra en el juicio que formulan otras personas que les son significativas.

Según Branden (1981) citado por Milicic (2000) la autoestima incluye dos aspectos principales: un sentido de eficacia personal y un sentido de autovaloración. En este sentido, Gutiérrez y Rafael (2010) se refieren a la autoestima como la percepción y valoración que una persona hace de sí misma basándose en su relación con el entorno y personas que lo rodean, de

tal manera que al recibir comentarios positivos o negativos generan sensaciones de éxito o de fracaso respectivamente. Para el efecto Pigmalión es fundamental la autoestima que posea un individuo, niño o estudiante, pues constituye una poderosa fuerza en el desarrollo de ésta, debido a que el autoconcepto académico, emocional y físico se correlaciona con su rendimiento y desempeño de actividades.

**Motivación.** La palabra motivación proviene del latín *motivus* que es relativo al movimiento, por lo tanto, este término hace referencia a aquello que se mueve o tiene eficacia o virtud para mover. Desde la perspectiva de la psicología podemos considerar a la motivación como el motor de la conducta humana, ya que despierta el interés de origen fisiológico o psicológico para desarrollar una actividad. Cada vez que aparece una necesidad o insatisfacción que rompe nuestro estado de equilibrio ésta conlleva a desarrollar un comportamiento o acción que permita restablecer el equilibrio anteriormente perdido, a esto es lo que se le conoce como ciclo motivacional (Carrillo et al., 2009).

Para Good y Brophy (1983) citado por Navea (2015) hace referencia a la definición clásica de este término, considerándola como un conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta. La motivación es la necesidad que tienen los individuos de satisfacer cinco puntos importantes en la vida cotidiana: las fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de autorrealización.

Así en el ámbito educativo el papel del profesor es motivar y estimular el desempeño académico de los estudiantes a través de sus actitudes, comportamiento y actividades. Es importante destacar que la motivación no solo es un problema que atañe al proceso del aprendizaje, sino que está involucrado en todas las manifestaciones de la vida humana, condicionando su intensidad y su eficacia (Ulloa et al., 2018).

**Creencia.** La creencia es un estado mental dotado de un contenido representacional y susceptible de ser verdadero o falso dada su conexión con otros estados mentales y es relevante respecto de los deseos, las acciones y otras creencias del sujeto (Defez, 2005).

Desde el punto de vista educativo, para Cruz (2007) las creencias y percepción del profesor acerca de los estudiantes y su aprendizaje son elementos importantes y poderosos sobre el conocimiento y resaltan el papel de las creencias de los docentes como un soporte para que los estudiantes puedan superar sus limitaciones, problemas e inconsistencias. Las creencias de los profesores respecto a la enseñanza proporcionan la posibilidad de alcanzar los objetivos educativos en confluencia con múltiples factores, tales creencias representan una base relevante y crítica para desarrollar el desempeño de los docentes (Prieto, 2008). Para García (2015) la profecía de la autorrealización posee un origen externo, cuando son los docentes o padres de familia que depositan las creencias sobre la mente de otra persona, y un origen interno, que explica que es el propio individuo que se crea una creencia positiva o negativa acerca del futuro de su trayectoria.

**Confianza.** La confianza hace referencia a la relación que se establece entre dos individuos y la vulnerabilidad que una de ellas presente ante las acciones de la otra, así la confianza implica la decisión de no controlar estas acciones apoyándose en el fundamento del conocimiento del otro. Desde el punto de vista psicológico, este comportamiento de confiar en alguien corresponde a una disposición positiva frente a las intenciones o comportamientos de otro individuo (Conejeros et al., 2010). Por su lado Misztal (1996) citado por Razeto (2017) resalta el papel y la importancia de la confianza, ya que en ella radica la efectividad de las organizaciones promoviendo la aceptación y facilitando la cooperación entre los individuos y el grupo, contribuyendo consecuentemente a la generación de una comunidad más inclusiva, integradora y cosmopolita.

Para Mejía y Urrea (2015) la confianza en el aula debe ser un acto recíproco entre los docentes y estudiantes, ya que a partir del reconocimiento de nuestras diferencias con un alto grado de empatía y entrega se pueden superar problemas y lograr transformaciones vitales en el campo educativo. Desde esta perspectiva, es necesaria una reestructuración de la confianza desde el aula ya que este es un pilar fundamental que conlleva a mejorar la convivencia y el desarrollo humano integral.

### ***2.3.3. Consideraciones teóricas de la variable: Desempeño docente***

**2.3.3.1. Definición del desempeño docente.** Según Peña (2002) citado por Martínez y Guevara (2015) el desempeño docente es toda acción elaborada o ejecutada por una persona en respuesta de que se le ha propuesto para realizar como responsabilidad, y que será medido en base a su ejecución. Respecto al desempeño docente del Ministerio de Educación en el 2014, menciona en el marco del buen desempeño docente, que este término hace referencia a los dominios, las competencias y los desempeños que son necesarios e importantes para desarrollar una buena docencia y que son exigibles a todos los docentes del país. Para Ponce (2005) el desempeño docente es la actuación del profesor de acuerdo con sus competencias pedagógicas y metodológicas para orientar, guiar y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje del estudiante, para cumplir con tal fin es imprescindible tener el dominio de tareas y las funciones específicas en el aula. De acuerdo con Roca (2001) citado por Puente et al., (2018) el desempeño docente es la capacidad de un individuo para el cumplimiento de sus ocupaciones, labores y roles propios de la actividad pedagógica profesional.

Por su lado Fraile (1995) citado por Pedraza y López (2015) aportó al concepto de la profesionalidad docente analizándolo desde dos perspectivas, la primera con la visión tradicional que vincula al maestro como un mero aplicador y técnico que dirige su actividad profesional hacia lo instrumental y la solución de problemas; y la segunda como la figura del profesor práctico, reflexivo e investigador que orienta su práctica hacia el análisis de la acción,



tomando decisiones, reflexionando y emitiendo juicios críticos. Según el autor en mención, el desarrollo profesional de los profesores debe ir unido a su capacidad para investigar sobre la actividad docente; sin embargo, añade que esta tarea puede resultar compleja si no se ha recibido formación específica sobre el tema.

**2.3.3.2. El buen desempeño docente.** De acuerdo con lo establecido por el Ministerio de Educación del Perú en el 2014, el buen desempeño docente se enmarca bajo cuatro puntos a continuación descritos:

- a. Preparación de materiales para el aprendizaje de los estudiantes.
- b. Enseñanza de los contenidos para el aprendizaje de los estudiantes.
- c. Participación en la gestión de la institución educativa articulada con las necesidades de la comunidad.
- d. Desarrollo a la profesionalidad y la identidad del docente con la institución.

En este sentido Marcelo (2009) citado por Baroli et al., (2019) considera que el aprendizaje de la profesión docente involucra al profesor en tareas propias del oficio argumentando que estas son fundamentales para el desarrollo profesional de los mismos en la escuela mediante contextos concretos. Por su parte, Bunk (1994) citado por Gálvez y Milla (2018) añade que el docente debe poseer ciertas cualidades y competencias profesionales para la enseñanza de los estudiantes y así ofrecer una educación de calidad.

**2.3.3.3. El desempeño docente y su influencia en el aprendizaje.** Para Roca (2001) citado por Puente et al., (2018) el logro de un progreso profesional e institucional del docente proporciona mejoras en el ámbito social evidenciado en su competencia la transformación y producción de nuevos conocimientos, valores y la plena satisfacción individual de los estudiantes al realizar sus tareas con gran esmero, precisión, exactitud, profundidad, calidad y rapidez.

Así mismo podemos indicar que el aprendizaje de los estudiantes es un tema primordial para el buen desempeño docente, pues teniendo en cuenta la complejidad psicológica, social, cultural y personal del estudiante se logra la preparación de materiales didácticos y la transformación del aula para desarrollar la interacción de la información entregada con los saberes previos (Gálvez y Milla, 2018). Desde esta perspectiva, Pascual (1992) resalta la importancia de los maestros en su formación inicial para alcanzar los logros en los estudiantes, añade que esto es posible alcanzarlo a través de la planificación de acciones y una reflexión respecto a los resultados obtenidos que conlleven a una mejor preparación docente y posterior desempeño en las aulas.

#### ***2.3.4. Dimensiones del desempeño docente***

**2.3.4.1. La planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.** El proceso enseñanza-aprendizaje (PEA) hace referencia al espacio en el cual el principal protagonista es el estudiante y el profesor cumple con una función de facilitador de los procesos de aprendizaje. Este proceso destaca la importancia de los estudiantes en la construcción de su propio aprendizaje y del conocimiento a partir de leer, de aportar sus experiencias y reflexionar sobre ellas, además de que es posible el aprendizaje a partir del intercambio de ideas y puntos de vista con sus compañeros y el profesor en el aula. En este espacio, se pretende que el estudiante disfrute el aprendizaje y se comprometa con él de por vida (Abreu et al., 2018). En este sentido, para Magaña et al., (2007) la planificación de este proceso implica el diseño y la organización de un programa adaptado para alcanzar los objetivos, competencias y el propósito de una asignatura. Esta planificación involucra desde la selección de los contenidos, metodologías y recursos didácticos a fin de facilitar el aprendizaje de acuerdo con las necesidades e intereses de los estudiantes y destaca que de esta planificación depende el éxito del proceso enseñanza-aprendizaje.

**2.3.4.2. La ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje.** De acuerdo con lo descrito por Marqués (2001) citado por Meneses (2007) la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje es un acto didáctico en el que el docente facilita los aprendizajes de los estudiantes. Para el éxito de estas actividades de enseñanza se requiere cumplir con dos condiciones: la primera corresponde a la actividad interna del estudiante para realizar las operaciones cognitivas convenientes mediante la interacción con los recursos educativos a su alcance. La segunda condición hace referencia a la multiplicidad de funciones del docente, puesto que, a través de la coordinación con el equipo docente, búsqueda de recursos, la realización de actividades con los estudiantes y tareas de tutoría constituyen el acto en sí y conllevan a facilitar el aprendizaje.

**2.3.4.3. La evaluación del desempeño docente.** Para Reyes (2012) citado por Véliz (2017) la evaluación del desempeño docente es un proceso inmerso dentro de la evaluación institucional, la cual mediante juicios sobre normas, estructuras y productos permite plantear correcciones necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos.

La importancia de la evaluación del desempeño docente radica en que es una herramienta de apoyo a la gestión de las instituciones, permitiendo conocer las variables y los tipos de controles que deben asumirse para el cumplimiento de objetivos (Ronquillo et al., 2016).

En este sentido, para Estrada (2008) citado por Véliz (2017) la evaluación del desempeño docente se basa en el cumplimiento de las siguientes funciones en las instituciones educativas:

a. *Función diagnóstica.* Describe las bases del desempeño docente que constituyen los aciertos y desaciertos en una realidad, involucra además a los administrativos y a otros que sirvan de guía para la valorización de las acciones y el desarrollo de las capacidades en la institución.

b. *Función instructiva.* Esta función permite la consolidación de los indicadores del desempeño docente y promueve que las personas de las instituciones educativas se instruyan sobre este proceso tomando nuevas experiencias de aprendizaje a partir de su práctica profesional.

c. *Función educativa.* La consolidación del desempeño docente se logra a través la toma de conciencia de la relación entre la motivación, actitudes y los resultados de la evaluación docente. En base a este conocimiento, los directores, demás profesores y administrativos de la institución se plantean soluciones y se adoptan las estrategias más adecuadas para alcanzar los objetivos.

d. *Función desarrolladora.* Promueve la madurez del docente evaluado, logrando que el docente pueda auto valorarse de manera permanente y crítica, permitiendo así la superación de sus propios errores y adquisición de una actitud frente a los desaciertos.

Sin embargo, es importante recalcar que la evaluación de la docencia, como toda estrategia tiene sus posibilidades y límites que requieren entre otros aspectos una revisión de los criterios de las asignaturas, el número de estudiantes por aulas, las condiciones físicas de los ambientes y las circunstancias laborales de los docentes con la finalidad de superar los problemas y una mejora del sistema educativo (Rueda, 2016).

**2.3.4.4. Factores que contribuyen en el desempeño docente.** De acuerdo con la literatura revisada mencionamos como elementos que contribuyen a:

*Estrategias de aprendizaje.* Según Weinstein y Mayer (1986) citado por Valle et al., (1998) las estrategias de aprendizaje son las conductas y pensamientos que un estudiante emplea durante el aprendizaje con la intención de influir en su proceso de codificación. Desde el punto de vista del docente, este perfeccionamiento de las estrategias en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes permite fomentar su desarrollo personal y profesional dentro de un clima organizacional permitiendo mejorar el aprendizaje de los estudiantes e involucra una

constante renovación de estrategias, metodologías y didácticas de los profesores en las instituciones educativas. Para lograr este mejoramiento es fundamental que los docentes sigan una preparación, planificación, entrenamiento, evaluación, implementación y mantenimiento de sus capacidades pedagógicas constante (Villar, 2015).

***Participación activa de los estudiantes.*** Para Ferreiro (2005) la participación es un proceso en el que uno contribuye para que se obtenga un resultado a través de una actividad proporcionado así un crecimiento. Respecto a la importancia de este acto, Anderson (2001) citado por Flores (2015) menciona que esto provoca un mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes y una vinculación armoniosa entre los docentes y estudiantes. Por su lado Murcia (1994) citado por Prieto (2005) destaca la importancia de la participación activa de los estudiantes en la escuela, puesto que mediante este proceso de comunicación permanente se intercambian los conocimientos y experiencias y además clarifica el proceso de toma de decisiones y compromiso de la comunidad estudiantil.

***Motivación y retroalimentación.*** Desde el punto de vista educativo, la motivación es un elemento complejo y multidimensional que es necesario para el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. Las investigaciones destacan que la principal tarea del docente motivar al estudiante focalizando la atención e interés de los estos para su aprendizaje (Vidal et al., 2010). Para Pintrich y Schunk (2002) citado por Ramos (2018) la motivación es el factor más influyente que permite que los estudiantes aprendan con mayor rapidez y eficiencia.

Por otro lado, la retroalimentación es la información que el docente proporciona al estudiante después de una evaluación o actividad en el aula, y que favorece el proceso de aprendizaje puesto que permite, a través del acompañamiento, estimular y aclarar las dudas aprovechando los errores cometidos por los estudiantes (Osorio y López, 2014).

Desde este punto de vista, los aspectos como la motivación y la retroalimentación propician que los estudiantes optimicen sus capacidades y habilidades para el aprendizaje y

mejoren en su rendimiento académico, lo que a su vez genera una satisfacción en el docente al lograr mejoras en ellos, respecto a esto Arias et al., (2008) refieren que el crecimiento profesional de un docente es el afán de superación que motiva a una persona a obtener logros más allá de su desarrollo natural en función de la edad. Para este crecimiento es vital fijarse objetivos y metas que deberán alcanzarse a través de la superación de problemas, aprendiendo de los errores y fracasos suscitados en el proceso.

***Relaciones interpersonales.*** En el ámbito educativo, las relaciones interpersonales son un elemento fundamental que influye en nuestra forma de relacionarnos con los demás, así Añorga (2002) citado por Puente et al., (2018) refiere que el desempeño de los docentes se lleva a cabo a través de las relaciones de carácter social establecidas para el cumplimiento de sus labores y que permiten un mejoramiento profesional, institucional y social. Las relaciones interpersonales que se establecen en el aula son múltiples, por un lado tenemos a las que se establecen entre profesores y las familias de los estudiantes, entre profesores y estudiantes y además tenemos a las que se forman entre los propios estudiantes, la importancia de estas relaciones son un factor crucial de la educación en el aula puesto que pueden crear una atmósfera ordenada, tranquila y orientada que favorezca el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas (Molina y Pérez, 2006).

***La responsabilidad profesional del docente.*** Para Day (2001) la responsabilidad del docente va más allá de la adquisición de destrezas resaltando que se trata de un proceso mucho más complejo y diversificado. En ese sentido, implica todas las experiencias espontáneas de aprendizaje y las actividades conscientemente planificadas y realizadas para beneficio directo o indirecto del individuo, del grupo o de la escuela y que contribuyen a través de estos a mejorar la calidad de la educación. Además, es el proceso mediante el cual los profesores, en la función de agentes de cambio revisan, renuevan y amplían, individual o colectivamente su compromiso con los propósitos morales de la enseñanza desarrollando de forma crítica, juntamente con los

estudiantes y compañeros, el conocimiento, las destrezas y la inteligencia emocional necesaria para una reflexión, planificación y práctica profesional eficaz.

***El desempeño docente y la identidad con la institución.*** La identidad profesional hace alusión a un sujeto y a su definición como tal, es decir, responde a la pregunta *¿quién soy?* cuyas raíces son históricas, ya que aparece con las estructuras económicas y sociales de la modernidad desde la perspectiva en la que el sujeto puede individualizarse y pensarse a sí mismo. Es un concepto que desde sus múltiples aproximaciones ya sean sociales, profesionales o psíquicas invaden el mundo contemporáneo de la investigación en Ciencias Sociales, ya que estamos asistiendo a una recuperación del individuo aparentemente negada en otros momentos de la historia. Esta recuperación del sujeto se ha convertido en un cambio de perspectiva, mientras antes eran las estructuras las protagonistas de estos cambios y su análisis permitía comprender la realidad, ahora es el sujeto el motor de éstos y en ellos están integradas esas mismas estructuras (Gewerc, 2001).

### III. Método

#### 3.1. Tipo de investigación

De acuerdo con Carrasco (2009) la presente investigación pertenece al *tipo básica*, ya que tuvo como propósito el desarrollo del conocimiento independientemente de sus posibles aplicaciones prácticas.

Así mismo la presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo y fue de alcance *correlacional* (Hernández et al., 2014) ya que nos permitió establecer la relación existente entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes en una universidad privada de Lima.

Según Hernández et al., (2014) el diseño de investigación que se aplicó corresponde al *no experimental* y de tipo *transeccional*, puesto que se basó en la observación de las variables en un determinado contexto para analizarlos y la recolección de datos se llevó a cabo en un solo momento de la investigación.

El esquema del diseño de investigación se muestra en el siguiente diagrama:

X ————— Y

#### 3.2. Población y muestra

##### *Población*

Según Arias (2006) la población es un conjunto finito o infinito de elementos o individuos que presentan entre sí características similares lo que permite hacer extensivas las conclusiones del estudio. Para la presente investigación la población estuvo constituida por 421 docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la universidad privada de Lima en estudio. A continuación, presentamos la población de estudio según las escuelas profesionales a las que pertenecen:



**Tabla 1***Población*

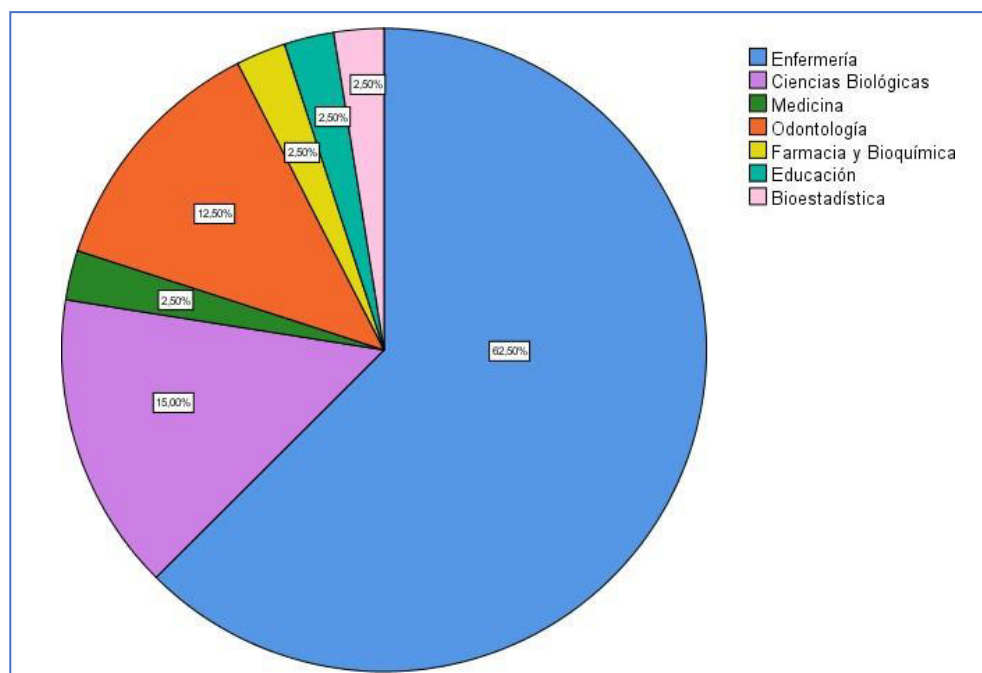
<b>Escuela Profesional</b>	<b>N° de docentes</b>
<b>Medicina</b>	138
<b>Tecnología Médica</b>	91
<b>Odontología</b>	68
<b>Obstetricia</b>	26
<b>Enfermería</b>	40
<b>Nutrición</b>	33
<b>Psicología</b>	25
<b>TOTAL</b>	<b>421</b>

*Nota.* Elaboración propia**3.2.2. Muestra**

Para Arias (2006) la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población y que presenta características similares a las del conjunto, por lo que permite generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido. En la presente investigación se empleó *el muestreo no probabilístico por conveniencia*, donde la muestra estuvo conformada por los casos disponibles a los cuales tiene acceso el investigador (Hernández, 2014). Se tomó como muestra a 40 docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la universidad privada en estudio. A continuación, se muestra la clasificación según su profesión:

**Tabla 2***Muestra*

Profesión	N° de docentes	Porcentaje
Enfermería	25	62,5
Ciencias Biológicas	6	15,0
Medicina	1	2,5
Odontología	5	12,5
Farmacia y Bioquímica	1	2,5
Educación	1	2,5
Bioestadística	1	2,5
<b>Total de docentes</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* Elaboración propia**Figura 1***Muestra**Nota.* Elaboración propia

### 3.3. Operacionalización de variables

La operacionalización de las variables para la presente investigación se muestra a continuación:

**Tabla 3***Operacionalización de variables*

<b>MATRIZ OPERACIONAL</b>			
<b>Variable V1</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
<b>Efecto Pigmalión positivo</b>	Clima laboral favorable	• Comunicación asertiva	1
		• Expectativa	2
		• La confianza	3
		• El ambiente positivo	4
	Oportunidades de aprendizajes	• Respuestas de calidad	5
		• Retos para mejorar sus habilidades	6
		• El acompañamiento	7
		• La seguridad	8
		• El reconocimiento	9
		• Oportunidad de expresar sus ideas	10
Resultados y feedback	• Oportunidades para manifestar sus desacuerdos	1	
	• Presentar sus proyectos	1	
	• La retroalimentación	1	
	• El refuerzo positivo	1	
	• La crítica constructiva	2	
		1	
		3	
		4	
	1		
	5		

Variable V2	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Desempeño docente</b>	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA)	• Competencias y logros	1
		• Selección de contenidos	2
		• Elaboración de estrategias de aprendizaje y programación de clases	3
		• Preparación de materiales educativos	4
		• Elaboración de documentación	5
	Ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA)	• Estrategias didácticas	6
		• Promueve la participación activa	7
		• Evaluación	8
		• Cotejo	9
		• Motivación y retroalimentación a los alumnos	10
	Identidad con la institución	• Participación en las actividades	11
		• Cumplimiento de normas	12
		• Relaciones interpersonales	13
		• Participación en la escuela	14
		• Responsabilidad profesional con la institución	15

*Nota.* Elaboración propia

### 3.4. Instrumentos

El presente estudio de enfoque cuantitativo se propuso conocer en qué medida se relaciona el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima. Para tal fin se empleó un **cuestionario**, que fue aplicado de forma anónima y voluntaria a los

docentes que formaron parte de la muestra. Dicho instrumento constó de 30 preguntas, de las cuales 15 preguntas correspondieron a las dimensiones de la variable efecto Pigmalión y las otras 15 preguntas correspondieron a las dimensiones de la variable desempeño docente. Para la elaboración del instrumento, se utilizó la escala de Likert que nos permitió medir las percepciones de los docentes en el estudio **(Ver anexo B)**.

Para la elaboración del instrumento, se realizó la revisión de material bibliográfico acorde a las variables de la presente investigación, por lo que las fichas técnicas nos facilitaron los valores de la validez = 95% y confiabilidad un Alfa de Cronbach = ,939 de la variable efecto Pigmalión positivo y con una validez = 93% y confiabilidad un Alfa de Cronbach = ,871 de la variable desempeño de los docentes **(Ver anexo C)**.

#### ***Validación del instrumento***

La validez se define como el grado en que un instrumento de medida mide aquello que realmente pretende medir (Arribas, 2014). Para la presente investigación el instrumento fue validado y sometido a juicio de 06 expertos, en donde se valoró mediante una escala de Likert con 05 niveles de valoración la claridad, objetividad, organización, suficiencia y coherencia. Los resultados obtenidos del juicio de expertos fueron analizados mediante el V de Aiken para la obtención de la validez del instrumento **(Ver anexo D)**.

#### ***Confiabilidad del instrumento***

La confiabilidad se define como el grado con que un instrumento mide con precisión y descarta el error, y lo hace a través de la consistencia, esto último hace referencia al nivel de cohesión de los ítems del instrumento que se pueden comprobar a través de métodos estadísticos como el Alpha de Cronbach (Arribas, 2014). En el presente estudio se empleó los datos obtenidos para la confiabilidad fueron analizados mediante la prueba mencionada **(Ver anexo E)**.

### 3.5. Procedimientos

El procedimiento para el desarrollo de la presente investigación fue como se detalla a continuación:

- Selección y aprobación del tema de investigación: Se realizó un análisis de la problemática actual del tema en estudio respecto al efecto Pigmalión positivo y su relación con el desempeño de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima.
- Recopilación de referencias bibliográficas: En las primeras etapas de la investigación se revisó y recopiló material bibliográfico como tesis doctorales y artículos científicos actuales referentes al tema que permitieron la realización de la tesis.
- Selección de la muestra: La muestra que se empleó para la investigación fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia.
- Elaboración del instrumento: Para la elaboración del cuestionario se tomaron en cuenta las dimensiones y respectivos indicadores de las variables efecto Pigmalión y desempeño docente.
- Validación del instrumento: La validación del instrumento se llevó a cabo mediante el juicio de expertos. Para tal fin se solicitó una opinión informada de 06 jueces con experiencia en el tema respecto a 05 niveles de la escala de validación. Este método permitió obtener la validez de contenido del instrumento de recolección de datos en la investigación que fueron analizados posteriormente con la prueba V de Aiken.
- Confiabilidad del instrumento: El instrumento fue enviado mediante un formulario de Google Forms a 20 docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la universidad privada en estudio para la prueba piloto y posterior análisis estadístico mediante la prueba Alpha de Cronbach.

- Aplicación del instrumento: Para la recolección de datos se aplicó en una sola oportunidad la encuesta en los docentes que conformaron la muestra de la investigación.
- Presentación y análisis: Se realizó el ingreso de los datos a una base de datos para la elaboración de gráficos y tablas mediante la prueba estadística seleccionada para la investigación.
- Discusión de resultados: Se realizó mediante la comparación de los resultados obtenidos en la investigación con los resultados de los estudios revisados como antecedentes.
- Conclusiones y recomendaciones: Las conclusiones se formularon en función a los resultados obtenidos y teniendo en cuenta los objetivos e hipótesis planteadas en la etapa inicial de la investigación.

### **3.6. Análisis de datos**

En la investigación se presentó las dimensiones que conforman cada una de las variables para los resultados descriptivos y para la prueba de las hipótesis se aplicó el método deductivo, siendo el estadístico de prueba el Coeficiente de Correlación Spearman.

## IV. Resultados

### 4.1. Resultados de las variables de estudio

#### 4.1.1. Resultados descriptivos de la variable (X): Efecto Pigmalión positivo

A continuación, se presenta los resultados totales y de cada dimensión.

##### 4.1.1.1. Resultado total de la variable (X): Efecto Pigmalión positivo

**Tabla 4**

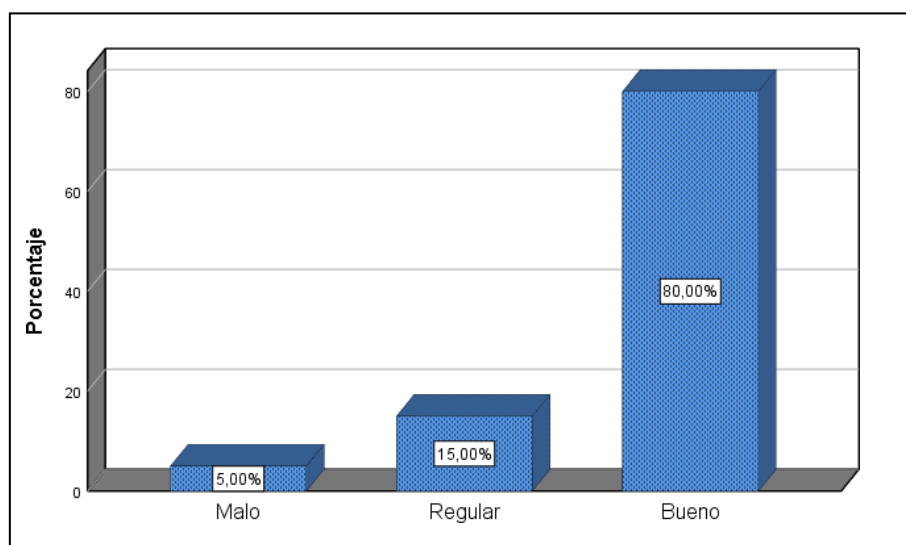
*Efecto Pigmalión positivo*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	5,0
Regular	6	15,0
Bueno	32	80,0
Total	40	100,0

*Nota.* Se observa que el 80,00% consideran que el efecto Pigmalión positivo es bueno, el 15,00% consideran que es regular y el 5,00% consideran que es malo.

**Figura 2**

*Efecto Pigmalión positivo*



*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.



#### 4.1.1.2. Resultado por cada una de las dimensiones de la variable (X): Efecto

##### Pigmali3n positivo

La variable tiene tres dimensiones:

1. Clima laboral favorable
2. Oportunidades de aprendizajes
3. Resultados y feedback

A continuaci3n, los resultados.

**Tabla 5**

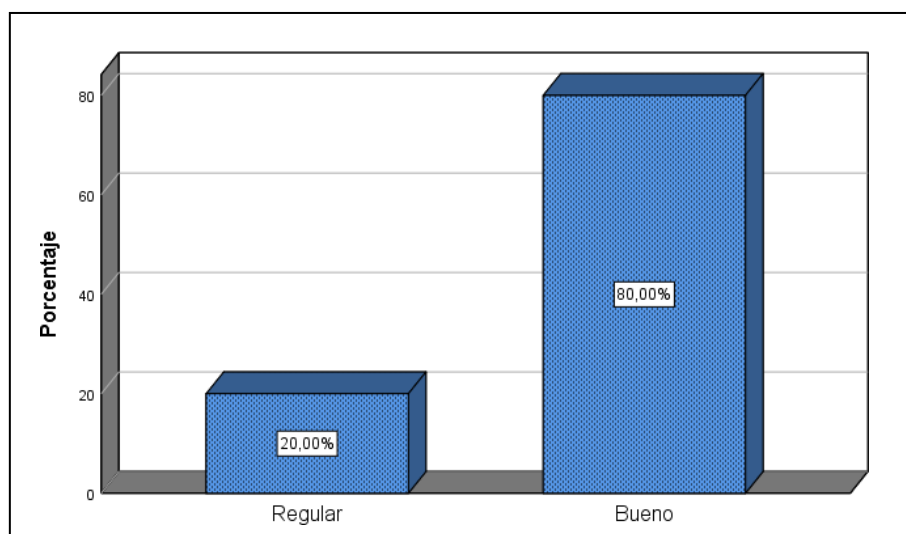
*Clima laboral favorable*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	8	20,0
Bueno	32	80,0
Total	40	100,0

*Nota.* Se observa que el 80,00% consideran que el clima laboral favorable es bueno y el 20,00% consideran que es regular.

**Figura 3**

*Clima laboral favorable.*

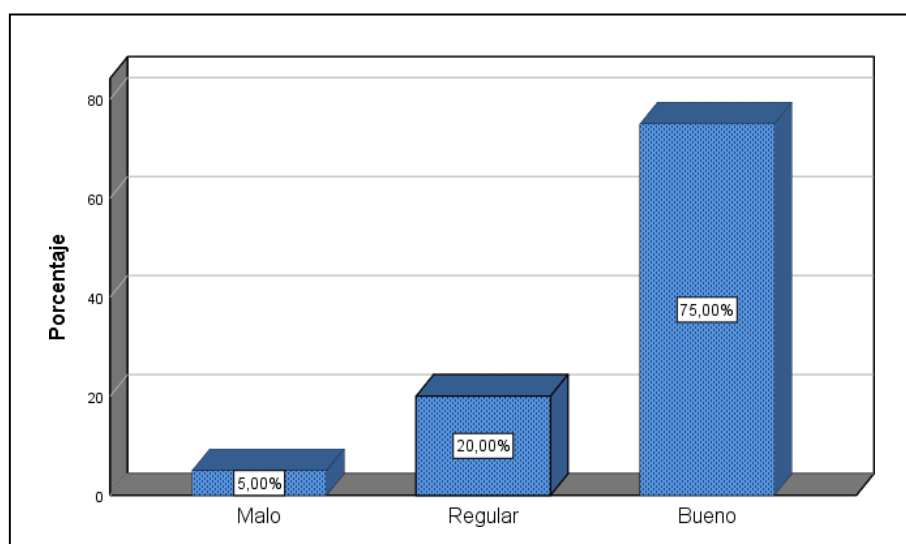


*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Tabla 6***Oportunidades de aprendizaje*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	2	5,0
Regular	8	20,0
Buena	30	75,0
Total	40	100,0

*Nota.* Se observa que el 75,00% consideran que las oportunidades de aprendizaje son buenas, el 20,0% consideran que son regulares y el 5,00% consideran que son malas.

**Figura 4***Oportunidades de aprendizaje.*

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

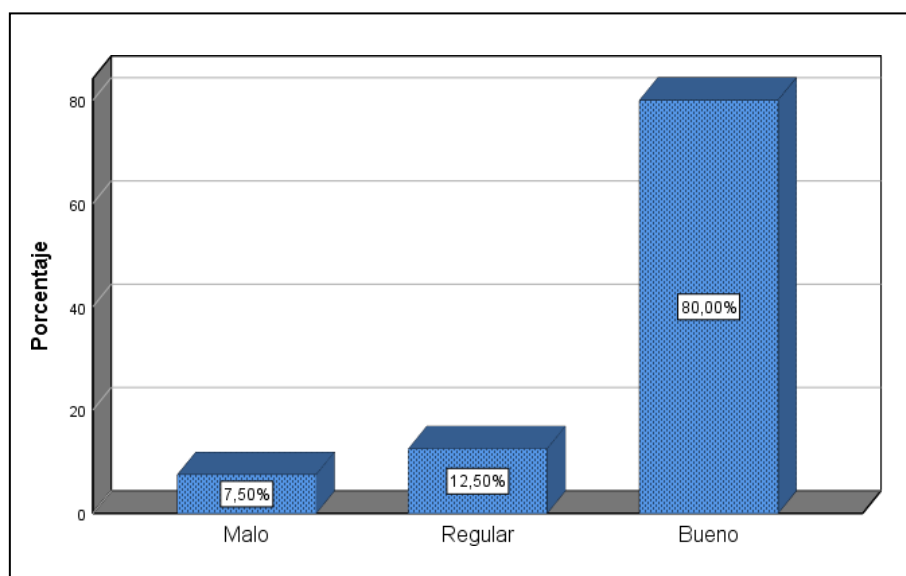
**Tabla 7***Resultados y feedback*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	7,5
Regular	5	12,5
Bueno	32	80,0
Total	40	100,0

*Nota.* Se observa que el 80,00% consideran que los resultados y feedback son buenos, el 12,50% consideran que son regulares y el 7,50% consideran que son malos.

**Figura 5**

*Resultados y feedback*



*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

#### **4.1.2. Resultados descriptivos de la variable (Y): Desempeño docente**

A continuación, se presenta los resultados totales y de cada dimensión.

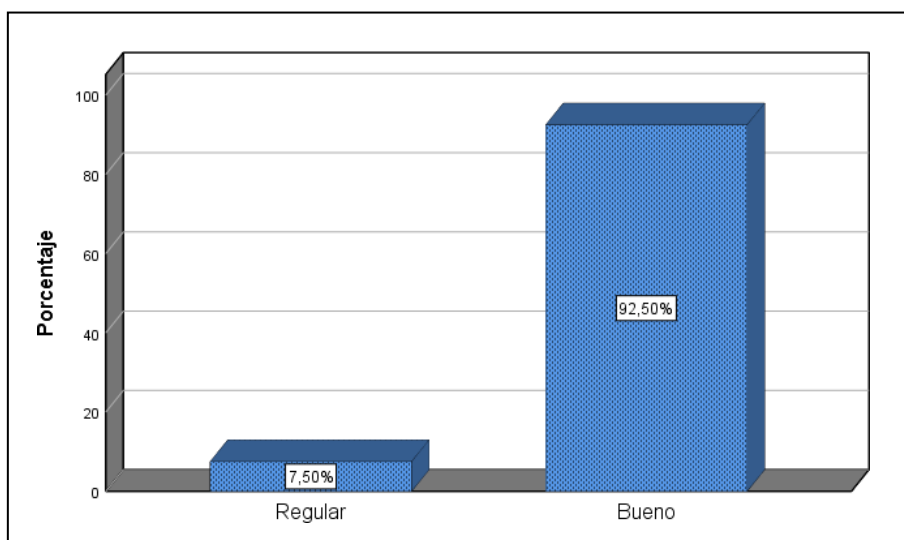
##### **4.1.2.1. Resultado total de la variable (Y): Desempeño docente**

**Tabla 8**

*Desempeño docente*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	7,5
Bueno	37	92,5
Total	40	100,0

*Nota.* Se observa que el 92,50% consideran que el desempeño docente es bueno, el 7,50% consideran que es regular.

**Figura 6***Desempeño docente.*

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

#### 4.1.2.1. Resultado por cada una de las dimensiones de la variable (Y):

##### Desempeño docente

La variable tiene tres dimensiones:

1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA)
2. Ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA)
3. Identidad con la institución

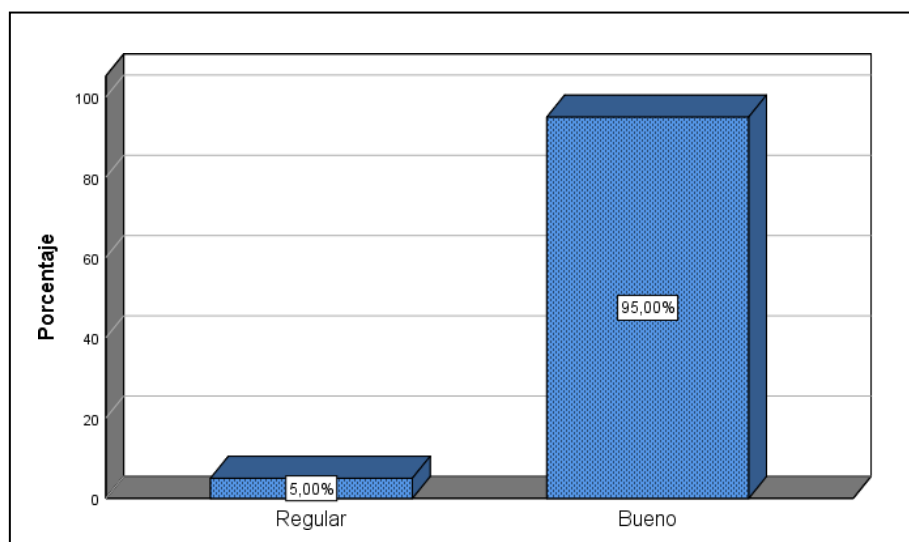
A continuación, los resultados.

**Tabla 9**

*Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA)*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	2	5,0
Buena	38	95,0
Total	40	100,0

*Nota.* Se observa que el 95,0% consideran que la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA) es buena y el 5,0% consideran que es regular.

**Figura 7***Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA)*

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

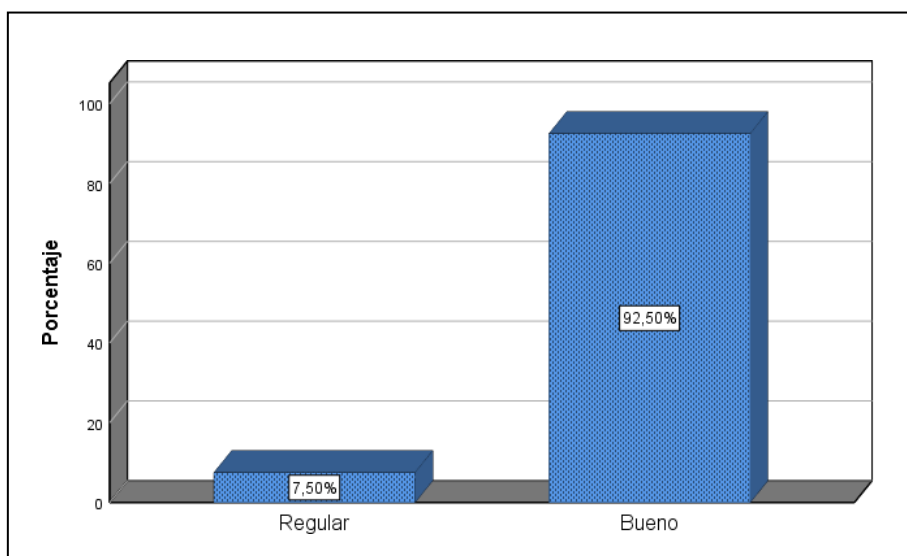
**Tabla 10***Ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA)*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	7,5
Buena	37	92,5
Total	40	100,0

*Nota.* Se observa que el 92,50% consideran que la ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA) es buena y el 7,50% consideran que es regular.

**Figura 8**

*Ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA).*



*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Tabla 11**

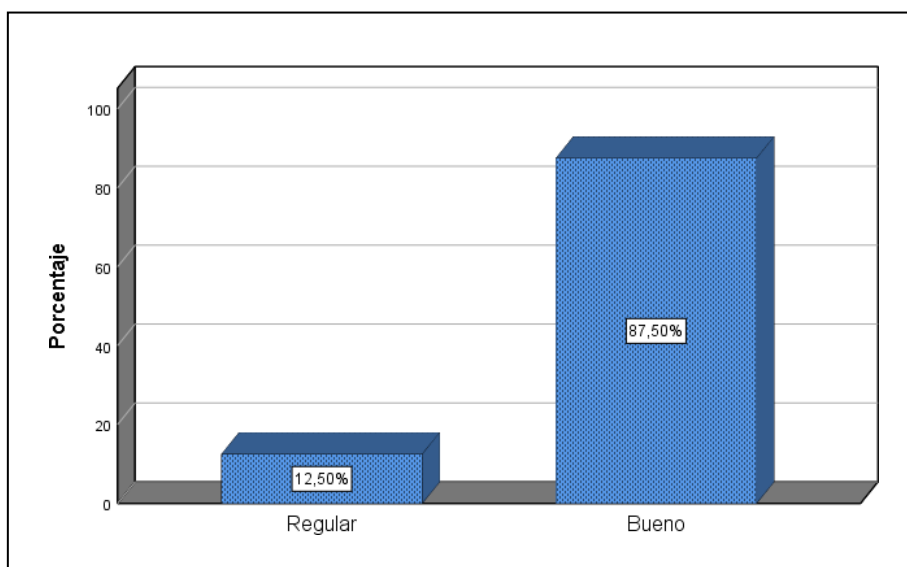
*Identidad con la institución*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	5	12,5
Buena	35	87,5
Total	40	100,0

*Nota.* Se observa que el 87,50% consideran que la identidad con la institución es buena y el 12,50% consideran que es regular.

**Figura 9**

*Identidad con la institución.*



*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

## 4.2. Prueba de normalidad

**Tabla 12**

*Prueba de Shapiro-Wilk para la variable Efecto Pigmali3n positivo*

	Estadístico	gl	Sig.
Efecto Pigmali3n positivo	,852	40	,000
Clima laboral favorable	,876	40	,000
Oportunidades de Aprendizaje	,840	40	,000
Resultados y feedback	,836	40	,000

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Tabla 13**

*Prueba de Shapiro-Wilk para la variable Desempeño docente*

	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	,924	40	,011
Planificaci3n del proceso enseanza-aprendizaje	,857	40	,000
Ejecuci3n y evaluaci3n del proceso enseanza-aprendizaje	,905	40	,003
Identidad con la instituci3n	,915	40	,005

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

En las tablas 12 y 13 se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de *Shapiro-Wilk*, se us3 porque la base de datos est3 compuesta por 40 datos. Encontrando valores de  $p$  menores de 0.05; en tal sentido al demostrar que los datos no siguen una distribuci3n normal, se toma la decisi3n de emplear el estadístico no paramétrico: Rho de Spearman.



### 4.3. Prueba de hipótesis

#### 4.3.1. Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** El efecto **Pigmalión positivo** no se relaciona significativamente con el **desempeño de los docentes** de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima - 2021.

**H<sub>a</sub>:** El efecto Pigmalión positivo se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima - 2021.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0, 05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 14**

*Correlación rho de Spearman del efecto Pigmalión positivo y el desempeño docente*

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Efecto Pigmalión positivo	Coefficiente de correlación	,729**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

*Nota.* Entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño docente existe una correlación positiva media,  $r = 0,729$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

### 4.3.2. Hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1:

**Ho:** El efecto Pigmalión positivo no se relaciona significativamente con la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA) de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima – 2021.

**Ha:** El efecto Pigmalión positivo se relaciona significativamente con la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA) de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima – 2021.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 15**

*Correlación rho de Spearman del efecto Pigmalión positivo y la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje*

		Planificación del proceso enseñanza-aprendizaje	
Rho de Spearman	Efecto Pigmalión positivo	Coefficiente de correlación	,719**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

*Nota.* Entre el efecto Pigmalión positivo y la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje existe una correlación positiva media  $r = 0,719$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

### Hipótesis específica 2:

**Ho:** El efecto Pigmalión positivo no se relaciona significativamente con la ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA) de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima – 2021.

**Ha:** El efecto Pigmalión positivo se relaciona significativamente con la ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA) de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima – 2021.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 16**

*Correlación rho de Spearman del efecto Pigmalión positivo y la ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje*

		Ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje	
		Coefficiente de correlación	,692**
Rho de Spearman	Efecto Pigmalión positivo	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

*Nota.* Entre el efecto Pigmalión positivo y la ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje existe una correlación positiva media,  $r = 0,692$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de  $0,05$ . **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

### Hipótesis específica 3:

**Ho:** El efecto Pigmalión positivo no se relaciona significativamente con la identidad con la institución de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima – 2021.

**Ha:** El efecto Pigmalión positivo se relaciona significativamente con la identidad con la institución de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima – 2021.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 17**

*Correlación rho de Spearman del efecto Pigmalión positivo y la identidad con la institución*

		Identidad con la institución	
Rho de Spearman	Efecto Pigmalión positivo	Coefficiente de correlación	,457**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	40

*Nota.* Entre el efecto Pigmalión positivo y la identidad con la institución existe una correlación positiva débil,  $r = 0,457$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es

menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

#### **Hipótesis específica 4:**

**Ho:** El desempeño docente no se relaciona significativamente con el clima laboral favorable de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.

**Ha:** El desempeño docente se relaciona significativamente con el clima laboral favorable de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 18**

*Correlación rho de Spearman del desempeño docente y el clima laboral favorable*

		Clima laboral favorable	
		Coeficiente de correlación	,664**
Rho de Spearman	Desempeño docente	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

*Nota.* Entre el desempeño docente y el clima laboral favorable existe una correlación positiva media  $r = 0,664$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05. **Por**

**lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**



### Hipótesis específica 6:

**Ho:** El desempeño docente no se relaciona significativamente con los resultados y feedback de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021

**Ha:** El desempeño docente se relaciona significativamente con los resultados y feedback de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0, 05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 20**

*Correlación rho de Spearman del desempeño docente y los resultados y feedback*

		Resultados y feedback	
		Coefficiente de correlación	,782**
Rho de Spearman	Desempeño docente	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

*Nota.* Entre el desempeño docente y los resultados y feedback existe una correlación positiva considerable,  $r = 0,782$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

## V. Discusión de resultados

### 5.1. Discusión de resultados

De acuerdo a la hipótesis general, que quedó contrastada existe relación significativa entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima, con una correlación positiva considerable de  $r = ,729$  y un  $p = 0,000$  que es menor de 0,05. Lo que significa que si hay un tipo de expectativa saludable y motivaciones permanentes que le anima a creer a los estudiantes en sus posibilidades (Efecto Pigmalión positivo) los estudiantes obtendrán buenos resultados y serán exitosos (Solís y Borja, 2017), por parte de los docentes es saludable, así mismo si los maestros muestran competencias pedagógicas y metodológicas para orientar, guiar y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Entonces esta llevando a cabo un buen desempeño docente (Roca, 2001). Los resultados descriptivos señalan que señalan que el 80% de maestros manejan en forma positiva el efecto Pigmalión y guarda relación con su desempeño, que el 92,5 % que también es bueno. Lo cual significa que los docentes de la universidad privada se encuentran capacitados y actualizados en el desempeño de sus funciones. Si embargo sugerimos a la universidad planificar cursos y talleres con el fin de potenciar y desarrollar las diferentes competencias docentes, digitales e investigativas que debe tener todo docente universitario con la finalidad de lograr la calidad educativa y que los profesionales egresados, sean capaces de solucionar problemas de su entorno y trabajar en forma colaborativa.

En relación a los antecedentes de estudio de la variable *efecto Pigmalión positivo*, se mencionan las investigaciones de **Andres (2021)**, quién destaca que el rol de un entorno familiar apropiado, en donde los integrantes se sientan seguros y aceptados y con una buena autoestima serán estudiantes con un buen Rendimiento Académico (RA). **Lázaro (2021)**, por



su parte señala que los docentes deben innovar y mejorar continuamente su práctica docente con la finalidad de fortalecer la autoestima en los estudiantes y que se vea reflejado el RA. **Huancollo (2021)**, señala que motivación es importante para tener un buen el RA, coincide con la investigación llevada a cabo por **Margarito (2019)** y **Peña (2018)**. También **Ito y Morales (2021)**, señalan que es importante maximizar la motivación y que promueva competencias sanas y empleo de juegos, dinámica que permitan tales como Quizlet, Socrative y Prado, que permitan disminuir el estrés estudiantil. Coincide con **Ramos y Roque (2021)**, quienes recomiendan se implementen programas de educación emocional con miras a la mejora de la calidad educativa en las escuelas. **Briceño (2019)**, comprobó que a mayor expectativa mejor es la satisfacción, por ende, es muy importante la actitud del docente frente a sus estudiantes. Asimismo, **Guzmán et al., (2020)**, mencionan que se creen Pigmaliones positivos que ayuden a los futuros profesionales a desenvolverse y tomar decisiones pertinentes frente a los retos educativos a los que se enfrentan día a día y dar soluciones proactivas. Finalmente señalamos que todos los maestros de los diferentes niveles de formación deben de tener buenas expectativas de sus estudiantes y que desarrollen en cada uno de ellos los diferentes saberes tanto conceptuales, procedimentales y actitudinales y los preparen en la vida y para la vida y que esta no solo se transmite en aulas presenciales sino también dentro de la virtualidad **Bermeo (2020)**.

Al respecto del *desempeño docente*, que es la otra variable de investigación se señala que **Toro (2021)**, en su investigación a acerca de las expectativas y percepciones sobre el servicio educativo encontró una correlación débil lo cual le permitió sugerir mejorar la practica educativa. Por otro lado, **Castillo (2021)**, mostro que existe una relación significativa entre la percepción y el desempeño docente lo cual se ve reflejado en beneficio de los estudiantes. **Maza (2021)** concluye que el desempeño docente muestra un nivel medio, lo cual es preocupante porque sabemos que muchas instituciones tanto públicas como privadas no se

preocupan de capacitar a los docentes, cuando debe ser prioritario, para todos ha sido de conocimiento que al afrontar a nivel mundial una pandemia producida por le COVID 19, generó pasar de una educación presencial a una educación virtual, y muchos docentes no manejaban las TIC, como para enfrentar e inmediatamente empezar con las clases virtuales. En nuestro país fue en forma paulatina que se fueron reabriendo las escuelas, universidades y los docentes tuvieron que capacitarse para responder a estas nuevas exigencias. Por eso se observan resultados de niveles medios, como en la investigación de **Aliaga (2021)**, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la práctica docente, evidenciándose un nivel medio. Coincide con los resultados de **Vásquez (2020)**, quién investigo acerca del desempeño docente y el rendimiento académico. Por otro lado, la investigación de **Quispe (2020)**, señala que es importante un buen clima institucional para que exista un buen desempeño docente. Es importante esta afirmación, ya que trabajar en un ambiente adecuado, con responsabilidad, respeto y colaboración, también es importante. **Castillo (2021)** menciona que es importante la motivación en el desempeño laboral, ya que permite trabajar con satisfacción.

## VI. Conclusiones

- 6.1. De acuerdo a los resultados estadísticos, se muestra que existe relación significativa entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima, con una correlación positiva media,  $r = 0,729$  y un valor de significancia de  $p=0,000$ , que es menor de  $0,05$ .
- 6.2. De acuerdo a los resultados estadísticos, se muestra que existe relación significativa entre el efecto Pigmalión y la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima, con una correlación positiva media,  $r = 0,719$  y un valor de significancia de  $p=0,000$ , que es menor de  $0,05$ .
- 6.3. De acuerdo a los resultados estadísticos, se muestra que existe relación significativa entre el efecto Pigmalión y la ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima, con una correlación positiva media,  $r = 0,692$  y un valor de significancia de  $p=0,000$ , que es menor de  $0,05$ .
- 6.4. De acuerdo a los resultados estadísticos, se muestra que existe relación significativa entre el efecto Pigmalión y la identidad con la institución de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima, con una correlación positiva débil,  $r = 0,457$  y un valor de significancia de  $p=0,000$ , que es menor de  $0,05$ .
- 6.5. De acuerdo a los resultados estadísticos, se muestra que existe relación significativa entre el desempeño y el clima laboral favorable de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima, con

una correlación positiva media,  $r = 0,664$  y un valor de significancia de  $p=0,000$ , que es menor de  $0,05$ .

6.6. De acuerdo a los resultados estadísticos, se muestra que existe relación significativa entre el desempeño y las oportunidades de aprendizaje y de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima, con una correlación positiva media,  $r = 0,659$  y un valor de significancia de  $p=0,000$ , que es menor de  $0,05$ .

6.7. De acuerdo a los resultados estadísticos, se muestra que existe relación significativa entre el desempeño y los resultados y feedback de los docentes de la Escuela profesional de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima, con una correlación positiva considerable,  $r = 0,782$  y un valor de significancia de  $p=0,000$ , que es menor de  $0,05$ .

## VII. Recomendaciones

- 7.1. A las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Salud de la universidad privada de Lima sugerimos que planifiquen periódicamente charlas, eventos en los que participen los docentes, que les permita aprender diferentes juegos, dinámicas de comunicación, motivación, expectativas positivas, así como diferentes estrategias a fin de darles seguridad a los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje y que les permita estar siempre motivados a lograr los objetivos deseados.
- 7.2 Los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud, deben de propiciar reuniones y/o trabajos en equipo de los docentes por ciclo a fin de conocer y socializar las competencias generales que deben desarrollar los estudiantes con la finalidad de planificar estrategias transversales que permitan el logro de los objetivos programados, haciendo uso de la motivación permanentemente.
- 7.3 Los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud, deben fomentar el desarrollo de las capacidades en los estudiantes a través de diversas estrategias y explicarles de forma clara los indicadores conceptuales, procedimentales y actitudinales que deben lograr en cada una de las asignaturas.
- 7.4 Los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud deben promover una cultura de identidad con sus compañeros en el aula, con la institución y participar de actividades tanto internas como externas que permita a los estudiantes tomar consciencia de la importancia del rol social, que debe cumplir cada uno de ellos.
- 7.5 Las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Salud deben promover un ambiente de clima favorable, que haya una comunicación asertiva entre las autoridades, docentes y estudiantes, que favorezca el desarrollo de iniciativas y se impartan expectativas positivas por parte de los docentes en el aula.

- 7.6 Las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Salud deben fomentar la creación de espacios en los que haya oportunidades de aprendizaje para los docentes, con la finalidad de seguir desarrollando sus diferentes competencias tanto didácticas, metodológicas como investigativas a fin de transmitir a los estudiantes una educación de calidad con base en un aprendizaje autónomo y colaborativo.
- 7.7 Las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Salud deben considerar las evaluaciones de los docentes como una herramienta que les permita hacer un feedback en diferentes áreas que se observen que los docentes necesitan como es actualmente el desarrollo de competencias digitales.

## VIII. Referencias

- Abreu, Y. et al. (2018). El proceso de enseñanza-aprendizaje de los Estudios Lingüísticos: su impacto 2018 en la motivación hacia el estudio de la lengua. *MENDIVE Revista de Educación*, 16(4), 610-623.
- Alcívar-Moreira, A., Baque-Castro, G., Calderón-Chinga, G. y Campuzano-López, J. (2021). El desempeño profesional docente y el cumplimiento de los estándares educativos del Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 6(1), 351-361. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i1.2147>.  
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2147/4286>
- Aliaga Márquez, L. (2021). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Pública N°1160 José Faustino Sánchez Carrión, UGEL 03, Cercado de Lima, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle].  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5515/Luis%20Oswaldo%20ALIAGA%20M%c3%81RQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez, T. (2016). *¿Cómo influyen las emociones y el lenguaje en las expectativas de los docentes frente a los y las estudiantes?* [Tesis doctoral, Universidad Academia de Humanismo Cristiano].
- Andres Avalos, J. (2021). *Relación entre el autoestima y el rendimiento escolar en las alumnas del Vciclo de la I.E.N° 20335 Nuestra Señora del Carmen – Huaura*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4937/JOEL%20ANDRES%20AVALOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ardilla, R. (2013). Los orígenes del conductismo, Watson y el manifiesto conductista de 1913. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 45(2), 315-316.

- Arias, C. (2017). *Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la institución educativa 2018*. [Tesis Doctoral, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5179/Arias\\_CCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5179/Arias_CCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Episteme.
- Arias, L. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento personal. *Scientia et Technica*, 14(40), 117-119.
- Arribas, M. (2014). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas Profesión*, 5(17), 23-29.
- Ausubel, P. (1981). *Psicología Educativa*. Trillas.
- Bados, A. y García, E. (2011). *Técnicas de exposición. Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos Facultad de Psicología*. Universidad de Barcelona.
- Baroli, E. (2019). Desarrollo profesional de profesores de ciencias: dimensiones de análisis. *Revista electrónica de enseñanza de las ciencias*, 18(1), 173-197.
- Baños, I. (2010). El efecto Pigmalión en el aula. *Innovación y experiencias educativas*, 85(10), 9-15.
- Bermeo, G. (2020). El efecto Pigmalión en la educación virtual. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones Técnico - Tecnológicas*, 2(2), 71- 80.  
<https://ojs.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/view/251/341>
- Briceño Sánchez, M. (2019). *Expectativa y satisfacción académica de los estudiantes del quinto ciclo en la facultad de ciencias de una universidad pública 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].



[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43422/Brice%  
c3%b1o\\_SME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43422/Brice%c3%b1o_SME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cabarcas Cassiani, D., y Contreras Mosquera, Y. (2019). *Evaluación del desempeño docente y su relación con las dimensiones del índice sintético de calidad educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla*. [Tesis de Maestría, Universidad de la Costa].

[https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5174/Evaluaci%  
c3%b3n%20del%20Desempe%  
c3%b1o%20Docente%20y%20su%20relaci%  
c3%b3n%20con%20las%  
20dimensiones%20del%20c3%8dndice%20Sint%  
c3%a9tico%20de%20Calidad%20  
Educativa%20en%20instituciones%20p%  
c3%bablicas%20del%20Distrito%20de%20B  
arranquilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5174/Evaluaci%c3%b3n%20del%20Desempe%c3%b1o%20Docente%20y%20su%20relaci%c3%b3n%20con%20las%20dimensiones%20del%20c3%8dndice%20Sint%c3%a9tico%20de%20Calidad%20Educativa%20en%20instituciones%20p%c3%bablicas%20del%20Distrito%20de%20Barranquilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica: Pautas Metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.

Carriazo, C. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Redalyc*, 25(3), 86-94.

Carrillo, M. (2009). La motivación y el aprendizaje. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 4(2), 20-32.

Casal, R. y Vilorio, N. (2002). La corriente positivista y su influencia en la ciencia contable. *Revista Actualidad contable Faces*, 5(5), 7-22.

Castillo Solano, I. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32434/1/115%20GTH.pdf>

Castillo García, S. (2021). *Relación entre la percepción sobre el desempeño docente y el nivel de motivación educativa en estudiantes de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16619/Castillo\\_gs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16619/Castillo_gs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Caicedo-López, H. (2016). *Neuroeducación. Una propuesta educativa en el aula de clase*. Ediciones de la U.
- Castro, M. y Morales, M. (2015). Los ambientes del aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares. *Revista electrónica Educare*, 19(3), 1-32. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.19-3.11>.
- Coloma, C. (2015). Nuevos desafíos en la docencia universitaria. *En blanco y negro*, 6(1), 1-12.
- Conejeros, M. (2010). Confianza: Un valor necesario y ausente en la educación chilena. *Perfiles Educativos*, 32(129), 30-46.
- Cruz, M. (2007). *Una propuesta para la evaluación del profesorado universitario*. [Tesis Doctoral, [Universidad Autónoma de Barcelona].
- Daros, W. (2000). La construcción de los conocimientos en los niños según el empirismo de John Locke. *Invenio*, 3(4-5), 57-76.
- Day, C. (2001). *Desenvolvimento Profissional de Professores: os desafios da aprendizagem permanente*. Porto Editora.
- Defez, A. (2005). ¿Qué es una creencia?. *Anales del Seminario de Metafísica*, 38(3), 199-221.
- Díaz-Aguado, M. (1983). Las expectativas en la interacción profesor-alumno. *Revista Española de Pedagogía*, 34(162), 563-588.
- Díaz, F. (1998). Una aportación a la didáctica de la historia. La enseñanza-aprendizaje de habilidades cognitivas en el bachillerato. *Perfiles Educativos. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación Distrito Federal*, 82(2), 33-47.

- Díaz, V. (2014). El concepto de ciencia como sistema, el positivismo, neopositivismo y “las investigaciones cuantitativas y cualitativas”. *Salud Uninorte.Barranquilla*, 30(2), 227-244.
- Domínguez, M. (2019). Neuroeducación: Elemento para potenciar el aprendizaje en las aulas del siglo XXI. *Educación y Ciencia*, 8 (52), 66-76.
- Escoriza, J. (1985). Motivación y aprendizaje. En Juan Mayor Sánchez. *Psicología de la Educación*. Madrid: Anaya.
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.  
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Ertmer, P., y Newby, T. (1993). Conductismo, Cognitivismo y Constructivismo: Una comparación de los aspectos críticos desde la perspectiva del diseño de instrucción. *Performance Improvement Quarterly*, 6(4), 50-72.
- Fernández, A. (2010). La escuela cognoscitiva. El estudio de una tierra desconocida: La mente. *Gestión & Desarrollo*, 7(1), 215- 221.
- Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: Un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7(2), 385-401.
- Ferreiro, R. (2005). La participación en clase. *Revista Rompan filas*, 76(49), 3-7.
- Flores, B. (2014). Reconocimiento y motivación en el aula: Resaltando las fortalezas de los estudiantes. *Revista electrónica en enfermería Fesi*,3(6), 22-25.
- Foucault, M. (2012). *Vigilar y castigar*. Segunda edición en Argentina, siglo XXI.
- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen desempeño docente. *Revista Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452.
- García Cordero. A. (2021). *Desempeño docente en la básica primaria de la institución educativa Santa Rosa de Lima de la ciudad de Montería – Colombia*. [Tesis Maestría,

Universidad Metropolitana de educación, ciencia y tecnología].

<https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/3833/Alix%20Amanda%20Garc%C3%ada%20Cordero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, J. (2015). El efecto Pigmalión y su efecto transformador a través de las expectativas.

*Perspectivas docentes* (57). Textos y contextos.

García, J. (2014). El empirismo y la filosofía hoy. *Revista internacional de filosofía*, 19(4), 160-177.

García Loarte, S. (2019). *Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del II ciclo de la Carrera Profesional de Educación Inicial de la Facultad de Educación Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho* [Tesis Doctoral, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3031/GARCIA%20LOARTE%20Susana%20Ebelith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gargantilla, P. (2016). ¿Existe el efecto Pigmalión entre los residentes?. *FEM*, 19(1), 1-5.

Gewerc, A. (2001). Identidad profesional y trayectoria en la universidad. *Revista de Curriculum y formación del profesorado*, 5(2), 1-14.

Gil del Pino, M. (2017). El poder de las expectativas del docente en el logro académico de los escolares inmigrantes. *Revista de Pedagogía*, 38(102), 102-7.

<https://www.redalyc.org/pdf/659/65952814006.pdf>

Gómez, M. (2020). El impacto docente en la implementación del efecto Pigmalión en alumnos con necesidades específica. *Práctica Docente. Revista de Investigación Educativa*, 2(4), 189-209.

<https://practicadocenterevistadeinvestigacion.aefcm.gob.mx/index.php/accesoabierto/article/view/68/71>

- Gómez, R. (2006). El positivismo en América Latina en la era de la globalización. *Franciscanum. Revista de las ciencias del espíritu*, 6(142), 55-78.
- González, J., y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47), 90-114.
- Gonzales, S. (2021). Un acercamiento contextualizado a la gestión del proceso de evaluación del desempeño de los docentes universitarios. *Revista científica ECOCIENCIA*, 8(1), 85-103.  
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/431/300>
- Guamán, K. (2020). El positivismo y el positivismo jurídico. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 265-269.
- Gutiérrez, A. y Rafael, E. (2010). El efecto Pigmalión en la actividad docente y administrativa. *Revista de la facultad de Ciencias Contables. Quipukamayoc*, 17(33), 173-181
- Gutiérrez, M. (2018). Apoyo docente, compromiso académico y satisfacción del alumnado universitario. *Estudios sobre Educación*, 35(8), 535-55.  
<https://doi.org/10.15581/004.34.535-555>. <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/24202/28673>
- Granados, E. (2015). *Efecto Pigmalión y su incidencia en el rendimiento escolar*. [Tesis de Maestría, Universidad Rafael Landívar].
- Guzmán, E. et al. (2020). La influencia que ejerce el efecto Pigmalión en los estudiantes residentes. *Alquimia Educativa*, 6(2), 184- 202.
- Hargreaves, D. (1977). *Las relaciones interpersonales en la educación*. Narcea Ediciones.
- Hamati-Ataya, I. (2012). Beyond (Post) Positivism: The Missed Promises of Systemic Pragmatism. *International Studies Quarterly*, 1(56), 291-305.
- Hernández et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill-Interamericana.

- Herrera, A. (1998). *Notas de Psicometría 1-2 - Historia de Psicometría y Teoría de La Medida*.
- Hessen, J. (1999). *Teoría del Conocimiento*. *Porrúa* (Col. “Sepan Cuantos...”, núm. 351).
- Hill, L. (1992). A Comparative Analysis of Selected Economic Methodologies: Praxeology, Positivism and Institutionalism. *International Journal of Social Economics*, 19(1), 208-221.
- Huancollo, M. (2021). *Motivación del logro y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes del Instituto Superior Santiago Ramón y Cajal del distrito de Majes de la Provincia de Caylloma – Arequipa, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12135/UPhupama.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huerta, A. (2018). *Autoeficacia percibida y percepción sobre competencias docentes en estudiantes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús de Uyurpampa – Lambayeque*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle de Lima].
- Ito, K., y Morales, J. (2021). Motivación y competitividad: Un estudio en el aula de japonés como lengua extranjera. *Porta Linguarum*, 35(4), 205-219.  
<https://doi.org/10.30827/portalin.v0i35.15724>
- Jaramillo, L. (2007). *Planta física a nivel interno. Disposición del ambiente en el aula*. *Universidad del Norte*. Instituto de Estudios Superiores en Educación.
- Lara, M., et al. (1993). Validez y confiabilidad del inventario de autoestima de Coopersmith para adultos, en población mexicana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 25(2), 247-255.
- Lázaro Yachachin, D. (2021). *Autoestima y rendimiento académico en las instituciones educativas públicas del distrito de Morococha, Yauli*. [Tesis de Maestría, Universidad

Nacional del Centro del Perú].

[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6879/T010\\_21138452\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6879/T010_21138452_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lévano Marcelo, A. (2017). *El sistema de monitoreo didáctico y su relación con la evaluación del desempeño profesional de los docentes de las Facultades de Ingeniería Industrial y Administración de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Filial Chincha, año 2014*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3028/TD%20CE%202070%20L1%20-%20Levano%20Marcelo%20Armando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Magaña, M., et al. (2007). Comparación del nivel de escolaridad para el desempeño docente y académico. Del profesorado de tiempo completo de la Universidad de Colima. *Revista mexicana de investigación educativa*, 12(3), 615-634.

Mañez, I., y Fernández, E. (2020). El efecto Pigmalión y cómo mitigar su influencia en las aulas. *Ciencia cognitiva*, 14(2), 43-45.

Margarito Guadalupe, Z. (2019). *Motivación y éxito en el rendimiento académico de los estudiantes del instituto de Educación Superior pedagógico Privado Juan Pablo II, Huaral 2017*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3040/ZORAIDA%20MARGARITO%20GUADALUPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, G. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista RaXimhai*, 12(6), 123-134.

Martínez, G., y Guevara, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Revista RaXimhai*, 11(4), 113-124.

- Martínez-Otero, V. (2009). Investigación y reflexión sobre condicionantes del fracaso escolar. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 39(2), 11-38.
- Maza, C. (2021). Gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de Castilla, 2015. *Revista Peruana de Educación*, 3(5), 11-24. <https://doi.org/10.33996/repe.v3i5.273>
- Méndez Cestero, F. (2017). *Rasgos esenciales de los profesores excelentes en su relación con los alumnos. Una aproximación desde la experiencia vivida en el visionario de películas pedagógicamente valiosas*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/458536/fjmc1de1.pdf?sequence=1>
- Meece, J. (2000). *Desarrollo del niño y del adolescente*. Compendio para educadores.
- Mejía, C., y Urrea, A. (2015). La confianza en el aula como eje transformador del mundo escolar. *Revista Sophia*, 11(2), 223-236.
- Meneses, G. (2007). El proceso de enseñanza-aprendizaje: el acto didáctico. *Universitat Rovira I Virgili*, 34(3), 31- 65.
- Meneses, N. (2019). Neuroeducación. *Perfiles Educativos*, 41(165), 210-216.
- Milicic, A. (2000). *Vivir con otros*. Programa de desarrollo de habilidades sociales.
- MINEDU, (2014). *Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Corporación Gráfica Navarrete.
- Molina, N., y Pérez, I. (2006). El clima de relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio. *Revista Paradigma*, 27(2), 193-219.
- Moreno Lopez, E. (2017). *El efecto Pigmalión y el rendimiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Santa Mónica de Pro del distrito de los Olivos*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Morin, E. (1990). *Introducción al pensamiento complejo*. Gedisa
- Morin, E. (2007). *La cabeza bien puesta*. Ediciones Buena Visión.



- Mulder, M. (2008). El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: Un análisis crítico. Profesorado. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 12(3), 1-24.
- Naranjo, M. (2007). Autoestima: Un factor relevante en la vida de la persona y tema esencia del proceso educativo. *Revista electrónica "Actualidades investigativas en Educación"*. 7(3), 1-24.
- Navea, A. (2015). *Un estudio sobre la motivación y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a distancia].
- Novak, J. y Gowin. D. (1998). *Aprendiendo a aprender*. Ediciones Martínez Roca.
- Ortega, R. (2006). *La convivencia: Un modelo de prevención de la violencia, la convivencia en las aulas, problemas y soluciones*. Ministerio de Educación y Ciencia.
- Ortiz, D. (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 16(19), 93-110.  
<https://doi.org/10.17163/soph.n19.2015.04>
- Osborne, R. (2005). *Filosofía I para principiantes*. Longseller
- Osorio, K., y López, A. (2014). La retroalimentación formativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje de estudiantes en edad preescolar. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(1), 13-30.
- Parada, L. (2018). *Sistema Formativo de evaluación docente en la Instituciones de Formación Técnica y Tecnológica: Una propuesta lúdica*. [Tesis Doctoral, Universidad Santo Tomás].  
<https://repository.usta.edu.co/jspui/bitstream/11634/14845/1/Paradalaaura2018.pdf>
- Pascual, C. (1992). El currículum de educación física en la formación inicial del profesorado: algunas reflexiones. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 15(3), 87-96.

- Pedraza, M., y López, V. (2015). Investigación-acción, desarrollo profesional del profesorado de educación física y escuela rural / Action-Research, Professional Development Of The Physical Education Teachers In Rural Schools. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte.*, 15 (57), 1-16
- De La Peña Olarte, R. (2018). *Programa de motivación en base a expectativas y su influencia en el aprendizaje del fútbol en los estudiantes de Educación Física de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Lima].
- Peralta, J. (2006). Rol de las expectativas en el juicio de satisfacción y calidad percibida en el servicio. *Límite. Revista de Filosofía y Psicología*, 1(14), 195-214
- Pérez, L. (1997). La evaluación dentro del proceso enseñanza aprendizaje. *Revista La academia.*, 2(1), 1-11.
- Pérez-Juste, R., y García, J. (1989). *Diagnóstico, Evaluación y toma de decisiones. Serie: Tratado de educación personalizada*. Ediciones Rialp, S.A.
- Pincay-Aguilar, I. y Castro, J. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Revista Psicología UNEMI.*, 2(2), 32-40. <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/699/595>
- Ponce, Z. (2005) *El Desempeño Profesional Pedagógico del Tutor del Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad*. [Tesis Doctoral, Instituto Superior Pedagógico “Juan Marinello”. Matanzas].
- Porcar, E. (2013). El efecto Pigmalión, autoestima y rendimiento escolar. *Universitat Jaume. Forum de Recerca*, 18(17), 417-422.
- Prieto, M. (2008). Creencias de los profesores sobre Evaluación y efectos incidentales. *Revista de Pedagogía*, 29(84), 123-144.
- Prieto, M. (2005). La participación de los estudiantes: ¿Un camino hacía su emancipación?. *Revista Theoria*, 14(1), 27-36.

- Puente, F. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Revista Panorama Cuba y Salud*, 13(1), 165-191.
- Quispe, E. (2020). *Clima Institucional en el Desempeño Docente en las II.EE. de la Red Educativa de Ccarhuayo, UGEL Quispicanchis – Cusco*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle].
- Ramos, M. (2018). Importancia de la motivación en el proceso educativo de enseñanza-aprendizaje. [Tesis de maestría, Universidad Jaume].
- Ramos, C. y Roque, R. (2021). La influencia docente y el rendimiento académico en estudiantes de una Universidad Pública Mexicana. *Revista Dilemas contemporáneos: Educación, política y Valores.*, 7(7), 5-21.  
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/articulo/view/2755/2777>
- Razeto, A. (2017). Más confianza para una mejor escuela: el valor de las relaciones interpersonales entre profesores y director. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 8(1), 61-76.
- Rivera Salazar, M. (2017). *Motivación y autoestima en el rendimiento académico del curso de seminario de tesis II en una Institución Militar-2016*. [Tesis Doctoral, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21920/Rivera\\_SMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21920/Rivera_SMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rojas, L. (2007). *La autoestima nuestra fuerza secreta*: Espasa Calpe, Pozuelo de Alarcón.
- Rojas Robles, L. (2005). *Grado de influencia que tiene el auto-concepto profesional del docente y las expectativas sobre los alumnos en el rendimiento académico*. [Tesis de Maestría, Universidad de Chile].

[https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105973/rojas\\_1.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105973/rojas_1.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Ronquillo, S. (2017). Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador. *Revista Publicando*, 4(12), 468-484.

Ronquillo, S. (2016). La evaluación docente. Una propuesta para el cambio en Facultad de Administración, Universidad Ecuatoriana. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(2), 125-131.

Ros, M. (1985). La percepción de la interacción y el juego de las expectativas en Huici, C. Estructuras y Procesos de Grupos. Tomo II. Madrid: Universidad Nacional de Educación a distancia. UNED.

Rosenthal, R. y Jacobson, L. (1968). Expectativas del profesor para los desfavorecidos. *Scientific American*, 218(4), 19-23.

Rueda, M. (2016). Evaluación docente: La valoración de la labor de los maestros en el aula. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*, 5(6), 97-106.

Ruiz Bolívar, C. (2002). Instrumentos de Investigación Educativa. Fedupel.

Sánchez Valqui, L. (2017). *Efecto Pigmalión y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 "Juana Alarco de Dammert"*, Miraflores, 2016. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

Sánchez, M., y López, M. (2005). *Pigmalión en la escuela*. Universidad Autónoma.

Sánchez Cabrera, S. (2020). *Relación entre autoestima y el rendimiento académico de los estudiantes de tercero de secundaria de la I.E "Nuestra Señora de Fátima" Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31898/S%c3%a1nchez\\_CSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31898/S%c3%a1nchez_CSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias económico-administrativas*, 27(3), 78-82.
- Satir, V. (1980). *Psicoterapia familiar conjunta*. Prensa Médica Mexicana
- Schopenhauer, A. (1993). *Sobre el fundamento de la moral*. En: *Los problemas fundamentales de la Ética*. Ed. Siglo XXI.
- Sime, L. (2017). Los dilemas y perspectivas de futuro del docente becario de maestrías en educación. *Educación*, 26(51), 115-134.
- Solís, P. y Borja, V. (2017). El Efecto Pigmalión en la práctica docente. *Revista: Publicaciones didácticas*, 5(8), 13-17.
- Szumski, G., & Karwowski, M. (2019). Exploring the Pygmalion effect: The role of teacher expectations, academic self-concept, and class context in students' math achievement. *Contemporary Educational Psychology*, 8(2), 1-10.
- Toro Torre, J. (2021). *Relación entre expectativas y percepciones sobre el servicio educativo en estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima Metropolitana*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9556/Relacion\\_ToroTorr\\_e\\_Jorge.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9556/Relacion_ToroTorr_e_Jorge.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ulloa, H. (2018). La motivación a los estudiantes por el profesor ¿Se aprende mejor? *Revista Educateconciencia*, 17(18), 122-130.
- Vaello-Orts, J. (2007). *Cómo dar clase a los que no quieren*. Santillana.
- Valle, A. (1998). *Revista de Psicodidáctica*, 12(6), 53-68.
- Varela-Ruiz, M. (2004). Aportaciones del cognoscitvismo a la enseñanza de la medicina. *Gaceta médica de México*, 140(3), 306-308.

Vásquez Berrocal, Y. (2020). *Desempeño docente y rendimiento académico de la asignatura de matemáticas en los estudiantes de estudios generales de la Escuela de Administración Industrial de una institución educativa tecnológico*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia].

[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8445/Desempeno\\_VasquezBerrocal\\_Yris.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8445/Desempeno_VasquezBerrocal_Yris.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ventura, U. (2020). Perspectiva del personal docente peruano sobre las razones y limitaciones que imposibilitan una dedicación continua para la investigación científica. *Revista Educación*, 44(2), 1-17.

Villar, L. (2015). Modelos de desarrollo profesional del profesorado universitario. *Revista de enseñanza universitaria*, 4 (6), 137-177.

Wong, E. (2016). La actitud crítica un aspecto fundamental en la educación. *Revista Sophia*, 12(1), 3-8.

## IX. Anexos

## Anexo A. Matriz de consistencia.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿En qué medida se relaciona el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. ¿En qué medida se relaciona el efecto Pigmalión positivo y la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA) de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021?</p> <p>2. ¿En qué medida se relaciona el efecto Pigmalión positivo y la ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA) de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Establecer la relación entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Establecer la relación entre el efecto Pigmalión positivo y la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA) de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.</p> <p>2. Establecer la relación entre el efecto Pigmalión positivo y la ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA) de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>El efecto Pigmalión positivo se relaciona significativamente con el desempeño los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>H1: El efecto Pigmalión positivo se relaciona significativamente con la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA) de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de Salud de una universidad privada de Lima-2021.</p> <p>H2: El efecto Pigmalión positivo se relaciona significativamente con la ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA) de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.</p>	<p><b>Variable (X):</b> Efecto Pigmalión positivo.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Clima laboral favorable.</li> <li>Oportunidades de aprendizaje</li> <li>Resultados y feedback.</li> </ol> <p><b>Variable (Y):</b> Desempeño docente</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Planificación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA)</li> <li>Ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (PEA)</li> <li>Identidad con la institución</li> </ol>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Básica</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b> <b>Población:</b>421 docentes <b>Muestra:</b> 40 docentes</p> <p><b>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

<p>3. ¿En qué medida se relaciona el efecto Pigmalión positivo y la identidad con la institución de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021?</p> <p>4. ¿En qué medida se relaciona el desempeño docente y el clima laboral favorable de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021?</p> <p>5. ¿En qué medida se relaciona el desempeño docente y las oportunidades de aprendizaje de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021?</p> <p>6. ¿En qué medida se relaciona el desempeño docente y los resultados y feedback de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021?</p>	<p>3. Establecer la relación entre el efecto Pigmalión positivo y la identidad con la institución de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.</p> <p>4. Establecer la relación entre el desempeño docente y el clima laboral favorable de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.</p> <p>5. Establecer la relación entre el desempeño docente y las oportunidades de aprendizaje de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.</p> <p>6. Establecer la relación entre el desempeño docente y los resultados y feedback de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.</p>	<p>H3: El efecto Pigmalión positivo se relaciona significativamente con la identidad con la institución de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.</p> <p>H4: El desempeño docente se relaciona significativamente con el clima laboral favorable de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.</p> <p>H5: El desempeño docente se relaciona significativamente con las oportunidades de aprendizaje de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.</p> <p>H6: El desempeño docente se relaciona significativamente con los resultados y feedback de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-2021.</p>		
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--



## Anexo B. Instrumentos de recolección de datos.



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

### Instrumento de la investigación: **Cuestionario 1**

#### **INSTRUCCIONES**

Estimado docente, esta encuesta es anónima y voluntaria. Antes de contestar lea y medite los enunciados. Sea honesto (a) con sus respuestas, porque ello me permitirá conocer y medir la **relación del efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de una Universidad privada de Lima-2021.**

Marque con una (X) una sola respuesta de entre las cinco alternativas en los recuadros indicados, según la siguiente ESCALA DE VALORES:

1. Nunca      2. Casi nunca      3. Regularmente      4. Casi siempre      5. Siempre

<b>VARIABLE: EFECTO PIGMALION POSITIVO</b>						
	<b>CLIMA LABORAL FAVORABLE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Los directivos mantienen una comunicación afectiva y asertiva.					
2	Su jefe inmediato superior mantiene buena expectativa sobre su trabajo.					
3	Su jefe inmediato superior tiene confianza en su trabajo administrativo que realiza en la Institución.					
4	Su jefe inmediato superior se interesa por mantener un ambiente positivo en la Institución					
	<b>OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Su jefe inmediato superior le proporciona información suficiente y adecuada para realizar su trabajo.					
6	Su jefe inmediato superior le delega y plantea metas altas que puede realizar y alcanzar.					
7	Su jefe inmediato superior se muestra dispuesto a apoyarlo para un mejor rendimiento.					
8	Su jefe inmediato superior proporciona confianza para pedir ayuda a fin de resolver dudas y problemas cotidianos.					
9	Su jefe inmediato superior reconoce sus logros y buen trabajo.					
	<b>RESULTADOS Y FEEDBACK</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	En su institución le brindan la oportunidad para expresar sus ideas e información.					
11	En su institución le dejan manifestar sus desacuerdos.					
12	En su institución le brindan la oportunidad para expresar sus proyectos.					
13	Su jefe inmediato superior le brinda la retroalimentación necesaria para reforzar sus puntos débiles según la evaluación del rendimiento laboral.					
14	Su jefe inmediato superior le motiva y refuerza positivamente sobre sus funciones y deberes en la institución.					
15	Su jefe inmediato superior realiza críticas constructivas con respecto a su rendimiento laboral dentro de la Institución con asertividad y empatía.					



<b>VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE</b>						
	<b>PLANIFICACIÓN DEL PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Identifica las competencias y los indicadores de logros de aprendizaje de las clases en el aula.					
2	Diseña y organiza contenidos y materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
3	Planifica estrategias para atender la evaluación de los aprendizajes coherentes con la complejidad de los contenidos involucrados y el desarrollo de habilidades y capacidades que el estudiante debe alcanzar					
4	Prepara ejemplos y/o aplicaciones para aclarar el contenido de la clase.					
5	Elabora documentación analizando con sus colegas el plan más adecuado a la realidad del aula.					
	<b>EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE</b>					
6	Potencia las fortalezas de los estudiantes y realiza seguimiento y acompañamiento a los que tienen dificultad en el aprendizaje.					
7	Promueve la participación activa de los estudiantes en clase a través de preguntas y/o comentarios y responde con precisión a sus inquietudes académicas.					
8	Establece claramente los indicadores que va a seguir para valorar los conocimientos, habilidades y destrezas de los estudiantes.					
9	Verifica previamente que las preguntas y tareas propuestas son comprensibles para los estudiantes.					
10	Motiva y retroalimenta acertadamente en los aciertos y errores, fortalezas y debilidades para la mejora del aprendizaje en los estudiantes.					
	<b>IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN</b>					
11	En sus manifestaciones dentro del aula, así como fuera de ella se identifica con la institución educativa.					
12	Cumple a cabalidad con las normas y disposiciones emanadas de la Escuela.					
13	Interactúa con sus colegas para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, construir un clima laboral adecuado y mejorar la enseñanza en la institución educativa.					
14	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, las capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional docente en concordancia con la institución.					
15	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación que permitan la mejora de la calidad educativa del centro educativo.					

**Anexo C. Ficha Técnica de las variables.****Ficha Técnica de la variable Efecto Pigmalión positivo.**

**Nombre:** Cuestionario de la variable Efecto Pigmalión positivo

**Objetivo:** Determinar el nivel de la variable Efecto Pigmalión positivo

**Autor:** Lusy Vertilde SÁNCHEZ VALQUI

**Adaptado por:** Liliana Janell ZEGARRA SÁNCHEZ

**Administración:** Individual

**Aplicación:** A los docentes de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 “Juana Alarco de Dammert”, Miraflores.

**Duración:** 20 minutos aproximadamente

**Técnica:** Encuesta

**Validez:** Por juicio de expertos (Promedio de validez: 95.0%)

**Confiabilidad:** Alpha de Cronbach (0.939)

**Dimensiones:** D1: Clima favorable (4 ítems)

D2: Oportunidades de aprendizaje (5 ítems)

D3: Resultados (3 ítems)

D4: Feedback (3 ítems)

**Descripción:** Se usó la Escala de Likert en 5 niveles:

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A Veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

**Nivel:** Buena, regular, mala.

**Ficha Técnica de la variable Desempeño docente.**

**Nombre:** Cuestionario de la variable Desempeño docente

**Objetivo:** Determinar el nivel de la variable Desempeño docente

**Autor:** León Neyra VITELIO ALEJANDRO

**Adaptación:** Liliana Janell ZEGARRA SÁNCHEZ

**Administración:** Individual

**Aplicación:** A Oficiales alumnos de la Escuela de Ingeniería del Ejercito.

**Duración:** 20 minutos aproximadamente

**Técnica:** Encuesta

**Validez:** Por juicio de expertos (Promedio de expertos: 93%)

**Confiabilidad:** Alpha de Cronbach (0.871)

**Dimensiones:** D1: Planificación del proceso enseñanza-aprendizaje (2 ítems)

D2: Ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje (2 ítems)

D3: Evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (2 ítems)

D4: Identidad con la institución (2 ítems)

**Descripción:** Se usó la Escala de Likert en 5 niveles:

(1) Nunca

(2) Casi Nunca

(3) A Veces

(4) Casi Siempre

(5) Siempre

**Nivel:** Buena, regular, mala.

**Anexo D. Validación del instrumento.**

Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**Datos del Evaluador**

Nombre del evaluador: ..... DNI: .....

Mayor grado académico y especialidad: .....

Fecha: .....

Firma: .....

**Formato de validación de instrumento de recolección de datos**

**Título de la investigación:** El efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de una universidad privada de Lima - 2021.

**Objetivo general de la investigación:** Establecer la relación entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima - 2021.

**Título del instrumento a validar:** Encuesta dirigida a los docentes

**Finalidad del instrumento:** Medir la relación entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima 2021.

**INSTRUCCIONES:**

Experto: ....., sírvase valorar la pertinencia y eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere adecuada a los siguientes enunciados en base a la siguiente escala:

**1: Deficiente    2: Regular    3: Buena    4: Muy buena    5: Excelente**

### Datos del Evaluador

Nombre del evaluador: **Dr. Elmo Ramón Zavala Sheen**

DNI: **06267903**

Mayor grado académico y especialidad: **Dr. Administración – Metodología de la  
Investigación UNFV**

Fecha: **11/04/21**

Firma:



### Formato de validación de instrumento de recolección de datos

**Título de la investigación:** El efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de una universidad privada de Lima - 2021.

**Objetivo general de la investigación:** Establecer la relación entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima - 2021.

**Título del instrumento a validar:** Encuesta dirigida a los docentes

**Finalidad del instrumento:** Medir la relación entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima 2021.

### INSTRUCCIONES:

Experto: **Dr. Elmo Ramón Zavala Sheen**, sírvase valorar la pertinencia y eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere adecuada a los siguientes enunciados en base a la siguiente escala:

**1: Deficiente    2: Regular    3: Buena    4: Muy buena    5: Excelente**



### Datos del Evaluador

Nombre del evaluador: **Dr. Raúl Alberto Rengifo Lozano**

DNI: **07537379.**

Mayor grado académico y especialidad: **Dr. Política Fiscal y Sistema Tributario – UNMSM**

**- Metodología de la Investigación**

Fecha: **11/ 04 /21**

Firma: .....

### Formato de validación de instrumento de recolección de datos

**Título de la investigación:** El efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de una universidad privada de Lima - 2021.

**Objetivo general de la investigación:** Establecer la relación entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima - 2021.

**Título del instrumento a validar:** Encuesta dirigida a los docentes

**Finalidad del instrumento:** Medir la relación entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima 2021.

### INSTRUCCIONES:

Experto: **Dr. Raúl Alberto Rengifo Lozano**, sírvase valorar la pertinencia y eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere adecuada a los siguientes enunciados en base a la siguiente escala:

**1: Deficiente    2: Regular    3: Buena    4: Muy buena    5: Excelente**



### Datos del Evaluador

Nombre del evaluador: **Dr. Julio Damián Quispe Sánchez** DNI: **08626200**

Mayor grado académico y especialidad: **Dr. Administración - Metodología de la Investigación – UNFV**

Fecha: **11/04/21**

Firma:

### Formato de validación de instrumento de recolección de datos

**Título de la investigación:** El efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de una universidad privada de Lima - 2021.

**Objetivo general de la investigación:** Establecer la relación entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima - 2021.

**Título del instrumento a validar:** Encuesta dirigida a los docentes

**Finalidad del instrumento:** Medir la relación entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima 2021.

### INSTRUCCIONES:

Experto: **Dr. Julio Damián Quispe Sánchez**, sírvase valorar la pertinencia y eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere adecuada a los siguientes enunciados en base a la siguiente escala:

**1: Deficiente    2: Regular    3: Buena    4: Muy buena    5: Excelente**





### Datos del Evaluador

Nombre del evaluador: **Dr. Roberto Cumpen Vidaurre**

DNI: **06077341**

Mayor grado académico y especialidad: **Dr. Contabilidad - Metodología de la Investigación**

**UIGV**

Fecha: **11/04/21**

Firma: .....

### Formato de validación de instrumento de recolección de datos

**Título de la investigación:** El efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de una universidad privada de Lima - 2021.

**Objetivo general de la investigación:** Establecer la relación entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima - 2021.

**Título del instrumento a validar:** Encuesta dirigida a los docentes

**Finalidad del instrumento:** Medir la relación entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima 2021.

### INSTRUCCIONES:

Experto: **Dr. Roberto Cumpen Vidaurre**, sírvase valorar la pertinencia y eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere adecuada a los siguientes enunciados en base a la siguiente escala:

**1: Deficiente    2: Regular    3: Buena    4: Muy buena    5: Excelente**

### Datos del Evaluador

Nombre del evaluador: **Dra. Galia Susana Lescano López**      DNI: **06451655**

Mayor grado académico y especialidad: **Doctora en Educación.**

Fecha: **20/04/21**

Firma:



### Formato de validación de instrumento de recolección de datos

**Título de la investigación:** El efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de una universidad privada de Lima - 2021.

**Objetivo general de la investigación:** Establecer la relación entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima - 2021.

**Título del instrumento a validar:** Encuesta dirigida a los docentes

**Finalidad del instrumento:** Medir la relación entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima 2021.

### INSTRUCCIONES:

Experto: **Dra. Galia Susana Lescano López**, sírvase valorar la pertinencia y eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere adecuada a los siguientes enunciados en base a la siguiente escala:

**1: Deficiente    2: Regular    3: Buena    4: Muy buena    5: Excelente**

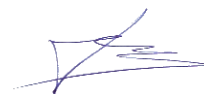
### Datos del Evaluador

Nombre del evaluador: **Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Ceva**      DNI: **09637865**

Mayor grado académico y especialidad: **Doctora en Educación.**

Fecha: **21/04/21**

Firma:



### Formato de validación de instrumento de recolección de datos

**Título de la investigación:** El efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de una universidad privada de Lima - 2021.

**Objetivo general de la investigación:** Establecer la relación entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima - 2021.

**Título del instrumento a validar:** Encuesta dirigida a los docentes

**Finalidad del instrumento:** Medir la relación entre el efecto Pigmalión positivo y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima 2021.

### INSTRUCCIONES:

Experto: **Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Ceva**, sírvase valorar la pertinencia y eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere adecuada a los siguientes enunciados en base a la siguiente escala:

**1: Deficiente    2: Regular    3: Buena    4: Muy buena    5: Excelente**

Los resultados obtenidos del juicio de expertos se muestran en la siguiente tabla:

EXPERTO EVALUADOR	<b>1. Claridad</b>																														
	Está formulado con un lenguaje apropiado																														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
EXPERTO 1	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	
EXPERTO 2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	
EXPERTO 3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	
EXPERTO 4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
EXPERTO 5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
EXPERTO 6	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
EXPERTO EVALUADOR	<b>2. Objetividad</b>																														
	Está expresado en elementos observables																														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
EXPERTO 1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	
EXPERTO 2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	
EXPERTO 3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	5	5	3	3	4	
EXPERTO 4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
EXPERTO 5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	
EXPERTO 6	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
EXPERTO EVALUADOR	<b>3. Organización</b>																														
	Existe una organización lógica entre los ítems																														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
EXPERTO 1	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	
EXPERTO 2	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	3	4	
EXPERTO 3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	
EXPERTO 4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
EXPERTO 5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	
EXPERTO 6	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	

EXPERTO EVALUADOR	4. Suficiencia																													
	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
EXPERTO 1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3
EXPERTO 2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	5
EXPERTO 3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5	3	5	3	5	4	3	3	4
EXPERTO 4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
EXPERTO 5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
EXPERTO 6	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
EXPERTO EVALUADOR	5. Coherencia																													
	Tiene relación entre las variables e indicadores																													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
EXPERTO 1	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3
EXPERTO 2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4
EXPERTO 3	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	3	5	5	3	3	4
EXPERTO 4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
EXPERTO 5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
EXPERTO 6	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4

(\*) Desde P1 a P15 corresponden a la variable: Efecto Pigmalión positivo.

(\*) Desde P16 a P30 corresponden a la variable: Desempeño docente

### Validez del instrumento de la variable 1: Efecto Pigmalión positivo

Con los datos del juicio de los 06 expertos y teniendo en cuenta 05 aspectos o niveles de la escala de validación, se calculó el V de Aiken con la siguiente fórmula para obtener la validez de contenido del instrumento empleado en la presente investigación:

$$V = \frac{S}{(N(C-1))}$$

Dónde:

V= V de Aiken

S= Suma de la valoración de todos los expertos por ítem o pregunta.

N= N° de expertos que participaron en el estudio = 06

C= N° de niveles de la escala de valoración utilizada = 05

Reemplazando los datos en la fórmula, obtenemos el V de Aiken por cada aspecto o nivel de la escala de validación:

Claridad	Objetividad	Organización	Suficiencia	Coherencia
0.956	0.939	0.931	0.933	0.933

cada uno de los 05 aspectos o niveles de escala de validación, obteniéndose el siguiente valor para el instrumento de la variable 1:

<b>V de Aiken = 0.938</b>
---------------------------

### Validez del instrumento de la variable 2: Desempeño docente

Con los datos del juicio de los 06 expertos y teniendo en cuenta 05 aspectos o niveles de la escala de validación, se calculó el V de Aiken con la siguiente fórmula para obtener la validez de contenido del instrumento empleado en la presente investigación:

$$V = \frac{S}{(N(C-1))}$$

Dónde:

V= V de Aiken

S= Suma de la valoración de todos los expertos por ítem o pregunta.

N= N° de expertos que participaron en el estudio = 06

C= N° de niveles de la escala de valoración utilizada = 05

Reemplazando los datos en la fórmula, obtenemos el V de Aiken por cada aspecto o nivel de la escala de validación:

Claridad	Objetividad	Organización	Suficiencia	Coherencia
0.917	0.925	0.936	0.939	0.939

Por lo tanto, el valor de Aiken del cuestionario será el promedio de los V de Aiken de cada uno de los 05 aspectos o niveles de escala de validación:

<b>V de Aiken = 0.917</b>
---------------------------

Después de tabular la calificación emitida por los expertos para los instrumentos de la variable 1 y 2, se obtuvo un nivel de validez excelente, lo cual se ratifica con la siguiente tabla:

*Valores de los niveles de validación de los instrumentos.*

<b>Valores</b>	<b>Niveles de validez</b>
0.53 a menos	Validez nula
0.54 a 0.59	Validez baja
0.60 a 0.65	Válida
0.66 a 0.71	Muy válida
0.72 a 0.99	Excelente validez
1.0	Validez perfecta

Fuente: Herrera, A. (1998)



### Anexo E. Confiabilidad del instrumento.

Para calcular la confiabilidad del instrumento de la investigación se hará uso de la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

- K:** El número de ítems
- $\sum S_i^2$  : Sumatoria de Varianzas de los Ítems
- $S_T^2$  : Varianza de la suma de los Ítems
- $\alpha$  : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Reemplazando los datos en la fórmula tenemos:

$$K = 30$$

$$\sum S_i^2 = 22.61$$

$$S_T^2 = 376.58$$

$$\alpha = \frac{15}{14} \left[ 1 - \frac{9.3315}{69.24} \right]$$

$$\alpha \text{ de Cronbach} = 0.927$$

Los valores del de  $\alpha$  de Cronbach oscilan entre cero (0) y uno (1.00).

Por lo tanto, el valor de  $\alpha$  de Cronbach obtenido para el instrumento 1 es de 0,968 y el valor para el instrumento de la variable 2 es de 0,927.

De acuerdo con los resultados en la prueba piloto los instrumentos tienen muy alta confiabilidad. Lo cual se ratifica con la siguiente tabla:

*Valores de los niveles de confiabilidad de los instrumentos.*

<b>Criterio de confiabilidad</b>	<b>Valores</b>
Muy baja	0.01 a 0.20
Baja	0.21 a 0.40
Moderada	0.41 a 0.60
Alta	0.61 a 0.80
Muy alta	0.81 a 1.00

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002)

La prueba piloto se realizó con 20 docentes, los resultados obtenidos se muestran a continuación:

Preguntas	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
Sujeto 1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4
Sujeto 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
Sujeto 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 6	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3
Sujeto 7	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3
Sujeto 8	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
Sujeto 9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
Sujeto 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
Sujeto 11	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3
Sujeto 12	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3
Sujeto 13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
Sujeto 14	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 15	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
Sujeto 16	3	4	4	3	3	4	1	2	2	2	3	3	1	1	2	4	2	2	2	2	2	3	4	4	5	5	1	4	3	3
Sujeto 17	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4
Sujeto 18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 19	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	1	3
Sujeto 20	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	1	2	5	3	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5

(\*) Desde P1 a P15 corresponden a la variable: Efecto Pigmalión positivo.

(\*) Desde P16 a P30 corresponden a la variable: Desempeño docente