

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*



Michael Prado Alfaro
Universidad Técnica Nacional, Costa Rica
mprado@utn.ac.cr

Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente

Resumen

Este artículo nace a partir de una investigación realizada en medio de la pandemia Covid-19 y tiene como objetivo analizar los factores que inciden en el desempeño laboral de los docentes en el ejercicio de sus funciones, para la mejora en la innovación de la mediación pedagógica. Para su realización se propone una investigación mixta de tipo explicativa. Además, se desarrolló un instrumento de recolección de datos para ser administrado a las personas docentes de un colegio público costarricense en secundaria académica. Los principales resultados indican que los factores más relevantes en el desempeño laboral son los siguientes: el manejo de aspectos administrativos, sobrecarga laboral y la motivación, así mismo para la mejora en la mediación pedagógica como factores se encuentran el manejo del estrés, la ansiedad, la depresión, la experiencia laboral y la administración del tiempo como elementos por tomar en cuenta para el desarrollo de un desempeño óptimo por parte de las personas docentes y que, evidentemente, estos deben ser considerados para la optimización del desempeño y la innovación en la gestión educativa.

Palabras clave: Mediación pedagógica, desempeño laboral, innovación,

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

factores internos y externos, Educación.

Abstract

This article aims to analyze the factors that affect the teaching work, that include different functions, for the improvement in the innovation of pedagogical mediation. Mixed research of the type of explanatory was the method of analysis in which a data collection instrument was developed to be applied to teaching people. The main results indicated that among the factors that have the most impact on job performance are the management of administrative aspects, work overload, and motivation. Likewise, for the improvement in pedagogical mediation are the management of stress, anxiety, depression, work experience, and time as elements to consider for the development of optimal performance by teachers and that obviously these must be considered for the optimization of performance and innovation in educational management.

Keywords: Pedagogical mediation, job performance, innovation, factors interns and externals, Education.

Introducción

El presente artículo de investigación adquiere importancia debido a que el sistema educativo ha tenido diversos cambios, retos y desafíos a nivel de la innovación pedagógica; en la que evaluar el rendimiento de los estudiantes y diseñar diversas herramientas pedagógicas es de suma importancia. También, lo es entender la realidad de las personas docentes

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

para que, de esta manera, se pueda encontrar vías alternas para subsanar las problemáticas, necesidades, factores y barreras que están de alguna manera relacionadas con la mejora e innovación de la mediación pedagógica.

Dicho de esta forma, para entender los problemas educativos es importante no solo analizar las herramientas pedagógicas que se utilizan para transmitir el conocimiento a los discentes, también valorar todos aquellos factores que pueden estar incurriendo en su aprendizaje, como lo son los factores internos y externos que inciden en los docentes, ya que son los actores primarios para mediar el proceso de enseñanza aprendizaje. En relación con los factores internos que pueden incidir en el desempeño laboral de la persona docente se pueden mencionar los siguientes: el estrés, problemas socio afectivos, problemas económicos y familiares.

En este sentido, como parte de la estrategia del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica (MEP) denominada "La educación emocional del personal docente; una estrategia de formación permanente" de las personas autoras Morera, Rojas y Castro (2018) indican lo siguiente:

Las emociones y los sentimientos siempre han estado implícitos en las interacciones de los diferentes actores del proceso educativo y particularmente, en las relaciones interpersonales, que genera el personal docente en su desempeño profesional, de ahí la importancia de aprender a gestionarlos. En relación con lo anterior, se hace necesario considerar el papel de las emociones dentro del

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

proceso educativo, ya que el personal docente requiere habilidades tanto cognitivas como socioafectivas, que favorezcan un clima propicio para el desarrollo de la mediación pedagógica. Es indudable que el proceso educativo parte de la interacción entre personas, donde el docente representa un modelo para el estudiantado, influyendo con sus actitudes y comportamientos en el aprendizaje del estudiantado (pp. 7-11).

Así mismo, el Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica brinda a docentes del MEP un servicio de autocuidado y apoyo psicoeducativo, con el fin de fomentar la salud mental, de acuerdo con el MEP (2021) "Estamos contigo" "es el nuevo servicio que permite a todas las personas funcionarias del MEP recibir apoyo psicoeducativo, así como guía y herramientas para el autocuidado y la salud mental necesarias para enfrentar los retos profesionales en tiempos de cambio" (párr. 2).

A raíz de lo planteado anteriormente, y como parte del análisis contextual surgen las siguientes preguntas generadoras: ¿Cuál es el papel que desempeñan las personas docentes para la mejora en la innovación de la mediación pedagógica?, así mismo, se plantea como interrogante ¿Qué factores facilitan o dificultan en las personas docentes una mejora en la innovación y mediación pedagógica?, también, ¿cómo impacta el desempeño laboral docente en el aprendizaje del alumnado? y ¿cuáles áreas de mejora se pueden implementar para el favorecimiento de la innovación en la mediación pedagógica?

Por lo tanto, se quiere comprobar si los factores personales,

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

profesionales, emocionales, organizaciones o instituciones pueden incidir en el desempeño laboral docente para la mejora en la innovación en la mediación pedagógica.

Para poder comprobar lo anterior, se plantea la siguiente pregunta problema: ¿cómo los factores internos y externos inciden en el desempeño laboral docente para la mejora en la innovación del proceso enseñanza aprendizaje?

Para responder a dicha interrogante se plantean los siguientes propósitos de investigación que permiten orientar el estudio, para ello se determina como objetivo general analizar los factores que inciden en el desempeño laboral de las personas docentes en el ejercicio de sus funciones, para la mejora en la innovación de la mediación pedagógica. Además, se plantean como objetivos específicos identificar los factores que inciden en el desempeño laboral de las personas docentes en el ejercicio de sus funciones y determinar las áreas de mejora de las personas docentes para el favorecimiento del desempeño y el proceso de innovación de la mediación pedagógica.

Antecedentes

Como parte de los antecedentes sobre la temática abordada en el presente artículo, en primer lugar, Caballero (2003) realiza una tesis titulada como "Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior", para optar por el grado de maestro en Ciencias de la administración con especialidad en Relaciones industriales en la Universidad Autónoma de Nuevo León. En esta

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

investigación, se encontró que las condiciones físicas del centro de trabajo, la ascendencia de puestos y ser reconocido como una persona valiosa no son un incentivo, sumamente relevante, para la productividad de los empleados en dicha institución.

Además, caso contrario sucede con el hecho de tener un buen salario y la seguridad laboral. Entre sus recomendaciones Caballero (2003) señala implementar cursos motivacionales, retroalimentación, darles más autoridad, brindarles interés a los docentes para mejorar sus condiciones, procurar que los ascensos sean tanto externos como internos, mostrar, públicamente, el reconocimiento del desempeño laboral de las personas los y las docentes y actualizar al personal por medio de capacitaciones.

Así mismo, Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz (s.f.) presentan un estudio denominado "La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca"; cuyo objetivo es el siguiente:

Proponer un programa adecuado de motivación laboral, con base en el análisis de la influencia actual de este factor motivacional en el desempeño docente con los estudiantes de 1er. semestre del período agosto 2005 a enero 2006, del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca (p. 5).

Dentro de sus resultados destacan que, los docentes que conformaron parte de la muestra del estudio sienten la necesidad de formar parte y ser aceptados en un grupo organizado, participar en grupos de trabajo, y

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

compartir objetivos colectivos. Así mismo, se destacó un resultado positivo en la autoestima debido al ambiente laboral y se analizó una motivación positiva de los docentes en dicha institución.

Sin embargo, Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz (s.f.) aclaran que, para esto, los docentes deben estar convencidos de que “la actividad que realizan es la que satisface sus necesidades personales, que las metas de la institución son acordes con las propias y a las de sus colaboradores” (p. 126).

Por otra parte, la aplicación de la tecnología a la educación puede estar produciendo una nueva configuración de esa realidad educativa, pero traerá fracasos en el aprendizaje sino se implementa de manera adecuada, es decir, que motiven la creatividad, el aprendizaje, el pensamiento crítico, la comunicación, el trabajo en equipo, etc., para esto, es de suma importancia la motivación y la creatividad docente, la actualización y la capacitación constante, un ambiente organizacional ameno, entre otros factores tanto internos como externos.

Muchos sistemas educativos a nivel latinoamericano han reconocido el desempeño profesional del docente como un factor que determina el logro de la calidad de la educación. El trabajo de las personas docentes dentro del aula es un lugar central en los procesos de enseñanza, puesto que es la interacción directa entre profesorado y alumnado; intervienen estrategias metodológicas para el desarrollo y concreción de los contenidos, así como la utilización de diversos recursos que favorecen el proceso de aprendizaje.

Aproximaciones teóricas

A continuación, se hace referencia al marco reflexivo bajo el cual se estará analizando la información proporcionada en el presente artículo, se alude al análisis de reflexiones teóricas sobre la temática por tratar.

Las investigadoras Amador *et al.* (2013) en un documento del MEP denominado *Evaluación del desempeño del personal docente en los centros educativos de educación secundaria pública* plantean, que la evaluación del desempeño laboral docente en los colegios de las direcciones regionales de San José:

La evaluación del desempeño es importante porque permite reconocer las fortalezas y áreas de mejora del personal docente, también, sirve para comprobar las necesidades de formación y desarrollo profesional, con el fin de fomentar la mejora de resultados.

Para ello, es importante que el director cuente con herramientas adecuadas para evaluar el desempeño docente y apropiados procesos de gestión que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la educación que se imparte (p. 5).

Así también, es importante señalar que la evaluación de desempeño contiene funciones específicas entre ellas la función de diagnóstico, la función instructiva, la función educativa y la función desarrolladora mismas que a continuación se explican.

De acuerdo con Valdés (2000) (citado por Amador *et al.*, 2013):

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

La evaluación del rendimiento del profesorado, además de tener posiciones claras en cuanto a sus intenciones dentro de la gestión administrativa, una buena valoración debe cumplir las siguientes funciones: *Función de diagnóstico*: debe construirse en suma de sus principales aciertos y desaciertos, para que brinde al director información necesaria para la planificación de acciones de capacitación que favorezcan el rendimiento del personal docente. *Función instructiva*: los participantes del proceso de evaluación identifican los indicadores del desempeño del docente, por tanto, se instruyen, aprenden del mismo e incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral. *Función educativa*: a partir de que el docente conoce cómo es percibido su trabajo por otros docentes, padres, estudiantes y directivos de la institución educativa puede proponerse una estrategia para mejorar y con ello el servicio que se ofrece. *Función desarrolladora*: el docente se vuelve capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, por lo que provoca una gran necesidad de auto-perfeccionamiento (p. 29).

En este sentido, la mediación pedagógica es un proceso que debe procurar hacer de la enseñanza y el aprendizaje un momento de gran interés para el aprendiente, un entorno en el cual puede opinar y expresar sus experiencias, ideas, y generar pensamiento crítico analítico, al enriquecer su conocimiento, además de utilizar su creatividad para hacer más agradable esa interacción.

Es muy importante tener en cuenta que la mediación pedagógica, según Díaz y Hernández (2005) "es un conjunto de interacciones que involucran

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

significados simbólicos, afectivos, comunicativos, sociales, de valores, entre otros. La persona docente debe ser capaz de ayudar propositivamente a otros a aprender, pensar, sentir, actuar y desarrollarse como personas” (p. 2).

De este modo, se entiende que las personas docentes somos actores importantes en la educación para que el estudiantado adquiera saberes y conocimientos de una manera humanista para la vida en general. Siendo que las actitudes de las personas docentes y cómo se desarrollan en el aula toman un significado importante en el aprendizaje de las personas estudiantes.

Las clases magistrales y autoritarias deben dejarse a un lado e inclinarse hacia la motivación del alumnado, incentivar más la comunicación, el intercambio de ideas y la creatividad, motivar la imaginación, enriquecer las experiencias, entre otros.

Dado lo anterior, es que en esta investigación se origina en la importancia de analizar los factores que inciden en el desempeño laboral docente para la mejora e innovación en la mediación pedagógica. Para esto, se recurre a realizar una búsqueda bibliográfica con el fin de conocer a grandes rasgos qué se ha investigado al respecto y qué conclusiones y recomendaciones se han planteado.

Metodología

Seguidamente, se expone la metodología propuesta del presente trabajo

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

de investigación. Se abordará el enfoque y tipo de investigación, los participantes, los instrumentos, el procedimiento y el análisis y discusión de los resultados que a continuación se detallan:

Enfoque y tipo de investigación

El enfoque que se utilizó en la investigación fue mixto, ya que, además de basarse en un enfoque cualitativo, se emplea el cuestionario como instrumento para la recolección de datos. La investigación mixta, no reemplaza ni la cuantitativa ni la cualitativa; es una "integración sistemática de los métodos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio" (Hernández *et al.*, 2010, p. 546).

Por un lado, el método cualitativo es óptimo en el presente artículo ya que se basa en la recolección de percepciones; Barrantes (2014) señala que la investigación cualitativa "requiere de un profundo entendimiento del comportamiento humano y las razones que lo gobiernan" (p. 95).

Así mismo, es de tipo explicativo, ya que esta investigación está dirigida a conocer: ¿qué afecta el desempeño laboral docente en el ejercicio de sus funciones para la mejora en la innovación de la mediación pedagógica?

Como lo menciona Hernández *et al.* (2010), este artículo de investigación reflexivo "se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables" (p. 84).

Participantes

En la investigación los participantes fueron los docentes de un colegio público costarricense quienes impartían materias como matemáticas, español, filosofía, artes plásticas, música, psicología, ciencias, biología, química, informática, teatro y técnico docente. Así mismo, la edad promedio de las personas docentes es de 43 años, mismos que rondan entre los 30 y 57 años y, tienen entre 2 y 12 años de experiencia laboral en dicha institución. Además, son personas que tienen experiencia como docentes en otras instituciones; rondan entre los 4 y 30 años de experiencia como docentes. Aunado a lo expuesto, como parte de la formación académica, un 66,7 % posee licenciatura, un 22 % maestría y un 11 % bachillerato universitario.

Por otra parte, la muestra utilizada fue por conveniencia, la cual, según Hernández et al., (2010) “está técnica de muestreo permite seleccionar aquellas personas que sean accesibles o que acepten ser incluidas, esto porque se pretende no ser invasivo ante la decisión de las personas docentes que en estos momentos están de vacaciones” (p. 587), decisión que ha tomado el Ministerio de Educación Pública debido a los diferentes contextos sociales, sanitarios y de educación que está viviendo el país por la pandemia Covid-19.

Instrumento/materiales

El instrumento utilizado es el cuestionario, la cual según García (s.f.):

Es una técnica de evaluación que puede abarcar aspectos cuantitativos y cualitativos. Su característica singular radica en que

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

para registrar la información solicitada a los mismos sujetos, ésta tiene lugar de una forma menos profunda e impersonal, que el "cara a cara" de la entrevista. Al mismo tiempo, permite consultar a una población amplia de una manera rápida y económica (p. 2).

Por otra parte, se vio la necesidad de utilizar un cuestionario autoadministrado con 13 preguntas en *Google Forms*. Las primeras cinco preguntas son de aspectos generales para caracterizar la población: edad, último nivel educativo, años de laborar en la institución, la(s) materia(s) que imparte en el centro educativo y el total de años de experiencia como docente.

Se plantean dos baterías con escala de Likert para identificar qué tanto pueden influir ciertos factores en el desempeño laboral docente para la mejora e innovación en la mediación pedagógica y la otra para determinar qué tanto consideran importante, ciertas competencias para la organización. Por otro lado, se diseñan dos preguntas de selección múltiple para conocer cuáles razones son importantes para la mejora en la evaluación del desempeño y para conocer cuáles son sus percepciones acerca de qué herramientas se pueden implementar para mejorar dicha problemática.

Además, se realiza otra pregunta con escala de Likert para determinar el nivel de importancia de dicha evaluación, una interrogante de selección única para conocer cada cuanto tiempo se debe evaluar y otra para identificar los factores que pueden afectar el desarrollo de las funciones académicas. Finalmente, dos preguntas abiertas para que las personas docentes puedan ampliar otros factores que no fueron considerados en el instrumento y que pueden incidir en el desempeño laboral docente para la mejora e innovación de la mediación

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

pedagógica, así como para conocer cuáles consideran que son las áreas de mejora en las personas docentes.

Procedimiento

Dado que, el cuestionario fue implementado por *Google Forms*, de manera automática se realiza el procesamiento estadístico por medio de gráficos. Sin embargo, por cuestiones de formalidad se opta para realizar tablas en Excel para cumplir con una presentación adecuada de la información estadística y en el caso de las figuras por medio de las herramientas de Word.

Resultados y discusión

Análisis de Resultados

Con base en la aplicación del instrumento para la recolección de la información aplicado a los sujetos participantes, es posible exponer los principales hallazgos.

A partir de los resultados obtenidos se logra identificar diversos factores organizacionales y personales de los docentes que inciden en el desempeño laboral para la mejora en la innovación pedagógica (ver tabla 1), siendo el manejo de aspectos administrativos, sobrecarga laboral y la motivación los más incidentes con una valoración de 5 en una escala de Likert, resultando ser competencias fundamentales en el desempeño.

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

Aunado a lo anterior, entre otros factores que pueden incidir en el desempeño laboral docente para la mejora en la mediación pedagógica están el estrés, la ansiedad, la depresión, la experiencia laboral y el manejo o administración tiempo como elementos por tomar en cuenta para el desarrollo de un desempeño óptimo, por parte de las personas docentes y que evidentemente estos deben ser considerados para la optimización del desempeño y la innovación en la gestión educativa. Asimismo, cabe mencionar otros factores señalados por el personal docente entre los cuales se pueden incluir el área sociocultural, la reforma procesal laboral, ley del empleo público, apropiación de un ambiente laboral sano, el interés de la persona docente, la cantidad inadecuada de estudiantes por grupo, el manejo inadecuado de adecuaciones curriculares, y sobrecarga de contenidos en el programa de estudios.

Tabla N.º 1

Factores que más inciden en el desempeño laboral docente para la mejora en la mediación pedagógica según las personas participantes

Factores	1	2	3	4	5	Total
Manejo de aspectos administrativos	0%	0%	0%	22%	78%	100%
Sobrecarga de funciones	0%	0%	0%	22%	78%	100%
Motivación	0%	11%	0%	22%	67%	100%
Estrés	0%	0%	11%	33%	56%	100%
Ansiedad	0%	0%	22%	33%	44%	100%



Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

Depresión	0%	0%	22%	33%	44%	100%
Experiencia laboral	11%	11%	0%	33%	44%	100%
Tiempo	0%	11%	11%	33%	44%	100%

Nota: Los factores presentes en esta tabla son los que tuvieron un porcentaje mayor al 40% en la valoración de 5. (No se presentan los decimales). Fuente: Obtenido a partir de los datos recolectados (2021)

No obstante, al preguntarle a las personas docentes cuáles son las razones más importantes para la mejora en la evaluación del desempeño laboral docente, las razones más pronunciadas por las personas participantes fueron las siguientes: 1. Para evaluaciones con criterio técnico, 2. Para implementar herramientas que mejoren la toma de decisiones y 3. Para insumo en desarrollo profesional. Cabe destacar que, para la mayoría de las personas docentes la evaluación resulta definitivamente importante y consideran que se debe evaluar una por año.

Por otro lado, es relevante destacar que para las personas docentes participantes las competencias que consideran importantes para la institución son la calidad, y la resolución de conflictos. Así mismo, las personas docentes consideran mayoritariamente que las capacitaciones, los *webinars*, los foros, talleres, simposios, el equilibrio entre el recurso humano existente y las cargas laborales y evitar la sobrecarga administrativa y docente son oportunidades de mejora para reducir los distintos factores que inciden en su desempeño para la mejora en la innovación y mediación, así como también la mejora y actualización en el perfil del puesto docente, la mejora en la comunicación entre docentes y

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

jefaturas, la mejora en la gestión del presupuesto institucional, lo cual se puede negociar con la partida presupuestaria que otorga el MEP, de acuerdo con el análisis de la institución, así como la oportuna gestión del seguimiento en el desempeño de las personas docentes (Ver tabla 2).

Tabla N.º 2

Oportunidades para la mejora en el desempeño laboral docente en relación con la innovación en la mediación pedagógica

Oportunidades de mejora	Porcentaje
Capacitaciones, webinars, foros, charlas, talleres, simposios	78%
Equilibrio entre el recurso humano existente y las cargas laborales	78%
Evitar la sobrecarga administrativa y docente	78%
Mejora y/o actualización en el perfil del puesto docente	67%
Mejora en la comunicación entre docentes y jefaturas	56%
Mejora en la gestión del presupuesto institucional	44%
Gestión del seguimiento en el desempeño docente	44%

Nota: la tabla fue obtenida a partir de los datos recolectados (2021).

Cabe añadir que las personas docentes reconocen que las áreas de mejora son las siguientes: la tecnología, motivación, comunicación y la actualización profesional (Figura 1).

Figura N.º 1

Áreas de mejora en las personas docentes para que contribuyan a la innovación y mediación pedagógica según participantes

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*



Nota la fuente de la figura es de elaboración propia a partir de los datos recolectados (2021).

Como parte de los hallazgos encontrados en la presente investigación, es importante mencionar que en las personas docentes pueden incidir factores internos y externos en el desempeño laboral docente de manera negativa o positiva, que contribuyen y afectan el desempeño óptimo y comprometen el uso de herramientas y técnicas para la innovación en la mediación pedagógica.

A partir de lo anterior, se visualiza la importancia de una adecuada motivación por parte del líder de la institución, un ambiente laboral saludable, aunado al autocuidado por parte de la persona docente, se puede mencionar, por ejemplo, la realización de ejercicio físico, pensamientos positivos ligados a comportamientos, actitudes, conductas y emociones vinculadas a procurar salud mental, espacios de recreación

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

y relaciones saludables.

Por todo lo anterior, se analiza la importancia que tienen los factores que inciden en el desempeño docente y como el área social, física, psicológica, y del entorno interno y externo pueden alterar, de manera positiva o negativa, la mediación en innovación del aprendizaje, así mismo factores externos fuera de nuestro control como lo es la pandemia Covid-19, eventos sobrenaturales como tornados, inundaciones, muerte de familiares cercanos, el rompimiento de una relación de pareja, una baja autoestima, poco o nulo reconocimiento de la labor docente, la alimentación rica o baja en vitaminas y minerales, las relaciones interpersonales con compañeros y estudiantes, también con el jefe inmediato, las horas de sueño, padecimientos físicos crónicos, el cansancio o agotamiento profesional ligado al estrés laboral, y la realización de multitareas, al mismo tiempo pueden impactar en el desempeño final de la persona docente y por ende, termina impactando a la persona estudiante y su proceso de enseñanza aprendizaje.

Al mismo tiempo, se evidencia la importancia de tener un equilibrio con respecto a las cargas laborales, mediante el respeto por espacios de recreación, pausas activas y conciencia plena de la importancia de la salud física y mental para mediar procesos de enseñanza aprendizaje de manera significativa, al procurar manejar el humor, las emociones, sentimientos, conductas y actitudes en pro del beneficio del discente, pero al mismo tiempo procurando propiciar el autocuidado en el desarrollo profesional.

En este mismo orden de ideas, de acuerdo con los resultados obtenidos se logra evidenciar la importancia y el papel preponderante que juega el manejo del estrés en el desempeño de las personas docentes, asociadas a una sintomatología que puede cursar en ansiedad y depresión, así como políticas, reglamentos, normativas, estatutos, o cualquier acción que incremente el trabajo que debe realizar un docente, no solamente dentro del espacio áulico, sino fuera de este, quedando muchas veces reducido el tiempo sumado al manejo de aspectos administrativos que pueden ser desbordantes y sumamente agotadores, aunque si bien es cierto que la experiencia y el tiempo de laborar en una institución puede disminuir la afectación debido al incremento de habilidades, aptitudes y competencias, así como el dominio de aspectos administrativos que le permiten al docente el manejo rápido de procesos o procedimientos que pueden ser lentos al inicio, pero que con experiencia se pueden resolver de una manera más expedita y favorable.

De acuerdo con lo anterior y con base en los resultados obtenidos en la presente investigación, el factor tiempo es clave en los procesos de mediación, esto por cuanto una persona estudiante puede mantener su atención y concentración cuando la mediación pedagógica le invita a descubrir e interesarse por la temática tiempo aproximado, razón por la cual el proceso educativo no puede volverse aburrido, monótono, sin sentido, por cuanto el docente, inmediatamente, puede observar distracciones como el celular, el hablar con otros compañeros, mirar hacia el lado, o incluso pedir permiso para salir del aula, o bien la no participación en clases remotas, entre otros aspectos que pueden ocasionar perder la motivación, la creatividad y la iniciativa del estudiante

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

de querer aprender, participar y emocionarse con su propio proceso de aprendizaje.

Discusión

Con el fin de interpretar las implicaciones de los resultados obtenidos y brindar una valoración precisa a partir de los datos obtenidos, se presentan a continuación los aspectos más relevantes. Al analizar los hallazgos obtenidos y confrontarlos con los objetivos y la pregunta problema, es evidente que existen factores que pueden incidir en el desempeño laboral de la persona docente, y que pueden resultar un desafío para la institución educativa, pero cuando se busca la gestión de calidad se puede innovar sin necesidad de invertir exorbitantes recursos económicos.

A partir de la pregunta generadora y del objetivo planteado en el presente artículo de investigación, se destaca que la sobrecarga de funciones y el manejo de aspectos administrativos pueden desencadenar estrés, lo cual juegan un papel fundamental para que la mejora en la innovación pedagógica se vea comprometida. Es importante señalar que, el factor estrés además puede estar relacionado con problemas personales, familiares, económicos, y de otra índole que no sea precisamente institucional, organizacional o por habilidades, capacidades y conocimientos profesionales, producido por situaciones externas e internas de los individuos, los cuales generan sobrecarga física, emocional que provoca en el futuro problemas significativos de salud y de desempeño más allá de lo que cada individuo puede soportar.

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

Dado lo anterior, el factor de motivación, como otro de los más importantes y recurrentes en el desempeño laboral docente, hace aún más dificultoso la labor académica y para esto debe ser analizado que los factores de manejo administrativos, sobrecarga de funciones, estrés y falta de motivación pueden originar que la persona mediadora no logre organizar y diseñar adecuadamente y con tiempo las actividades para construir el conocimiento y el desarrollo una mediación pedagógica significativa e innovadora.

En este sentido, los factores internos y externos en el desempeño laboral docente en el ejercicio de sus funciones pueden incidir de manera negativa o positiva, por ejemplo, afectar el desempeño óptimo de las personas docentes, por tanto, es necesario un equilibrio de estos factores como posibles soluciones al problema planteado.

Entre los factores que el personal docente considera importantes son los aportes de las neurociencias, la neurodidáctica y la neuropsicología del aprendizaje, como factores importantes por desarrollar en la innovación de la mediación pedagógica. En relación con las áreas de mejora de los docentes para el favorecimiento del desempeño y el proceso de innovación de la mediación pedagógica se destacan las TIC, la actualización profesional constante, equilibrio entre trabajo y vida, y el manejo de sobrecarga laboral administrativa, así como un ambiente laboral sano.

En esta misma línea, es relevante analizar que la mediación pedagógica juega un papel preponderante en este escenario, así como la vocación y la pasión por enseñar, sin dejar de lado que existen factores externos

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

como el no contar con internet, computadora, herramientas básicas para gestionar el proceso de enseñanza, pueden ocasionar atrasos significativos en el proceso, el aprendizaje significativo, la realización de proyectos de investigación colaborativos, el aprendizaje basado en proyectos y competencias, la clase invertida, la realización de actividades y dinámicas asociadas a la temática, la utilización de herramientas tecnológicas y la capacitación permanente en herramientas y técnicas de aprendizaje, permiten ser un gran aliado cuando con innovación y motivación se desea trabajar.

Conclusiones

A partir del estudio de los resultados obtenidos en el presente artículo de investigación, el análisis de los datos, la discusión, así como el problema planteado, es posible determinar las siguientes conclusiones alineados a los objetivos de la investigación:

Se logra identificar de acuerdo con los hallazgos encontrados que los factores que inciden en el desempeño laboral de los docentes en el ejercicio de sus funciones son los siguientes: la sobrecarga de funciones docentes, el manejo de aspectos administrativos y el estrés, la contextualización del área sociocultural, la reforma procesal laboral, la ley de empleo público, las decisiones administrativas, un ambiente laboral sano, el interés y motivación que muestre la persona docente, la cantidad numerosa de estudiantes por grupo, el manejo inadecuado de adecuaciones curriculares, desarrollo de programas de estudio por sobrecarga de contenidos, la salud ocupacional y el desarrollo de actividades sociales.

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

Se determina, según los resultados que las áreas de mejora de los docentes para el favorecimiento del desempeño y el proceso de innovación de la mediación pedagógica son las siguientes: capacitaciones, webinars, foros, charlas, talleres, simposios, actualización del perfil en el puesto docente, comunicación, equilibrio entre el recurso humano existente y la sobrecarga de funciones, evitar la sobrecarga administrativa, la mejora en el uso de las TIC para la innovación y la aplicación de los aportes de las neurociencias, el neuroaprendizaje y la neuropsicología en los espacios de aprendizaje.

Se concluye que los factores internos y externos en el desempeño laboral docente pueden incidir de manera negativa, al afectar el desempeño óptimo y comprometiendo el uso de herramientas y técnicas para la innovación en la mediación pedagógica.

Referencias

Amador, M; Díaz, Y; Murillo, A; Rojas, E. & Vargas, L. (2013). *Evaluación del desempeño del personal docente en los centros educativos de educación secundaria pública de las direcciones regionales de San José*. Ministerio de Educación Pública, Dirección de Planificación Institucional. https://www.mep.go.cr/sites/default/files/Evaluacion_desempeno.pdf

Barrantes, R. (2014). *Investigación: un camino al conocimiento. Un enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto*. San José: Costa Rica: EUNED.

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

Caballero, A. (2003). Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior (Tesis de grado). Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/5357/1/1020149163.PDF>

Díaz, B. & Hernández, A. (2005). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. McGraw-Hill.

García, T. (s.f.). El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf

Hernández, R; Fernández, C & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

MEP (2021) Ministerio de Educación pública brinda servicios de psicoeducación autocuidado. <https://www.mep.go.cr/noticias/mep-brinda-servicio-psicoeducacion-autocuidado>

Morera, A. Rojas, G & Castro, E. (2018). *La educación emocional del personal docente: una estrategia de formación permanente*. Ministerio de Educación Pública, Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano.

https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/educacion_emocional_docente_2018.pdf

Prado, M. *Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente*

Velasco, E; Bautista, H; Sánchez, F & Cruz, L. (s.f.). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/992.pdf>