



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Programa Motivación 360° para la práctica pedagógica en
instituciones educativas públicas del distrito de Pítipu, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Requejo Castillo, Virginia Lucia (orcid.org/0009-0002-6940-1470)

ASESORAS:

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia (orcid.org/0000-0001-9943-755X)

Dra. Ortega Cabrejos, Monica Ysabel (orcid.org/0000-0003-3961-9516)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos
sus niveles

CHICLAYO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Programa Motivación 360° para la práctica pedagógica en instituciones educativas públicas del distrito de Pítipa, 2024", cuyo autor es REQUEJO CASTILLO VIRGINIA LUCIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 25 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA DNI: 16724772 ORCID: 0000-0001-9943-755X	Firmado electrónicamente por: SIALERGJ el 02-08- 2024 14:50:17

Código documento Trilce: TRI - 0834275



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, REQUEJO CASTILLO VIRGINIA LUCIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Programa Motivación 360° para la práctica pedagógica en instituciones educativas públicas del distrito de Pítipa, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
VIRGINIA LUCIA REQUEJO CASTILLO DNI: 16619793 ORCID: 0009-0002-6940-1470	Firmado electrónicamente por: VREQUEJOC el 25-07- 2024 20:52:42

Código documento Trilce: TRI - 0834274

Dedicatoria

A mi esposo Lorenzo por su incondicional apoyo durante estos años juntos, a mis queridos hijos Lorenzo y Joaquín que son el motivo para seguir creciendo profesionalmente.

A la memoria de mis padres Ursula y Luis Felipe que desde siempre me inculcaron el amor a Dios y al prójimo.

Virginia Lucia

Agradecimiento

A Dios que me permite alcanzar cada una de mis metas y a la Virgen de la Medalla Milagrosa que me acompaña siempre.

A mis hermanos Martha, Raquel, Ursula, Luis, Alcides, Pedro, Silvia, Iris y Xavier que me alentaron a seguir adelante. A mis queridos amigos Liliana, Constanza, Carlos y Javier por ser parte de mi vida profesional.

Virginia Lucia

Índice de Contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de Originalidad de la Autora	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de figuras.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	35

Índice de Tablas

Tabla 1. Nivel de dimensiones de la variable práctica pedagógica	16
Tabla 2. Resultados de la variable Práctica pedagógica	17
Tabla 3. Validar el programa motivación 360° mediante juicio de experto	20

Índice de figuras

Figura 1. Esquema de la investigación	13
Figura 2. Esquema de la propuesta	17

RESUMEN

Una buena práctica pedagógica genera aprendizajes significativos en los estudiantes. Por ello, la presente investigación tuvo como objetivo de estudio proponer un programa motivación 360° para la práctica pedagógica en instituciones educativas públicas del distrito de Pítipa. Investigación básica, de enfoque cuantitativo, en su nivel descriptivo- propositivo, no experimental y de corte transversal, con una población de 35 docentes del nivel primario y secundario. El instrumento utilizado para recolectar la información fue un cuestionario validado por juicio de expertos con una confiabilidad de 0,914 en alfa de Cronbach, con 26 ítems y escala tipo Likert, los resultados obtenidos ubicaron a la variable práctica pedagógica en un nivel deficiente y regular, mostrando un panorama poco favorable para el aprendizaje de los estudiantes. Teniendo como base estos resultados se diseñó un programa denominado Motivación 360°, sustentada en los estudios realizados por Fischman, con talleres que permitan fomentar la motivación intrínseca y extrínseca de los docentes, buscando fortalecer sus prácticas pedagógicas en beneficio de la población estudiantil, para el logro de los aprendizajes que permita cumplir así con el cuarto objetivo de la ODS que busca mejorar la calidad educativa.

Palabras clave: Programa, práctica pedagógica, motivación, docente.

ABSTRACT

Good pedagogical practice generates significant learning in students. Therefore, the objective of this research was to propose a 360° motivation program for pedagogical practice in public educational institutions in the district of Pítipo. Basic research, with a quantitative approach, at its descriptive-propositive, non-experimental and cross-sectional level, with a population of 35 teachers at the primary and secondary level. The instrument used to collect the information was a questionnaire validated by expert judgment with a reliability of 0.914 in Cronbach's alpha, with 26 items and a Likert-type scale. The results obtained placed the pedagogical practice variable at a poor and regular level, showing an unfavorable outlook for student learning. Based on these results, a program called 360° Motivation was designed, based on the studies carried out by Fischman, with workshops that promote the intrinsic and extrinsic motivation of teachers, seeking to strengthen their pedagogical practices for the benefit of the student population, for the achievement of learning that allows us to fulfill the fourth objective of the SDG that seeks to improve educational quality.

Keywords: Program, pedagogical practice, motivation, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los derechos primordiales y necesarios de todo ser humano es la educación, de igual modo garantizar la eficacia de la enseñanza es actualmente una prioridad de los organismos internacionales, quienes han asumido de manera responsable la lucha en busca de la calidad educativa y en la Cumbre para el Desarrollo Sostenible firmaron un compromiso para alcanzar esta calidad, los organismos internacionales han desempeñado un papel destacado al promover políticas educativas a través de recomendaciones plasmadas en documentos (Donaire y Castillo, 2022). No obstante, la calidad educativa brindada en las instituciones escolares se ve afectada por diversos factores, entre ellos tenemos la falta de una adecuada práctica pedagógica, la elevada ausencia de los docentes, el escaso monitoreo ejercido por el equipo directivo, así como el estado motivacional puede ser un impacto en el desempeño, pudiendo resultar en pérdidas y en la falta de cumplimiento de metas esenciales para alcanzar los indicadores previstos (Dolores et al. 2023).

Asimismo, la UNESCO analiza la crisis de aprendizaje que amenaza el logro de las metas del ODS 4, los resultados del Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019) revelan que gran parte de estudiantes de la región se encuentran en el logro de nivel más bajo, agravado aún más por la pandemia del COVID-19, esta situación demanda acciones urgentes y significativas, una de ellas es mejorar la calidad docente, contar con educadores capaces y motivados, diseñar carreras magisteriales con condiciones laborales atractivas, y proporcionar el apoyo necesario para la formación continua y el desarrollo profesional de los equipos docentes, mejorando su práctica pedagógica y con ello el aprendizaje de los escolares.

Es fundamental que los docentes cuenten con los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para realizar eficientemente todas las tareas relacionadas con la carrera. Estas acciones están orientadas al logro de metas y objetivos específicos que, en ocasiones, pueden resultar difíciles de alcanzar. Esta situación puede afectar la motivación y consecuentemente la práctica pedagógica (Njennga,2023). Al respecto Pishghadam et al. (2022) sostienen que el agotamiento docente mediaba la relación negativa entre el divorcio emocional-educativo y el éxito docente, mientras que la motivación docente mediaba positivamente; asimismo, Mamá (2022) concluyó en su estudio realizado en China, que la profesión docente implica un nivel

significativo de estrés, se necesita de un compromiso y motivación continua para enfrentar los desafíos dentro de la escuela.

En Ecuador, existen prácticas pedagógicas que se caracterizan por la repetición de acciones, uso de clase magistral como principal método de enseñanza y falta de recursos de apoyo. No se realiza un diagnóstico adecuado que relacionen el aprendizaje con los objetivos educativos y su nivel de maduración. Prácticas rutinarias y memorísticas, carentes de sentido y poco efectivas en la formación del estudiante, es decir no se alinean con la verdadera educación básica que busque la calidad educativa (Mendoza et al., 2020).

Más aún, en el ámbito nacional, Camacho et al. (2023) evidenciaron una falta de aplicación de estrategias motivacionales en los docentes lo que se reflejó en el escaso interés y apatía con sus estudiantes en las aulas, los profesores no desempeñaron adecuadamente sus roles, no cumplieron con sus responsabilidades como entrega puntual de planificaciones, tutorías y refuerzo académico entre otras actividades. Además, no implementaron estrategias motivacionales apropiadas que se adapten a las necesidades de los educandos para involucrarlos en el proceso de desarrollo. Por lo que ejecutaron un programa de estrategias motivacionales donde se observó un aumento en el nivel de desempeño docente pasando de medio a alto con un porcentaje del 75%, indicando que el grado de desempeño de los maestros experimentó un avance positivo mediante la aplicación de dicho programa.

En el Perú, según el reporte de resultados del Monitoreo de Prácticas Escolares 2022, se observó que de 5 269 docentes sólo el 8,3% de ellos realizaron el monitoreo y retroalimentación durante la sesión, el 2% involucraron a los estudiantes durante la clase, el 1,7% desarrollaron el pensamiento crítico y razonamiento y el 1% hizo la retroalimentación del trabajo escrito, estos resultados indicaron que la mayoría de los profesores (80%) se encontraron en el nivel 2 y 1 de la rúbrica de monitoreo, en conclusión las prácticas pedagógicas no fueron efectivas, la enseñanza sigue siendo repetitiva y memorística, resultando poco significativa, con ausencia del pensamiento crítico y razonamiento, estudiantes que no participan en el proceso de aprendizaje y la falta de retroalimentación escrita en sus trabajos.

En el distrito de Pítipo, provincia de Ferreñafe, departamento de Lambayeque, particularmente en tres instituciones educativas públicas donde se ejecutó la investigación, según informes del trabajo colegiado, las fichas de acompañamiento y

monitoreo docente, se observó que los docentes no emplean estrategias que propicien un adecuado ambiente para los estudiantes, como despertar el interés durante la sesión, expresando sus ideas y opiniones con confianza, interactuando y promoviendo el aprendizaje con respeto y disciplina, lo que trajo como consecuencia estudiantes desmotivados que no prestan atención a la clase, distrayéndose en varios momentos de la misma generando actos de indisciplina. Además, la falta de contenidos disciplinares en la mayoría de las áreas no guardan relación con las vivencias diarias de los estudiantes, generando en ellos la falta de significatividad en los contenidos, es decir, no desarrollan el razonamiento y pensamiento creativo que les permita encontrar soluciones a problemas reales; uso no frecuente de recursos tecnológicos con que cuenta las instituciones, cerrando la posibilidad de formar estudiantes investigativos. En la mayoría de los docentes se observó aplicar una retroalimentación elemental y descriptiva, limitando el razonamiento y la reflexión en los escolares. La falta de medios, técnicas e instrumentos adecuados de evaluación no permitió tener una evaluación diferenciada de acuerdo a los estilos de aprendizaje, esto se reflejó en los resultados obtenidos según actas de las instituciones.

Con todo lo presentado líneas arriba, se estableció como problema general de investigación ¿Cómo debe ser la propuesta del Programa Motivación 360° para la práctica pedagógica en instituciones educativas públicas del distrito de Pítipo?

Como justificación teórica, esta investigación se apoyó en la teoría de la Jerarquía de las necesidades de Maslow (1991), bifactorial de Herzberg (1993) y la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1985) todas ellas se relacionan con la motivación intrínseca y extrínseca tomada por Fischman (2014) además, para la segunda variable se toma como referencia el Dominio 2 (Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes) del Marco del Buen Desempeño Docente. Como justificación metodológica, se trabajó con un enfoque cuantitativo que permitió aplicar un cuestionario para recolectar los datos de la variable en estudio y en la justificación práctica se buscó proponer un programa denominado Motivación 360° que contribuya a optimizar la práctica en los profesores de las instituciones educativas y en el aporte social es de utilidad para que los docentes logren una mejoría en los aprendizajes de los escolares contribuyendo a su formación integral.

Para dar una solución al problema planteado, se formuló como objetivo general proponer un programa motivación 360° para la práctica pedagógica en instituciones educativas públicas del distrito de Pítipo. Asimismo, se plantean como objetivos

específicos diagnosticar el nivel de la práctica pedagógica en instituciones educativas públicas del distrito de Pítipu. Diseñar el programa motivación 360° para la práctica pedagógica en instituciones educativas públicas del distrito de Pítipu. Validar el programa Motivación 360° mediante juicio de experto.

Esta investigación tuvo como sustento, antecedentes internacionales y nacionales, así como las bases teóricas que fueron el soporte necesario para el estudio de ambas variables.

En lo internacional sobre la variable motivación, se tiene a Vural (2021) cuyo estudio llevado a cabo en Turquía tuvo como propósito determinar las situaciones motivacionales de los docentes del área de sociales. Utilizándose como diseño el estudio de caso, con una muestra de 7 docentes, se les aplicó entrevistas semiestructuradas; determinando que los elementos motivadores que influyeron fueron el valor intrínseco, como la utilidad social, el trabajo con niños, destinar tiempo a la familia y tener un trabajo estable resultan determinantes para esta elección, concluyó que la motivación desempeña una función primordial en el ámbito de la enseñanza, afectando positiva como negativamente la práctica docente viéndose reflejado en el avance progresivo de los aprendizajes en los estudiantes. El aporte a la presente investigación es que permite reconocer cómo una buena motivación intrínseca permite ejercer una buena práctica pedagógica, es decir es una relación directa y significativa entre las variables.

Asimismo, Amtu et al. (2020) plantearon como propósito en su búsqueda examinar cómo la cultura escolar y la motivación docente influye directa como indirectamente en los estudiantes al evaluar su rendimiento escolar a través del desempeño de los docentes. Se empleó el método cuantitativo, utilizando un cuestionario para la recolección de datos, que constaba de 213 maestros, obteniendo como resultados del examen de la correlación entre las variables, rendimiento académico y desempeño de los docentes (0.655, $p < 0.01$), así como entre el rendimiento académico y la motivación laboral (0.645, $p < 0.01$). En otras palabras, el mejoramiento del rendimiento académico escolar está positivamente asociado con una cultura escolar dinámica y creativa, una alta motivación laboral y un mejor desempeño docente en el proceso de aprendizaje (Guevara y Veytia, 2021). Además, en el análisis de trayectoria muestra la influencia directa de la motivación laboral en los resultados del aprendizaje a través del desempeño docente, con un valor significativo de 46,8%; se concluye afirmando que tanto la cultura escolar como la motivación laboral ejercen

una influencia directa o indirecta en los resultados académicos de los estudiantes mediante el desempeño de los docentes. Es importante esta investigación porque refleja que la motivación es parte de una mejora profesional en beneficio de los estudiantes, que es que se pretende realizar en este estudio a través de un programa. En forma similar, Mejía y Ojeda (2024) en su estudio analizan las motivaciones que llevaron a los docentes de secundaria a optar por la docencia como carrera profesional. Se identifican diversos factores motivacionales, incluyendo el deseo de contribuir al desarrollo de la sociedad mediante la educación, la vocación de enseñar y la oportunidad de influir positivamente en la vida de los estudiantes.

El estudio revela que las personas que se gradúan de escuelas normales suelen tener motivaciones principalmente intrínsecas y altruistas para convertirse en docentes. Por otro lado, los egresados de universidades tienden a estar motivados por factores extrínsecos, especialmente los beneficios económicos asociados con trabajar en el sector público. En conclusión, las razones para elegir la docencia no se limitan a la vocación o el altruismo, sino que también incluyen las oportunidades laborales. Esta investigación confirma que la motivación intrínseca y extrínseca son necesarias para definir una actividad laboral como la docencia.

Con respecto a la segunda variable, Zambrano (citado por Seje et al., 2021) realizó un estudio cuyo objetivo fue evaluar y comparar las prácticas pedagógicas constructivas y lúdicas con las expositivas luego de haber aplicado la prueba de competencias ciudadanas, en una investigación cuantitativa, cuasi experimental, a una muestra conformada por 150 estudiantes en formación docente de una Universidad de Colombia, los resultados obtenidos demostraron que el grupo experimental ($p \leq 0,05$), tuvo un nivel de significatividad mayor en el pensamiento crítico que el grupo control, concluyendo una significativa diferencia a favor de los estudiantes que participaron en las prácticas pedagógicas lúdicas y constructivas para el desarrollo de las competencias ciudadanas. Este hallazgo es de importancia por su aporte a la presente investigación porque subraya que implementar prácticas pedagógicas efectivas fomentan mayores habilidades que las clases expositivas tradicionales.

En lo nacional, Rojas (2024) tuvo como objetivo de su estudio evaluar la variable prácticas pedagógicas, con enfoque cuantitativo de nivel descriptivo propositivo, con una muestra de 75 profesores, cuyos resultados fueron el 52,63% se ubicaban en nivel de regular y el 15,79% en bajo, señalando que existe un problema que afecta la

transmisión de contenidos disciplinares a los estudiantes, sin considerar las características, realidades y las actuales necesidades del grupo, por lo que propone un programa relacionado con las competencias en comunicación para docentes en instituciones de educación secundaria de Cutervo. Resulta un interesante estudio por la similitud con el objetivo general que se toma como antecedente por la propuesta de un programa que busca mejorar la práctica diaria del docente, así como por los resultados obtenidos al medir la práctica pedagógica.

En esta misma línea, Ortiz (2021) propuso un programa de motivación laboral que mejore el desempeño docente, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo de corte transversal, corresponde a una investigación proyectiva, conformada por 36 docentes. Se empleó la técnica de encuesta, instrumento cuestionario. En el diagnóstico se encontró que un porcentaje acumulado de 75% que correspondía a los niveles bajo y regular, por lo que el autor concluyó que había un bajo desempeño de los docentes por lo que propuso la aplicación de un programa motivacional denominado AMOC con estrategias que conduzcan a elevar el desempeño de los docentes, con fundamentos teóricos. En este sentido, el estudio aporta a la investigación presente por la similitud de sus resultados en evaluar la práctica y proponer un programa con las dimensiones de motivación intrínseca y extrínseca que permita mejorar la práctica pedagógica validado por juicio de tres expertos.

Asimismo, Sevedon (2022) en su investigación la intención fue establecer una relación entre gestión escolar y la práctica pedagógica. Se empleó un enfoque metodológico, básico, tipo cuantitativo, diseño correlacional. La muestra consistió en 82 docentes del nivel secundario. Los resultados observados mediante la prueba de Spearman fueron de $\rho=0,919$ y $p=0,000<0,05$. Se concluyó que existe una relación significativa directa entre las variables. Es así como muestra que con una gestión escolar suficiente redundante en perjuicio de los estudiantes debido a una práctica pedagógica regular, es decir la práctica pedagógica está influenciada por varios factores uno de ellos es la gestión escolar.

Asimismo, Ttito (2022) también hace referencia a un estudio donde se evalúa las prácticas diarias de los profesores y como esta influye en la calidad educativa, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental correlacional causal, donde la muestra fue de 62 participantes, aplicándose dos cuestionarios para la recolección de la información, cuyos resultados muestran un nivel eficiente con un 87,1% y

moderado con el 8,1% y en la medición de la calidad educativa se obtuvo 82,3% en nivel alto y 12,9% en medio, con un índice de significancia menor a 0.05, concluyendo que para tener una calidad educativa es necesario realizar una adecuada práctica pedagógica.

No obstante, Prieto (2022) en su estudio propone un modelo para la evaluación formativa que fortalezca la práctica pedagógica, con una investigación básica con diseño descriptivo y propositivo. Se utilizó un cuestionario para el diagnóstico de 25 ítems con una escala de Likert, aplicado a 256 docentes para medir las dimensiones de la variable práctica pedagógica, se encontró que el personal docente en su mayoría 80,4% consideran que la mediación ofrece un clima adecuado para el aprendizaje y emplean estrategias metodológicas y de evaluación proporcionando retroalimentación a los estudiantes, pero en consideración a una minoría 19,6% se propuso un modelo de evaluación formativa. Esta investigación aporta porque tiene dos dimensiones de la variable práctica pedagógica similares a la presente y también realiza una propuesta para mejorar dicha práctica.

En referencia a nuestra primera variable, programa motivación 360°, Chiavenato (2009) señala que la motivación surge de la interacción entre el contexto y la persona. Un individuo alcanza distintos niveles de motivación, los cuales pueden cambiar con el tiempo; es decir, puede estar altamente motivado en ciertos momentos y menos motivado en otros. Por su parte, Ynzunza e Izar (2021) sostienen a la motivación como el conjunto de fuerzas que intervienen en el individuo, originándose a partir de él para impulsar y guiar su conducta. Además, Dessler (2001) señala que existen diversos programas que actúan como herramientas organizacionales, las cuales mejoran la estructura de gestión del talento humano. Entre los programas destacan los de participación en las organizaciones, que se realizan con el fin de crear zonas de interacción entre los miembros de cada equipo de trabajo. Estos programas detallan una serie de actividades planificadas por los responsables de recursos humanos para fomentar el fortalecimiento motivacional de los colaboradores mediante espacios compartidos y evitar sentimientos negativos hacia la dirección de la institución. Además, de motivar los programas también tienen como objetivo un aumento del rendimiento laboral en las organizaciones.

Por lo tanto, los autores aportaron al concluir que el nivel de motivación es variable en cada persona, y Dessler fundamenta la importancia de un programa de participación dentro de una organización, efectivamente en este estudio con la

propuesta de un programa se busca impulsar la motivación en los docentes participantes y mejorar la calidad de la educación en las instituciones.

Dentro de las diversas teorías sobre la motivación se tiene la teoría de la pirámide de las necesidades de Maslow (1991) quien clasificó a las motivaciones humanas en una jerarquía de cinco niveles, en orden ascendente de importancia, estos niveles son: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización, las mismas que fueron utilizadas en la presente investigación porque los docentes de la muestra deben estar motivados teniendo en cuenta esta jerarquía de necesidades, las mismas que serán parte del programa Motivación 360° con la finalidad de alcanzar la autorrealización para la mejora de la práctica pedagógica.

Asimismo, Herzberg (citado por Calle, 2021) en su teoría bifactorial tiene un aporte importante porque en el campo laboral los docentes distinguen los dos componentes que afectan la satisfacción y la insatisfacción en su labor profesional, los factores higiénicos, que son influencias externas vinculadas al campo laboral y las condiciones de trabajo, aspectos como el salario, las políticas educativas, las relaciones entre los colegas, las condiciones físicas y de seguridad laboral y los factores motivacionales o de satisfacción, se refiere a factores internos relacionados con la misma práctica y cómo se realiza; incluyen el reconocimiento, el logro, la responsabilidad, el avance profesional y el trabajo en sí mismo (Madero, 2020). A través del programa Motivación 360° se busca mejorar estos factores que contribuyen a la satisfacción y motivación de los maestros, generando un sentido intrínseco de logro y desarrollo personal.

Deci y Ryan (citado por Layek y Kumar, 2024) con su teoría de la autodeterminación fue parte de esta investigación porque exploran la motivación intrínseca y extrínseca y su influencia en el comportamiento humano, ambas motivaciones son parte del presente estudio, porque señalan las necesidades básicas: autonomía, competencia y relación, que serán tomadas en el programa Motivación 360° con la finalidad de que los participantes se apropien de esta teoría que les permita actuar con libertad, siendo competentes y promoviendo un sentido de pertenencia al medio en que se desenvuelven.

En este contexto que Fischman (2014) define a la motivación como aquella energía que da fuerza para realizar lo que agrada de forma libre y que direcciona el comportamiento de una persona. Pero, esta energía puede ser tanto positiva como negativa (miedo, culpa, rabia), lo que lleva a alcanzar metas u objetivos planteados o distanciarse de situaciones que pueden dañar. Fischman, afirman que motivación

360° es la representación completa de diversas teorías que estudian a la motivación y que se complementan en un círculo de 360 grados para que las empresas y organizaciones la apliquen en su totalidad, porque han sido estudiadas con rigor científico para ser implementada en entornos corporativos y dentro del ámbito académico. El aporte de Fischman es de vital importancia para la presente investigación porque sirve de base para la elaboración del Programa Motivación 360° que busca motivar a los docentes a través de un análisis reflexivo sobre su labor que les permita fortalecer su práctica pedagógica.

Al mismo tiempo, las dimensiones de la variable programa motivación 360° son dos, la motivación intrínseca y extrínseca. Donde la motivación intrínseca, según Kumari y Kumar (2023) se refiere a las recompensas internas que se experimenta al realizar un trabajo, estableciendo así una conexión directa y a menudo inmediata entre la labor y la satisfacción. En este caso, la motivación proviene internamente, ya que los docentes encuentran satisfacción en sí mismos al hacer la actividad sintiendo una realización personal. Estos motivadores intrínsecos son: autonomía, que otorga libertad y poder de decisión en los trabajadores en el ámbito laboral; sentido de competencia, aceptan los retos porque se sienten con capacidad de lograrlos; novedad y aprendizaje, se debe presentar actividades nuevas a los colaboradores que les permita estar aprendiendo constantemente y buscar el crecimiento profesional dentro de la empresa; relación de pertenencia, según Vedder-Weiss et al. (2024) el hombre ser social por naturaleza, de allí la importancia de tener una relación armoniosa con el resto de los compañeros de trabajo, asimismo, las personas buscan ser valoradas y comprendidas, sentirse que pertenecen al grupo u organización y la trascendencia, por la que todo individuo tiene la necesidad de trascender, dejar huella, sobresalir superando las limitaciones (Proudfoot y Boyd, 2023).

Con respecto a la segunda dimensión motivación extrínseca, hace referencia a recompensas externas que se presentan fuera de la naturaleza del trabajo y no proporciona satisfacción directa al realizar las tareas, sino que es un medio para alcanzar un fin. Los motivadores extrínsecos son refuerzos externos que pueden ser buenos o perjudiciales ya que no son controlados por la persona (Gutierrez y Sánchez, 2022) En este tipo de motivación la actividad puede ser ejecutada por una persona aún sin estar motivada, le mueve la satisfacción por la recompensa que recibirá. Estos motivadores extrínsecos son: el reconocimiento por las metas y logros alcanzados dentro de la empresa, es el estímulo más efectivo, otorgado por parte de

superiores jerárquicos de manera privada o pública; los bonos e incentivos como viajes, descuentos, entretenimientos, las bonificaciones económicas que no forma parte del sueldo, estos incentivos permiten que la persona se esfuerce más, pero, a la vez puede ir mermando su motivación intrínseca (Ryan y Deci, 2020).

Pero también existen investigaciones como la de Ryan et al. (1983) donde se demuestra que el empleo de incentivos no siempre tiene efectos negativos, estos van a depender del entorno en que se lleve a cabo, el estudio reveló que cuando se otorgaba un incentivo sin restricciones en un entorno donde se fomentaba la autonomía y además se brindaba retroalimentación, la motivación intrínseca no se veía afectada y por último los castigos o sanciones por el incumplimiento o atraso en la entrega del trabajo o realización de tareas, los castigos movilizan al personal a actuar para evitarlos, así se convierte en un motivador, se aplican amonestaciones por conductas que no se ajustan a las normas, como las tardanzas o faltar a la ética de la empresa. Sería oportuno conversar con las personas sobre las consecuencias de sus actos, es preferible ayudar a asumir responsabilidades y no trabajar por temor a las sanciones.

Para la segunda variable práctica pedagógica, al respecto, Achilli (1988) afirma que la labor docente se comprende como el desempeño diario del maestro en condiciones sociales, históricas e institucionales específicas, adquiriendo importancia para el educador en sí mismo como para la sociedad en su conjunto. Esta labor, aunque se define en su significado social y de manera exclusiva en la enseñanza práctica, tiende a algo más al implicar una red compleja de acciones y relaciones que la atraviesan. Como afirma Fierro et al. (1999) esta práctica implica una interacción compleja entre el maestro, los escolares, los padres de los estudiantes y directivos, así como aspectos relacionados a la administración, normas y políticas educativas. A diferencia de la práctica pedagógica, Achilli la define como proceso que tiene lugar dentro del aula, donde se evidencia una relación específica entre maestro, conocimiento y alumno, centrada en el acto de enseñar y aprender.

En este sentido, Díaz y Hernández (2002) se refieren al cúmulo de actividades, acciones y procesos que realiza un docente en su labor diaria, considerando diversos factores sociales, históricos e institucionales que influyen en el contexto educativo. Díaz- Barriga destaca la importancia de comprender la realidad concreta experimentada por el maestro, así como la relación específica entre maestro, conocimiento y alumno dentro del aula.

Por otro lado, la variable práctica pedagógica está sustentada en el Marco del Buen desempeño docente (MBDD, 2012) que es la suma de conocimientos, destrezas, responsabilidades y funciones esenciales para que el docente realice eficazmente su labor con los estudiantes y la sociedad. El MBDD (2012) destaca la importancia de tener un marco curricular que establezca los aprendizajes esenciales para todos los ciudadanos, enfocándose en habilidades para pensar, crear y actuar responsablemente en diversos contextos. Estos aprendizajes marcan un cambio significativo respecto a la educación tradicional, promoviendo la transferencia de conocimientos y la habilidad para adaptarse a un mundo globalizado. Además, subraya la necesidad de transformar la práctica pedagógica para lograr estos objetivos, lo que implica cambios en los conocimientos, prácticas y relaciones entre docentes y estudiantes.

La visión de la profesión docente dentro del Marco de Buen Desempeño Docente contempla la variedad y la urgencia de adaptarse de manera flexible, considerando los rasgos personales, culturales, sociales y desarrollo de los estudiantes, así como aspectos ético-morales y políticos variables (MINEDU, 2023). Esto implica una práctica reflexiva, donde los docentes deben tener autonomía y criterio para tomar decisiones en cada situación. Además, se destaca que la labor docente es compleja y se desarrolla en interacción constante con los estudiantes y colegas, lo que influye en el aprendizaje y el buen manejo de la escuela. En esta perspectiva, el maestro se percibe como un agente de cambio, consciente del impacto de sus acciones y palabras en la formación de los estudiantes. Se resalta la importancia del apoyo mutuo entre colegas para planificar, evaluar y reflexionar sobre la práctica pedagógica y se resalta el compromiso ético de la profesión docente.

Según el MBDD, se observa que la docencia comparte ciertas dimensiones que están presentes en otras profesiones, así también reconoce las dimensiones que solo corresponden a la profesión docente. Por ello, esta investigación se sitúa en una de las dimensiones específicas como es la pedagógica, que representa el centro del docente como profesional. Se relaciona con el saber especializado, el conocimiento pedagógico, el cual se forma mediante la reflexión que combina teoría y práctica, permitiendo al maestro acceder a una variedad de conocimientos para el buen cumplimiento de su función. También se refiere a una acción concreta, la actividad educativa, que requiere la capacidad de llamar su atención y dedicación en los colegiales para una formación y aprendizaje adecuado. Además, implica una ética

educativa, donde se reconoce que el crecimiento y la libertad del estudiante son el propósito fundamental que da sentido al proceso educativo.

En este contexto, la variable práctica pedagógica se operacionalizó a través de los desempeños del dominio 2 del MBDD (2012) enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, que considera la ejecución del proceso de enseñanza a través del enfoque que valore la diversidad y la inclusión con la mediación del docente, siendo sus dimensiones clima propicio para el aprendizaje, implica cultivar un ambiente en el salón de clase que promueva la intervención activa, el mutuo respeto y la seguridad entre estudiantes y profesor (Loizidou, 2022). Para lograrlo, es esencial considerar las particularidades de cada individuo, socioculturales y de desarrollo de los estudiantes, adaptando las estrategias de enseñanza a sus necesidades y estilos de aprendizaje (Gutierrez y Sánchez, 2022). Además, es crucial promover la inclusión y la diversidad, reconociendo y valorando las diferentes experiencias y perspectivas presentes en el aula. La comunicación efectiva y la retroalimentación constructiva son herramientas claves para mantener un clima de aprendizaje positivo, para tener estudiantes motivados y capaces de explorar, cuestionar y aprender.

La segunda dimensión es el dominio disciplinar, uso de estrategias y recursos pertinentes, para garantizar un aprendizaje efectivo, el profesor debe tener un profundo conocimiento de la materia que enseña y ser capaz de transmitirlo de manera clara y accesible a los estudiantes. Esto implica no sólo dominar el contenido, sino también comprender cómo se relaciona con otros temas y aplicaciones prácticas en la vida real, emplear diversas estrategias para una enseñanza personalizada según las necesidades y formas de aprendizaje de los alumnos, y el uso de adecuados recursos educativos (Márquez et al., 2021). La creatividad y la innovación son clave para mantener la participación y el interés facilitando un buen aprendizaje de los estudiantes.

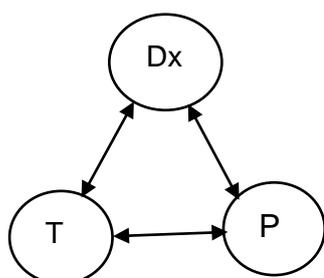
Finalmente, la tercera dimensión es la evaluación permanente para el aprendizaje, promueve un enfoque centrado en el estudiante que permite a los maestros ajustar su práctica pedagógica ya que implica un proceso de recopilación de información continua sobre el progreso de los estudiantes para guiar la enseñanza y mejorar el aprendizaje (Cruzado, 2022). Esto incluye la implementación de diversas estrategias de evaluación formativa, que permiten conocer las debilidades y fortalezas de los discentes en tiempo real (Kessels et al., 2024). Además, el docente debe involucrarlos incentivando a la reflexión y la autoevaluación (Valdivia y Fernández, 2020).

II. METODOLOGÍA

Se consideró un tipo de investigación básica porque su objetivo fue recopilar información y ampliar la comprensión de las variables de estudio. (García y Sánchez, 2020). De enfoque cuantitativo, se recolectaron los datos y se aplicó un análisis estadístico, es decir se basó en la medición de tipo numérica (Hernández, 2014). Su principal interés radica en servir como respaldo para otro tipo de estudio. Con un diseño no experimental, por lo que la muestra no fue manipulada, solo permitió ser observadas en su contexto para la descripción de una problemática (Tamayo, 2004). Según su alcance es de corte transversal, porque se recopiló los datos en un determinado tiempo.

Figura 1.

Esquema de la investigación



Donde:

D = Diagnóstico

P = Propuesta de programa motivación 360°

T= Teorías que fundamentan la propuesta

En este estudio las variables fueron: variable independiente, Programa Motivación 360° según Fischman (2014) define a la motivación como aquella energía que da fuerza para realizar lo que agrada de forma libre y que direcciona el comportamiento de una persona. Pero, esta energía puede ser tanto positiva como negativa (miedo, culpa, rabia) lo que lleva a alcanzar metas u objetivos planteados o distanciarse de situaciones que pueden dañar. Fischman, afirman que motivación 360° es la

representación completa de diversas teorías que estudian a la motivación y que se complementan en un círculo de 360 grados para que las empresas y organizaciones la apliquen en su totalidad, incluso se ha implementado en entornos educativos. Desde esta perspectiva el programa motivación 360° se define como el conjunto de estrategias que ayudará a mejorar la motivación de los participantes en un radar de 360° en todas sus dimensiones. Operacionalmente, la propuesta Programa motivación 360° fue validada por 3 expertos en el tema (Zamora et al., 2020). Para Fischman (2014) se establece como dimensiones: la motivación intrínseca; cuyos indicadores son la autonomía, sentido de competencia, relación de pertenencia, novedad, aprendizaje, trascendencia y la motivación extrínseca cuyos indicadores son el reconocimiento, bonos e incentivos y sanciones o castigos.

Para la variable dependiente, se tiene a la Práctica pedagógica, que según Minedu (2012), la define como la labor profesional reconocida por el Estado peruano, donde el desempeño docente se relaciona con los procesos y logros que resultan de ella, otorgándole una responsabilidad social hacia los escolares, sus familias, la comunidad y la sociedad en general. Esta variable se operacionalizó mediante las dimensiones clima propicio para el aprendizaje; el dominio disciplinar, uso de estrategias y recursos pertinentes y la evaluación permanente para el aprendizaje (Espinoza, 2019) lo que permitió realizar la medición desde los indicadores y reactivos que constó de 26 ítems.

En cuanto a la población consiste en el grupo de individuos o elementos que poseen características específicas y sobre las cuales se pretenden realizar inferencias o generalizaciones, puede ser grande o pequeña. (Arias, 2023). La población tipo finita, estuvo compuesta por todos los docentes de dos instituciones educativas primaria y una de secundaria del distrito de Pítipo que son 35 docentes. Teniendo en cuenta como criterios de inclusión a todos los profesores que laboran en las instituciones educativas del nivel primaria y secundaria del distrito de Pítipo y además que voluntariamente firmaron el consentimiento de estar informados. Como criterios de exclusión se consideró a los maestros que no desean participar de la investigación y aquellos que no completaron las respuestas de los cuestionarios. La unidad de análisis fue cada docente de la población quienes señalaron el nivel de la práctica pedagógica que realizaban en sus instituciones educativas del distrito de Pítipo.

Según los objetivos de este estudio, se empleó como técnica la encuesta y se recopiló los datos por medio del instrumento cuestionario, que contiene 26 ítems con la escala

tipo Likert. La validación del instrumento se llevó a cabo mediante la evaluación de tres expertos en el tema de estudio (Martinez et al., 2023), utilizando la V de Aiken, verificando la confiabilidad del instrumento con la prueba de alfa de Cronbach. (Oviedo y Campos- Arias, 2005).

La información obtenida de los cuestionarios se procesó mediante tablas organizadas en frecuencias (absolutas y relativas) y gráficos conforme a los objetivos del estudio, así como las dimensiones con sus indicadores de la variable dependiente, enseguida se procedió al análisis estadístico.

La justificación ética de este estudio estuvo basada en el Código de Ética (2022) como la autenticidad, respetando a los autores del conocimiento reflejadas en las diversas citas, utilizando las normas APA séptima edición, así mismo, se ha de tener presente los principios de beneficencia buscando el bienestar general de la sociedad, el principio de autonomía, los docentes participaron de manera voluntaria con la aceptación del consentimiento informado, manteniendo el anonimato de los participantes y las instituciones, el principio de justicia, garantizando la equidad y el trato igualitario con cada uno de ellos, así como un tratamiento estadístico imparcial con los resultados obtenidos de los cuestionarios.

III. RESULTADOS

Los resultados están dados en base a los objetivos y quedan de la siguiente manera:

Tabla 1.

Nivel de dimensiones de la variable práctica pedagógica

Nivel	D1		D2		D3	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	7	20.0	14	40.0	12	34.3
Regular	20	57.1	16	45.7	17	48.6
Óptimo	8	22.9	5	14.3	6	17.1
Total	35	100	35	100	35	100

Nota. Las dimensiones de la variable práctica pedagógica son medidas en tres niveles.

En cuanto a la primera dimensión clima propicio para el aprendizaje se observó que existe un 57,1% de profesores en nivel regular y un 20 % en deficiente, concluyendo que en su mayoría los docentes no promueven un ambiente de trabajo adecuado física y emocionalmente durante la sesión de aprendizaje. En la segunda dimensión dominio disciplinar, uso de estrategias y recursos pertinentes se encontró que un 45,7% de profesores están en un nivel regular, asimismo, el 40% en nivel deficiente, esto permite concluir que la mayoría de ellos no trabajan con estrategias que desarrollen el pensamiento crítico y creativo de los escolares. Por último, en la tercera dimensión evaluación permanente para el aprendizaje, se observó que un 48,6% de maestros están en nivel regular y un 34,3% en nivel deficiente, concluyendo que en su mayoría los maestros no utilizan los diferentes instrumentos de evaluación y solo realizan la retroalimentación básica por lo que los estudiantes no reflexionan sobre lo que les falta para llegar al logro esperado. Por lo tanto, se concluyó que existen deficiencias en la práctica pedagógica en cada una de las dimensiones.

Tabla 2.

Resultados de la variable Práctica pedagógica

Nivel	f	%
Deficiente	13	37.1
Regular	17	48.6
Óptimo	5	14.3
Total	35	100

Nota. La tabla muestra los resultados de la variable práctica pedagógica en los niveles deficiente, regular y óptimo.

En la tabla 2 según los resultados obtenidos en el cuestionario sobre práctica pedagógica aplicada a los docentes de tres instituciones educativas del distrito de Pítipo, se observó que el 48,6% (17 docentes) se ubican en el nivel regular lo que indica que existen dificultades en el desarrollo de la práctica pedagógica. Sin embargo, el 37,1% (13 docentes) se encuentra en nivel deficiente, por lo que se concluye que la mayoría de docentes presenta problemas al momento de ejercer su práctica diaria en el aula, como la falta de empleo de estrategias que propicien un ambiente seguro y adecuado para el aprendizaje, se imparte contenidos disciplinares que en su mayoría no guardan relación con el contexto de los estudiantes, estrategias que permitan la comprensión del propósito e interés durante la clase, contenidos que desarrollen el razonamiento crítico y creativo. Asimismo, la aplicación de una adecuada evaluación formativa y diferenciada teniendo en cuenta los estilos de aprendizajes, y el uso de diversos instrumentos de evaluación que reflejen la situación real de los estudiantes para una correcta toma de decisiones y una retroalimentación reflexiva para el logro de los aprendizajes.

Figura 2.

Esquema de la propuesta



La propuesta cuyo objetivo es fortalecer la práctica pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Pítipa, los objetivos específicos son desarrollar estrategias para el fortalecimiento de la motivación intrínseca en los docentes y desarrollar estrategias para el fortalecimiento de la motivación extrínseca en los docentes. La propuesta cuenta con fundamentos, epistemológico, filosófico, pedagógico, psicológico, sociológico. Se sustenta en los estudios y teorías revisadas, como la Jerarquía de las necesidades de Maslow, Bifactorial de Herzberg, Autodeterminación de Deci y Ryan y Motivación 360° de Fischman. Se desarrollará a través de talleres semanales iniciando con un taller de sensibilización a los docentes de las instituciones para establecer los acuerdos generales para la aplicación correcta del programa, luego semanalmente se desarrolla cada uno de los temas propuestos empezando por la motivación intrínseca luego, la motivación extrínseca y terminando con temas que permitan reforzar ambas motivaciones. Los pilares de esta propuesta son los principios psicopedagógicos como pertinencia, integralidad, flexibilidad y gradualidad que se afianzarán durante el programa permitiendo que los participantes se apropien y vivan estos principios. El programa cuenta con características propias como el uso de estrategias de motivación intrínseca y extrínseca, presentadas por Fischman, como recopilación de diversas teorías de motivación; se ejecutará a través de talleres semanales, la evaluación del programa será durante su aplicación y se podrá visualizar a través del mejoramiento de la práctica pedagógica.

Tabla 3.

Validar el programa motivación 360° mediante juicio de expertos

N°	Criterios evaluados	Exp1	Exp2	Exp3
01	Generalidad de la propuesta	95	98	90
02	Estructuración Gráfica	95	98	90
03	Contenido de la propuesta	95	98	90
04	Percepción de la propuesta	95	98	90

Nota. Resultado de la ficha de evaluación de expertos.

Deficiente (0-20)

Regular (21-40)

Buena (41-60)

Muy buena (61- 80)

Excelente (81-100)

La propuesta fue revisada por tres expertos que confirmaron la validez de la propuesta, se obtuvo unas puntuaciones de 95 /100, 98/100 y 90/100 situando al programa en el nivel de excelencia, en la que se consideraron los siguientes aspectos el diagnóstico donde se redacta la problemática encontrada, asimismo, se propone un programa de motivación como solución. La conceptualización de la propuesta seguida de la formulación de los objetivos vinculados con los propósitos de la misma, los fundamentos teóricos que sustentan la efectividad del programa, así como los principios psicopedagógicos que sostienen y contribuyen al desarrollo óptimo del programa. Además, se presenta el esquema y la explicación minuciosa de la propuesta con las actividades de mejora. Finalmente, se evaluó la percepción integral de la propuesta buscando que sea pertinente, auténtica, novedosa y de acorde a los paradigmas actuales.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de esta investigación fue proponer un programa motivación 360° para la práctica pedagógica en instituciones educativas públicas del distrito de Pítipa, este estudio surge a raíz del diagnóstico realizado a una muestra de 35 docentes de tres instituciones públicas del nivel primario y secundario, donde se halló que la mayoría de ellos se ubicaban en los niveles regular y deficiente lo que demuestra que no desarrollaban una buena práctica pedagógica en sus aulas. Teniendo como base estos resultados, se propuso un programa fundamentado en teorías relacionadas a la variable programa motivacional, a través de talleres. Este estudio guarda similitud a la investigación realizado por Ortiz (2021) quien presenta un programa de motivación laboral que permita mejorar el desempeño docente, tomando como referentes teóricos a Maslow y Deci y Ryan pero, difiere en que no lo toma a Fischman que es el referente principal, de esta investigación, asimismo, se asemeja porque presenta las mismas dimensiones del programa, motivación intrínseca y extrínseca. Al respecto, Dessler (2001) expone la presencia de diversos programas que sirven de instrumentos organizativos y refuerzan el sistema administrativo del recurso humano. Estos programas cuya secuencia es similar a la propuesta porque empieza por el diagnóstico de necesidades, seguido del diseño, validación, implementación y evaluación del mismo, así como las actividades son planificadas a través de talleres, para facilitar la interrelación entre los colaboradores contribuyendo al fortalecimiento motivacional y profesional de estos últimos. En resumen, una práctica pedagógica deficiente o regular puede ser perjudicial para los estudiantes en su proceso de aprendizaje, para mejorarla se requiere de diversas estrategias o aplicación de programas, en este caso se optó por la propuesta de un programa motivacional que despierte el estado emocional en los docentes y les permita re-direccionar las acciones educativas buscando fortalecer sus prácticas pedagógicas en beneficio de la población estudiantil, que tendrá un impacto significativo en el logro de los aprendizajes, el bienestar socioemocional de toda la comunidad educativa para cumplir así con el cuarto objetivo de la ODS que busca la calidad educativa en la región.

Asimismo, la investigación tiene como objetivos específicos diagnosticar el nivel de la práctica pedagógica en instituciones educativas públicas, recogiendo en la teoría que esta variable se mide de a través de 3 dimensiones cuyos resultados se muestran en

la tabla 1 y 2, ubicados en el capítulo de resultados, los mismos que se obtuvieron con la aplicación de un cuestionario donde se localizó que el 37% de los docentes están en un nivel deficiente y el 49% en regular, por lo que indica que la mayor parte de los participantes docentes de estas escuelas no gestionan una práctica adecuada en sus aulas, en lo que respecta a la primera dimensión clima propicio para el aprendizaje, se pudo visualizar que existe un 57,1% de docentes en nivel regular y un 20 % en deficiente, por lo que se concluye que la mayor parte de docentes no promueven un ambiente adecuado tanto en lo físico como en lo emocional; en la segunda dimensión dominio disciplinar, uso de estrategias y recursos pertinentes se obtuvo como resultados que un 45,7% de profesores están en situación regular y un 40% en deficiente, concluyéndose que la mayoría de ellos no emplean estrategias o recursos que permitan el desarrollo del pensamiento crítico y creativo de los estudiantes, por último en la dimensión la evaluación permanente para el aprendizaje, los resultados mostraron que el 34,3% de docentes se ubican en el nivel deficiente y el 48,6% en regular permitiendo concluir que la mayor parte de los profesores no utilizan los instrumentos de evaluación pertinentes a la sesión a desarrollar y que el tipo de retroalimentación impartida es básica lo que no asegura una reflexión consciente de los estudiantes para alcanzar el logro esperado. Estos resultados se asemejan al de Sevedon (2022) que también midió a la práctica pedagógica, pero difiere en las dimensiones como son la planificación curricular, procesos de formación y didácticos, así como la perspectiva crítica-social y cultural, cuyos resultados ubicaron a la práctica en nivel regular (85.4%) y 7.3% en bueno, concluyendo que la práctica pedagógica es regular caracterizada por la gestión escolar que se encuentra en parte desconectada del seguimiento de los procesos educativos y de los resultados que ocurre dentro del aula. Ttito (2021) también mide a la práctica pedagógica en las mismas dimensiones que Sevedon, pero la diferencia está en los resultados, puesto que en esta investigación se obtuvo el 87,1% en el nivel eficiente y un 8,1% en moderada, afirmando una influencia significativa de la práctica pedagógica sobre la calidad educativa en docentes. No obstante, Prieto (2022) en su investigación presenta tres dimensiones de la variable en estudio, coincidiendo en dos dimensiones con las de esta investigación encontrándose que el 80,4% indicaron siempre mientras que el 18% casi siempre y solo el 1,6% respondieron a veces. Esto demuestra que en su mayoría los docentes conducen efectivamente el proceso de enseñanza, creando un ambiente adecuado para aprender, haciendo uso oportuno

de los contenidos disciplinares, procesos y recursos pedagógicos, así como el uso de estrategias y recursos oportunos para enseñar y una evaluación permanente. El autor de este estudio a pesar de los resultados obtenidos, sugiere que los directivos evalúen las prácticas de los docentes para observar si efectivamente cumplen con lo dicho. En este sentido, Achilli (2000) centra a la práctica pedagógica en un enfoque participativo y reflexivo en el proceso educativo. Destaca la actuación de los docentes como facilitadores del aprendizaje, promoviendo la autonomía y el pensamiento crítico de los estudiantes. Su propuesta enfatiza la interacción y el diálogo recíproco entre los escolares y su profesor, la utilización de estrategias didácticas que fomenten la construcción del conocimiento de manera activa y colaborativa. Además, subraya la relevancia de una evaluación permanente y formativa como herramienta que mejore el proceso educativo y favorezca el aprendizaje en las diversas áreas del conocimiento. De lo expresado anteriormente, se puede concluir que la práctica pedagógica en el aula se centra en aplicar estrategias para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Implica la utilización de diversos métodos didácticos, la evaluación continua del progreso estudiantil y adaptar las sesiones de enseñanzas para atender las necesidades particulares de cada estudiante. Además, promueve un ambiente de confianza y respeto, fomenta la participación activa y el pensamiento crítico, y busca desarrollar tanto las habilidades académicas como el bienestar socioemocional de los estudiantes.

Como segundo objetivo específico se diseñó un programa motivación 360° para fortalecer la práctica pedagógica, es una propuesta interdisciplinaria, dado que se realizará con la participación del docente y un psicólogo que permitirá ejecutar diversas estrategias que fomenten la motivación intrínseca y extrínseca en los docentes, se llevará a cabo a través de 1 taller de sensibilización y 12 talleres motivacionales. Teniendo como fundamento epistemológico a la teoría de Maslow que estudia a la motivación desde las necesidades básicas del ser humano, teoría de Herzberg con los factores de higiene que se refiere al entorno o extrínseco y los factores motivadores relacionados con la tarea en sí misma, referido a lo intrínseco, teoría de la autodeterminación por Deci y Ryan que destacan a la relación, competencia y autonomía como las necesidades psicológicas básicas que al satisfacerla contribuye a la salud y bienestar psicológico y en el estudio que hace Fischman (2014) como una compilación de diversos teóricos que estudian la motivación desde los aspectos intrínsecos (autonomía, competencia, novedad,

aprendizaje, de relación y trascendencia) y el extrínseco (reconocimiento, bonos e incentivos y castigo o sanciones). En lo filosófico, busca el desarrollo personal y profesional, empoderando al docente para que logre maximizar sus potencialidades. Pedagógicamente el programa busca la formación permanente para el desarrollo profesional continuo de los profesores. En cuanto al fundamento psicológico fomenta la satisfacción laboral, el bienestar y compromiso profesional de los profesores y en lo sociológico busca fomentar una cultura de comunicación abierta. Los principios que sostienen al programa son el de participación, docentes agentes activos, pertinencia, integralidad, flexibilidad y gradualidad. Asimismo, la evaluación del programa será durante la aplicación a través de la observación y fortalecimiento de la práctica por lo se espera que tenga un impacto significativo en el logro de los aprendizajes, el bienestar socioemocional de toda la comunidad escolar logrando una calidad educativa. Una investigación similar a esta es la Rojas (2024) que también encontró a la práctica pedagógica en un nivel regular y bajo y con el fin de optimizarla propuso un programa que se diferencia de esta porque se basa en competencias comunicativas y por lo tanto los fundamentos teóricos que sostienen su programa también son diferentes, asimismo, para la implementación de este programa lo realiza a través de 6 talleres de capacitación, a diferencia de este estudio que propone 12 talleres motivacionales.

La falta de motivación es un problema que se presenta en diversas áreas de trabajo, y la escuela no es ajena a ella, además, una práctica pedagógica deficiente o regular puede ser perjudicial para el proceso de aprendizaje de los estudiantes, para mejorarla se requiere de diversas estrategias, como tener un liderazgo transformacional, afirmándose que si docentes y directivos utilizan sus habilidades pedagógicas, podrán transformar la cultura escolar, que se verá reflejado en la práctica pedagógica (Ruiz, 2023); un buen trabajo colegiado ejerce influencia positiva en la práctica pedagógica (Vargas, 2023) y la aplicación de estrategias de motivación logra mejorar el desempeño docente (Camacho et al., 2023) es en este sentido que se realizó la propuesta de un programa denominado Motivación 360° que permita reforzar la motivación de los docentes y con ello lograr el fortalecimiento de su práctica diaria.

Para la validación del Programa Motivación 360° para fortalecer la práctica pedagógica se realizó mediante juicio de expertos quienes evaluaron la propuesta utilizando una escala tipo Likert en los siguientes aspectos, diagnóstico de la

problemática encontrada, conceptualización de la propuesta, objetivo general y dos específicos, los fundamentos que sirve de soporte a la propuesta, los principios psicopedagógicos, las características, estructura a través de una representación gráfica, las actividades de mejora, presupuesto y la evaluación de la propuesta, coincidiendo los tres expertos con una evaluación de excelente, concluyendo que este programa fue validado y puede ser aplicado tanto en las instituciones donde se realizó la investigación así como en otras instituciones educativas donde se presente problemáticas similares. Esta forma de validación es similar a la presentada por Ortiz (2021) ya que su programa de motivación laboral también ha sido validado a través de juicio de expertos, pero difieren en la cantidad porque fueron cinco los validadores, quienes evaluaron cada una de las dimensiones y los elementos del modelo que lo evaluaron en el nivel de satisfactorio. Esta forma de validar está sustentada por Baldera et al. (2022) quienes afirman que la validación les permitió recopilar observaciones, así como las sugerencias de los expertos en el contenido para enriquecerla, lo que garantiza que sea un aporte valioso para fomentar y fortalecer la motivación en los docentes, con la finalidad de lograr mejoras educativas.

V. CONCLUSIONES

El programa Motivación 360° dirigido a profesores de los niveles primaria y secundaria con la finalidad de fortalecer su práctica pedagógica diaria, está conformado por una serie de talleres motivacionales donde se refuerza los motivadores intrínsecos y extrínsecos a través de estrategias diseñadas para inspirar y estimular el entusiasmo de los participantes para un mejor crecimiento profesional, compromiso en la búsqueda de la calidad del servicio que se brinda a los estudiantes.

Luego de haber aplicado el cuestionario sobre la práctica pedagógica los datos recogidos muestran que aproximadamente la mitad de los encuestados se encuentran en un nivel regular y un tercio de los mismos en nivel deficiente, se concluye que la valoración de estas prácticas revela un resultado desfavorable.

Se diseñó el programa motivacional dirigido a fortalecer las prácticas pedagógicas en los docentes, se realizó a través de reuniones previas para la coordinación primero con los directores, luego, con los docentes participantes, consta de 12 talleres que serán evaluados según su aplicación para alcanzar los objetivos previstos.

El programa fue validado por juicio de expertos, que luego de evaluar la propuesta emitieron su valoración de excelente, concluyendo que el programa fue validado y puede ser aplicado tanto en las instituciones donde se realizó la investigación, así como en otras instituciones educativas donde se presentan problemáticas similares.

VI. RECOMENDACIONES

A los directivos de las instituciones donde se realizó la investigación, considerar en el Plan Anual de Trabajo del próximo año que el Programa motivación 360° fundamentado en los estudios realizados por Fischman (2014) sobre las diversas teorías de la motivación, para fortalecer la práctica pedagógica de sus docentes.

A los directivos y coordinadores pedagógicos, estar siempre vigilantes del nivel de práctica pedagógica que se desarrolla en sus instituciones, por ello se debe asegurar un agradable clima institucional que favorezca el aumento progresivo de la buena práctica, promoviendo el bienestar de los estudiantes (MBDD, 2012)

A los investigadores, considerar esta propuesta de programa de motivación como antecedente para ser aplicadas en futuras investigaciones de tipo pre experimental aplicar en realidades problemáticas similares a la presentada, como señala Hernández (2014) esta forma de investigación establece una relación de causa y efecto entre variables.

Asimismo, en investigaciones futuras, realizar estudios similares dirigidos a los docentes como parte de su desarrollo de formación profesional continua, con propuestas de programas innovadores que sean validados para garantizar que sea internamente coherente en su contenido (Baldera et al., 2022)

REFERENCIAS

- Achilli, E. L. (2000). *Investigación y Formación Docente*. Argentina: Labore Editor.
- Amtu, O.; Makulua, K; Matital, J & Pattiruhu C. (2020). Improving Student Learning Outcomes through School Culture, Work Motivation and Teacher Performance. *International Journal of Instruction*, 13(4), 885-902.
- Calle, M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2), 217-247. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Camacho, J., Sánchez, R., Hernández, L. y Paredes, G. (2023). Motivational strategies to improve teaching performance. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 4947-4971. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5697
- Ceballos, H. (2018). El Rol del docente en la actualidad y su función social. *Revista de Investigación y Evaluación Educativa*, 5(2), 40-50. <https://revie.gob.do/index.php/revie/article/view/34/30>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano- Tercera Edición*. México D.F.: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Dessler, G. (2001). *Administración del personal. Sexta edición*. Prentice - Hill Hispanoamericana S.A.
- Díaz, F. y Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista*. México: McGraw Hill.
- Donaire, C., Castillo, J. y Manso, J. (2022). La profesión docente en los discursos de la UNESCO, la OCDE y la Unión Europea. *Iberoamericana*, 37.
- Espinoza, E. (2019). Variable and their Operationalization in Educational Research. Second part. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180.
- Fierro, C., Fortoul, B. y Rosas, L. (1999). *Transformando la práctica docente : una propuesta basada en la investigación-acción*. México: Editorial Paidós Mexicana S.A.

- Fischman, D. y Matos, L. (2014). *Motivación 360° Cómo incrementarla en la vida y en la empresa*. Planeta Perú S.A.
- Fischman, David & Matos, Lennia. (2014). *Motivación 360° Cómo incrementarla en la vida y en la empresa*. Planeta Perú S.A.
- García, J. y Sánchez, P. (2020). Theoretical design of research: methodological instructions for the development of scientific research proposals and projects. *Información Tecnológica*, 31(6). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- Gutierrez, E. y Sánchez, A. (2022). Clima escolar y trabajo colegiado en una modalidad virtual en una institución educativa pública. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 21(45). <http://dx.doi.org/10.21703/0718-5162.v21.n45.2022.009>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa y cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Bloch, B. (1993). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.
- Kessels, G., Xu, K., Dirkx, K. & Martens, R. (2024). Flexible assessments as a tool to improve student motivation: an explorative study on student motivation for flexible assessments. *Frontiers in Education*, 9. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1290977>
- Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities & Social Sciences Communications*, 10(158), 1-11. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>
- Layek, D. & Kumar N. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>.
- Loizidou, N. (2022). Relationship between students' emotional intelligence, perceived school life and school performance. *Journal Scientia Paedagogica Experimentalis*, 58(2), 167-186. doi:<https://doi.org/10.57028/S59-167-Z1010>

- Madero, S. (2020). Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction. *Acta universitaria*, 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Mamá, D. (2022). The Role of Motivation and Commitment in Teachers' Professional Identity. *FRONTIERS IN PSYCHOLOGY*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.910747>
- Márquez, N., Andrade, A. y García, I. (2021). Autoevaluación de prácticas inclusivas docentes en atención a la población con aptitudes sobresalientes. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(2). <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v21i2.46759>
- Martinez, C., Ventura, R. & Mendoza, S. (2023). Expert Validation: College Student Online Shopping Questionnaire. *Revista Docentes 2.0*, 15(2). <https://doi.org/10.37843/rted.v15i2.342>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Diaz de Santos S.A. <https://lc.cx/m25bla>
- Mejía, J. & Ojeda, J. (2024). Teaching as a profession. A study on motivations of secondary education teachers in the State of Mexico. *Actualidades Investigativas en Educación*, 24(1), 1-29. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v24n1/1409-4703-aie-24-01-00296.pdf>
- Mendoza, D., Flores, E., Revilla, L., Cejas, M. y Navarro, M. (2020). Prácticas pedagógicas de la educación ecuatoriana en el siglo XXI. *EDETANIA*, 57, 111-141. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7518847>
- MINEDU. (18 de Enero de 2022). Ley de Reforma Magisterial. págs. 1-2. <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ley-31395-modifica-lrm.pdf>
- MINEDU. (2023). *Reporte de Resultados del Monitoreo de Prácticas Escolares 2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/8988>
- MINEDU. (3 de Noviembre de 2023). *Resolución Ministerial N°587- 2023- MINEDU*. Plataforma del Estado Peruano: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/4811019-587-2023-minedu>

- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Ministerio de Educación. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica* .
- Naciones, U. (2023). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Njennga, M. (2023). Continuing professional development of vocational teachers in Kenya: Motivations, practices and teacher profiles. *Revista Internacional de Investigación Educativa Abierta*, 5(10), 23-27.
<https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2023.100282>
- Ortiz, A. (2021). Propuesta de motivación laboral para mejorar el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productivo N° 002 Tumbes, 2020. *Dialnet*, 3(1), 288-314.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9005885>
- Oviedo, H. & Campos, A. (2005). An Approach to the Use of Cronbach's Alfa. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4).
- Pishghadam, R.; Ebrahimi, S; Golzar, J & Miri, MA. . (2022). Introducing emo-educational divorce and examining its relationship with teaching burnout, teaching motivation, and teacher success. *Web of Science*, 43(33), 29198-29214.
- Prieto, S. (2022). *Modelo de evaluación formativa para fortalecer la práctica pedagógica en docentes del nivel inicial de Sullana 2021*. Tesis para obtener el grado académico de Doctora en Educación, Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95108/Prieto_PSDC-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Proudfoot, K., & Boyd, P. (2023). The instrumental motivation of teachers: implications of high-stakes accountability for professional learning. *British Journal of Educational Studies*, 1-26.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00071005.2023.2267657>

- Robles, C. y Muñiz, C. (2020). El Humanismo en la Práctica Docente de las Instituciones de Educación Superior. *Revista de Management de la universidad de Palermo*, 73-83.
https://www.palermo.edu/negocios/cbrs/pdf/pbr22/PBR_22_04.pdf
- Rojas, E. (2024). *Programa de competencias comunicativas para mejorar la práctica pedagógica de los docentes en instituciones de educación secundaria, Cutervo*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/136591>
- Ruiz, H. (2023). *Liderazgo transformacional y la práctica pedagógica de los docentes de una institución educativa en Colcabamba –Tayacaja, 2023*. Tesis de Maestría , Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116272>
- Ryan, R. & Deci, E. (2017). *Self- Datermination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press.
- Ryan,R. & Deci, E. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(101860).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0361476X20300254>
- Saban, C. (2021). De la educación permanente al aprendizaje a lo largo de toda la vida. <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/4ef1acad-49fa-43e0-83f1-b51521f30214/content>
- Sardiñas, Y.; Domínguez, I. y Reinoso, C. (2021). La comunicación educativa: su desarrollo en el profesor de secundaria básica. *Varona. Revista Científico Metodológica*, 71.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1992-82382020000200018
- Seje, A., Rivera,M., Gonzales, A. y Huaranga, L. (2021). La satisfacción docente y práctica pedagógica durante la emergencia sanitaria. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(19), 854-862.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.242>

- Sevedon, F. (2022). *Gestión Escolar y Práctica Pedagógica en docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública, UGEL Piura, 2022*. Tesis para obtener el grado académico de Maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94405/Sevedon_BF-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Silva, J., Leal, L., Schmidt, S., Fuhr, M. & Saraiva, E. (2023). Mental health, illness and teaching work. *School and Educational Psychology*, 27. <https://doi.org/10.1590/2175-35392023-242262>
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la Investigación científica*. Limusa S.A.
- Ttito, Y. (2022). *Práctica pedagógica y calidad educativa en docentes del nivel secundaria de instituciones educativas públicas, Quispicanchi. Cusco, 2021*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78280>
- Universidad César Vallejo. (2022). Código de Ética en investigación. <https://webadminportal.ucv.edu.pe/uploads/files/backup/RCUN-470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Codigo-de-Etica-en-Investigacion-V01.pdf>
- Valdivia, S. & Fernández, M. (2020). Formative evaluation in a context of pedagogical renewal: practices at the service of success. *Actualidades investigativas en Educación*, 20(1). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032020000100387&script=sci_arttext&tlng=en
- Vargas, C. (2023). *El trabajo colegiado y la práctica pedagógica en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Educación, Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121601>
- Vedder, D., Roth, G. y Mishaeli, Y. (2024). Supporting Teacher Reflection and Motivation through Psychological Needs satisfaction in Collaborative Reflection- Basd PD. *The Journal of Experimental Education*. <https://doi.org/10.1080/00220973.2024.2309920>

Vural, T. (2021). Motivation Status of Social Studies Teachers. *Educación y ciencia*, 46(207), 339-354. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000765235300014>

Ynzunza, C. y Izar, J. (2021). Las motivaciones, competencias y factores de éxito para el emprendimiento y su impacto en el desempeño empresarial. Un análisis en las MIPyMES en el estado de Querétaro, México. *Contaduría y Administración*, 66(1).
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.2327>

Zamora, M., Serrano, F. & Martinez, M. (2020). Content validity of the A-SIWT (ask, see, interpret, walk, tell) teaching model by expert judgment. *Formación Universitaria*, 13(3).
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000300043>

ANEXO N° 1

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Programa motivación 360° para la práctica pedagógica en instituciones educativas públicas del distrito de Pítipu

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.I. Programa motivación 360°	Fischman (2014), define a la motivación como aquella energía que da fuerza para realizar lo que agrada de forma libre y que direcciona el comportamiento de una persona. Pero, esta energía puede ser tanto positiva como negativa (miedo, culpa, rabia), lo que lleva a alcanzar metas u objetivos planteados o distanciarse de situaciones que pueden dañar. Fischman, afirman que motivación 360° es la representación completa de diversas teorías que estudian a la motivación y que se complementan en un círculo de 360 grados para que las empresas y organizaciones la apliquen en su totalidad, incluso se ha implementado en entornos educativos	La propuesta Programa motivación 360° se medirá a través de las dimensiones motivación intrínseca y motivación extrínseca. Fischman (2014)	motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Competencia • Relación • Novedad • Aprendizaje • Trascendencia 	Juicio de expertos
			motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Bonos e incentivos • Sanciones 	
V.D. Práctica Pedagógica	Según Minedu (2012) es la actividad profesional que realizan los docentes, consiste en la conducción y dirección de todo el proceso de enseñanza dentro del enfoque de inclusión y la diversidad. Es la mediación del maestro mediante la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, adecuado manejo de los	Esta variable se operacionalizará mediante un cuestionario referido a las dimensiones: clima propicio para el aprendizaje, dominio disciplinar, uso de estrategias y recursos pertinentes y evaluación permanentemente del aprendizaje.(MBDD)	Clima propicio para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales • Promueve un ambiente acogedor de la diversidad • Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y las normas de convivencia 	

	<p>contenidos estimulación constante de los estudiantes, implementado diferentes estrategias de enseñanza y evaluación, así como la selección de recursos educativos pertinentes. Se refiere también al uso de diversos criterios e instrumentos que faciliten identificar los logros en el proceso de aprendizaje y aspectos que requieran mejoras en la enseñanza.</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico 	<p>Escala</p> <p>Ordinal – politómica que consta de 26 ítems, con respuestas, cuya escala son:</p> <p>1= nunca, 2= casi siempre, 3= a veces, 4= casi siempre 5= siempre.</p>
<p>Dominio disciplinar, uso de estrategias y recursos pertinentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla contenidos actualizados, precisos y de fácil comprensión para los estudiantes • Diseña estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que fomentan el pensamiento crítico y la creatividad. • Incorpora una variedad de recursos y tecnologías accesibles para enriquecer el proceso educativo. 				
<p>Evaluación permanentemente del aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo de técnicas y métodos adecuados para la evaluación • Mide el progreso y logros con el uso de instrumentos elaborados • Proporciona retroalimentación oportuna • Evaluación formativa conforme a los criterios establecidos. 				

ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE PRACTICA PEDAGÓGICA

INDICACIONES: Estimado maestro, su participación es de vital importancia ya que permitirá llevar a cabo la presente investigación sobre un programa para la mejora de la práctica pedagógica. El cuestionario es anónimo y se mantendrá la confidencialidad de la institución a la que pertenece, por lo que se solicita completar el cuestionario con sinceridad, marcando cada ítem con una "x" según su experiencia y desenvolvimiento como docente de aula, la escala es la siguiente:

N= Nunca (1) CN= Casi nunca (2) AV=A veces (3) CS=Casi siempre (4) S= Siempre (5)

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: CLIMA PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
01	¿Presenta diferentes estrategias (como juego de roles, pausas activas, técnicas de relajación) para propiciar un ambiente emocionalmente seguro promoviendo el aprendizaje con respeto?					
02	¿ Promueve un ambiente saludable en donde sus estudiantes expresen sus opiniones o ideas con libertad y confianza?					
03	¿Se actualiza para conocer y aprender más sobre estrategias que muestren respeto por las diversidades?					
04	¿Genera interés en los escolares en la mayor parte del desarrollo de la sesión interactuando con entusiasmo y empleando diversas situaciones de aprendizaje?					
05	¿Fomenta el respeto y cumplimiento de las normas establecidas para una interacción personal, adecuada y respetuosa promoviendo la autodisciplina durante el desarrollo de su clase?					
06	¿Los conflictos que se presenta en clase, los resuelve oportunamente, determinando con los estudiantes acciones reparadoras?					
07	¿Genera espacios de diálogo sobre la discriminación donde los estudiantes propongan soluciones que no afecten a sus compañeros?					
08	¿Proporciona un soporte adecuado para el movimiento ordenado y seguro de todos los estudiantes, los ambientes que diseña dentro del aula?					
09	En su práctica habitual, ¿Los estudiantes entienden claramente las indicaciones que se les da, para tener interacciones organizadas y estructuradas?					
	DIMENSIÓN 2: DOMINIO DISCIPLINAR Y USO DE ESTRATEGIAS Y RECURSOS PERTINENTES					
10	¿Los contenidos que usted desarrolla, permite que los estudiantes demuestren que los han comprendido con facilidad?					
11	¿ Los contenidos disciplinares presentados guardan relación con el contexto del estudiante para que sean aplicados en su vida cotidiana?					
12	¿ Las estrategias que usted utiliza permite que los estudiantes comprenden el propósito de la clase y trabajan en función a ello?					

13	¿El estudiante utiliza estrategias de investigación gestionadas en clase para el desarrollo de los contenidos del área?					
14	¿Logra que los estudiantes busquen solución a problemas reales con estrategias creativas, flexibles e innovadoras, para mejorar las condiciones de vida de su comunidad?					
15	¿Utiliza frecuentemente recursos tecnológicos como laptop, pizarra interactiva, tabletas que ayuden al desarrollo de los contenidos en sus sesiones de aprendizaje?					
16	¿ Los contenidos de su área se pueden trabajar utilizando los recursos tecnológicos variados?					
	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN PERMANENTE PARA EL APRENDIZAJE					
17	¿Realiza una evaluación diferenciada teniendo en cuenta las prácticas culturales y estilos de aprendizaje de sus estudiantes?					
18	¿La observación, la entrevista, los trabajos de sus estudiantes y el análisis de contenido los utiliza con frecuencia para analizar y valorar la información como parte de la evaluación comprensiva?					
19	¿Utiliza diferentes instrumentos de evaluación como rúbricas, listas de cotejo entre otras para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o en grupo?					
20	¿Además de las pruebas objetivas, utiliza guía del desempeño del estudiante para evaluar la competencia?					
21	¿Realiza actividades de retroalimentación personalizada para que el estudiante reflexione sobre lo que le falta para llegar al logro esperado?					
22	¿Luego de las actividades de retroalimentación grupal que realiza, les provee de una guía de acciones para mejorar su aprendizaje?					
23	¿Conociendo los resultados de las evaluaciones, usted toma decisiones que le permitan mejorar su práctica de enseñanza, esta mejoría se refleja en sus estudiantes?					
24	¿Planifica con claridad los procesos de evaluación articulándolos con los objetivos de aprendizaje, las competencias a desarrollar y las características individuales de los estudiantes?					
25	¿Presenta criterios de evaluación de fácil comprensión para los estudiantes?					
26	¿Fomenta la autoevaluación y la coevaluación en clase para una mejora de los aprendizajes?					

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Programa Motivación 360° para la práctica pedagógica en instituciones educativas públicas del distrito de Pítipo”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario de la variable práctica pedagógica

Definición de la variable: Es la actividad profesional que realizan los docentes, consiste en la conducción y dirección de todo el proceso de enseñanza dentro del enfoque de inclusión y la diversidad. (MINEDU, 2012)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
Clima propicio para el aprendizaje	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales	1. ¿Presenta diferentes estrategias (como juego de roles, pausas activas, técnicas de relajación) para propiciar un ambiente emocionalmente seguro promoviendo el aprendizaje con respeto?	1	1	1	1		
		2. ¿Promueve un ambiente saludable en donde sus estudiantes expresen sus opiniones o ideas con libertad y confianza?	1	1	1	1		
	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad	3. ¿Se actualiza para conocer y aprender más sobre estrategias que muestren respeto por las diversidades?	1	1	1	1		
		4. ¿Genera interés en los escolares en la mayor parte del desarrollo de la sesión interactuando con entusiasmo y empleando diversas situaciones de aprendizaje?	1	1	1	1		
	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y las normas de convivencia	5. ¿Fomenta el respeto y cumplimiento de las normas establecidas para una interacción personal, adecuada y respetuosa promoviendo la autodisciplina durante el desarrollo de su clase?	1	1	1	1		
		6. ¿Los conflictos que se presenta en clase, los resuelve oportunamente, determinando con los estudiantes acciones reparadoras?	1	1	1	1		
		7. ¿Genera espacios de diálogo sobre la discriminación donde los estudiantes propongan soluciones que no afecten a sus compañeros?	1	1	1	1		
	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico	8. ¿Proporciona un soporte adecuado para el movimiento ordenado y seguro de todos los estudiantes, los ambientes que diseña dentro del aula?	1	1	1	1		
		9. En su práctica habitual, ¿Los estudiantes entienden claramente las indicaciones que se les da, para tener interacciones organizadas y estructuradas?	1	1	1	1		
	Dominio disciplinar y uso de estrategias y	Desarrolla contenidos actualizados, precisos y de fácil comprensión para los estudiantes	10. ¿Los contenidos que usted desarrolla, permite que los estudiantes demuestren que los han comprendido con facilidad?	1	1	1	1	
			11. ¿ Los contenidos disciplinares presentados guardan relación con el contexto del estudiante para que sean aplicados en su vida cotidiana?	1	1	1	1	

Evaluación permanente para el aprendizaje	Diseña estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que fomentan el pensamiento crítico y la creatividad	12. ¿ Las estrategias que usted utiliza permite que los estudiantes comprenden el propósito de la clase y trabajan en función a ello?	1	1	1	1	
		13. ¿El estudiante utiliza estrategias de investigación gestionadas en clase para el desarrollo de los contenidos del área?	1	1	1	1	
		14. ¿Logra que los estudiantes busquen solución a problemas reales con estrategias creativas, flexibles e innovadoras, para mejorar las condiciones de vida de su comunidad?	1	1	1	1	
	Incorpora una variedad de recursos y tecnologías accesibles para enriquecer el proceso educativo	15. ¿Utiliza frecuentemente recursos tecnológicos como laptop, pizarra interactiva, tabletas que ayuden al desarrollo de los contenidos en sus sesiones de aprendizaje?	1	1	1	1	
		16. ¿ Los contenidos de su área se pueden trabajar utilizando los recursos tecnológicos variados?	1	1	1	1	
	Empleo de técnicas y métodos adecuados para la evaluación	17. ¿Realiza una evaluación diferenciada teniendo en cuenta las prácticas culturales y estilos de aprendizaje de sus estudiantes?	1	1	1	1	
		18. ¿La observación, la entrevista, los trabajos de sus estudiantes y el análisis de contenido los utiliza con frecuencia para analizar y valorar la información como parte de la evaluación comprensiva?	1	1	1	1	
	Mide el progreso y logros con el uso de instrumentos elaborados	19. ¿Utiliza diferentes instrumentos de evaluación como rúbricas, listas de cotejo entre otras para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o en grupo?	1	1	1	1	
		20. ¿Además de las pruebas objetivas, utiliza guía del desempeño del estudiante para evaluar la competencia?	1	1	1	1	
	Proporciona retroalimentación oportuna	21. ¿Realiza actividades de retroalimentación personalizada para que el estudiante reflexione sobre lo que le falta para llegar al logro esperado?	1	1	1	1	
		22. ¿Luego de las actividades de retroalimentación grupal que realiza, les provee de una guía de acciones para mejorar su aprendizaje?	1	1	1	1	
		23. ¿Conociendo los resultados de las evaluaciones, usted toma decisiones que le permitan mejorar su práctica de enseñanza, esta mejoría se refleja en sus estudiantes?	1	1	1	1	
	Evaluación formativa conforme a los criterios establecidos	24. ¿Planifica con claridad los procesos de evaluación articulándolos con los objetivos de aprendizaje, las competencias a desarrollar y las características individuales de los estudiantes?	1	1	1	1	
		25. ¿Presenta criterios de evaluación de fácil comprensión para los estudiantes?	1	1	1	1	
		26. ¿Fomenta la autoevaluación y la coevaluación en clase para una mejora de los aprendizajes?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre la Práctica Pedagógica
Objetivo del instrumento	Recopilar información sobre la práctica pedagógica realizada por los docentes de las I.E. de Pitipo
Nombres y apellidos del experto	Rubén Orlando Arbañil Rivadeneira
Documento de identidad	DNI N° 25814207
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Magíster
Nacionalidad	Peruano
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS - UNMSM UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO - UNAC
Cargo	Docente Investigador
Número telefónico	975781938
Firma	 DNI: 25814207
Fecha	12 de mayo de 2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ARBAÑIL RIVADENEIRA
Nombres	RUBEN ORLANDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	25814207

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.
Rector	FIDEL RAMIREZ PRADO
Secretario General	CARLOS HINOJOSA UCHOFEN
Director	JORGE LAZO ARRASCO

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA
Fecha de Expedición	30/10/2014
Resolución/Acta	13884-2014-R-UAP
Diploma	A01726500
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
12 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001886188



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 12/05/2024 08:38:47-0600

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento

Matriz de validación del cuestionario de la variable práctica pedagógica

Definición de la variable: Es la actividad profesional que realizan los docentes, consiste en la conducción y dirección de todo el proceso de enseñanza dentro del enfoque de inclusión y la diversidad. (MINEDU, 2012)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
Clima propicio para el aprendizaje	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales	1. ¿Presenta diferentes estrategias (como juego de roles, pausas activas, técnicas de relajación) para propiciar un ambiente emocionalmente seguro promoviendo el aprendizaje con respeto?	1	1	1	1		
		2. ¿Promueve un ambiente saludable en donde sus estudiantes expresen sus opiniones o ideas con libertad y confianza?	1	1	1	1		
	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad	3. ¿Se actualiza para conocer y aprender más sobre estrategias que muestren respeto por las diversidades?	1	1	1	1		
		4. ¿Genera interés en los escolares en la mayor parte del desarrollo de la sesión interactuando con entusiasmo y empleando diversas situaciones de aprendizaje?	1	1	1	1		
	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y las normas de convivencia	5. ¿Fomenta el respeto y cumplimiento de las normas establecidas para una interacción personal, adecuada y respetuosa promoviendo la autodisciplina durante el desarrollo de su clase?	1	1	1	1		
		6. ¿Los conflictos que se presenta en clase, los resuelve oportunamente, determinando con los estudiantes acciones reparadoras?	1	1	1	1		
		7. ¿Genera espacios de diálogo sobre la discriminación donde los estudiantes propongan soluciones que no afecten a sus compañeros?	1	1	1	1		
	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico	8. ¿Proporciona un soporte adecuado para el movimiento ordenado y seguro de todos los estudiantes, los ambientes que diseña dentro del aula?	1	1	1	1		
		9. En su práctica habitual, ¿Los estudiantes entienden claramente las indicaciones que se les da, para tener interacciones organizadas y estructuradas?	1	1	1	1		
	Dominio disciplinar y uso de estrategias y	Desarrolla contenidos actualizados, precisos y de fácil comprensión para los estudiantes	10. ¿Los contenidos que usted desarrolla, permite que los estudiantes demuestren que los han comprendido con facilidad?	1	1	1	1	
			11. ¿Los contenidos disciplinares presentados guardan relación con el contexto del estudiante para que sean aplicados en su vida cotidiana?	1	1	1	1	

Evaluación permanente para el aprendizaje	Diseña estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que fomentan el pensamiento crítico y la creatividad	12. ¿Las estrategias que usted utiliza permite que los estudiantes comprenden el propósito de la clase y trabajan en función a ello?	1	1	1	1	
		13. ¿El estudiante utiliza estrategias de investigación gestionadas en clase para el desarrollo de los contenidos del área?	1	1	1	1	
		14. ¿Logra que los estudiantes busquen solución a problemas reales con estrategias creativas, flexibles e innovadoras, para mejorar las condiciones de vida de su comunidad?	1	1	1	1	
	Incorpora una variedad de recursos y tecnologías accesibles para enriquecer el proceso educativo	15. ¿Utiliza frecuentemente recursos tecnológicos como laptop, pizarra interactiva, tabletas que ayuden al desarrollo de los contenidos en sus sesiones de aprendizaje?	1	1	1	1	
		16. ¿Los contenidos de su área se pueden trabajar utilizando los recursos tecnológicos variados?	1	1	1	1	
	Empleo de técnicas y métodos adecuados para la evaluación	17. ¿Realiza una evaluación diferenciada teniendo en cuenta las prácticas culturales y estilos de aprendizaje de sus estudiantes?	1	1	1	1	
		18. ¿La observación, la entrevista, los trabajos de sus estudiantes y el análisis de contenido los utiliza con frecuencia para analizar y valorar la información como parte de la evaluación comprensiva?	1	1	1	1	
	Mide el progreso y logros con el uso de instrumentos elaborados	19. ¿Utiliza diferentes instrumentos de evaluación como rúbricas, listas de cotejo entre otras para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o en grupo?	1	1	1	1	
		20. ¿Además de las pruebas objetivas, utiliza guía del desempeño del estudiante para evaluar la competencia?	1	1	1	1	
	Proporciona retroalimentación oportuna	21. ¿Realiza actividades de retroalimentación personalizada para que el estudiante reflexione sobre lo que le falta para llegar al logro esperado?	1	1	1	1	
		22. ¿Luego de las actividades de retroalimentación grupal que realiza, les provee de una guía de acciones para mejorar su aprendizaje?	1	1	1	1	
		23. ¿Conociendo los resultados de las evaluaciones, usted toma decisiones que le permitan mejorar su práctica de enseñanza, esta mejora se refleja en sus estudiantes?	1	1	1	1	
	Evaluación formativa conforme a los criterios establecidos	24. ¿Planifica con claridad los procesos de evaluación articulándolos con los objetivos de aprendizaje, las competencias a desarrollar y las características individuales de los estudiantes?	1	1	1	1	
		25. ¿Presenta criterios de evaluación de fácil comprensión para los estudiantes?	1	1	1	1	
		26. ¿Fomenta la autoevaluación y la coevaluación en clase para una mejora de los aprendizajes?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre la Práctica Pedagógica
Objetivo del instrumento	Recopilar información sobre la práctica pedagógica realizada por los docentes de las I.E. de Pítipo
Nombres y apellidos del experto	Celia Vigil Saavedra
Documento de identidad	16 723 115
Años de experiencia en el área	08 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	UGEL Ferreñafe
Cargo	Especialista de Educación
Número telefónico	992 20 52 80
Firma	
Fecha	13 de mayo del 2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	VIGIL SAAVEDRA
Nombres	CELIA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16723115

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACION
Fecha de Expedición	10/08/17
Resolución/Acta	0240-2017-UCV
Diploma	052-014287
Fecha Matrícula	01/01/2015
Fecha Egreso	31/12/2016

Fecha de emisión de la constancia:
01 de Junio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001916733



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 01/06/2024 16:59:55-0600

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación permanente para el aprendizaje	Diseña estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que fomentan el pensamiento crítico y la creatividad	12. ¿Las estrategias que usted utiliza permite que los estudiantes comprenden el propósito de la clase y trabajan en función a ello?	1	1	1	1	
		13. ¿El estudiante utiliza estrategias de investigación gestionadas en clase para el desarrollo de los contenidos del área?	1	1	1	1	
		14. ¿Logra que los estudiantes busquen solución a problemas reales con estrategias creativas, flexibles e innovadoras, para mejorar las condiciones de vida de su comunidad?	1	1	1	1	
	Incorpora una variedad de recursos y tecnologías accesibles para enriquecer el proceso educativo	15. ¿Utiliza frecuentemente recursos tecnológicos como laptop, pizarra interactiva, tabletas que ayuden al desarrollo de los contenidos en sus sesiones de aprendizaje?	1	1	1	1	
		16. ¿Los contenidos de su área se pueden trabajar utilizando los recursos tecnológicos variados?	1	1	1	1	
	Empleo de técnicas y métodos adecuados para la evaluación	17. ¿Realiza una evaluación diferenciada teniendo en cuenta las prácticas culturales y estilos de aprendizaje de sus estudiantes?	1	1	1	1	
		18. ¿La observación, la entrevista, los trabajos de sus estudiantes y el análisis de contenido los utiliza con frecuencia para analizar y valorar la información como parte de la evaluación comprensiva?	1	1	1	1	
	Mide el progreso y logros con el uso de instrumentos elaborados	19. ¿Utiliza diferentes instrumentos de evaluación como rúbricas, listas de cotejo entre otras para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o en grupo?	1	1	1	1	
		20. ¿Además de las pruebas objetivas, utiliza guía del desempeño del estudiante para evaluar la competencia?	1	1	1	1	
	Proporciona retroalimentación oportuna	21. ¿Realiza actividades de retroalimentación personalizada para que el estudiante reflexione sobre lo que le falta para llegar al logro esperado?	1	1	1	1	
		22. ¿Luego de las actividades de retroalimentación grupal que realiza, les provee de una guía de acciones para mejorar su aprendizaje?	1	1	1	1	
		23. ¿Conociendo los resultados de las evaluaciones, usted toma decisiones que le permitan mejorar su práctica de enseñanza, esta mejora se refleja en sus estudiantes?	1	1	1	1	
	Evaluación formativa conforme a los criterios establecidos	24. ¿Planifica con claridad los procesos de evaluación articulándolos con los objetivos de aprendizaje, las competencias a desarrollar y las características individuales de los estudiantes?	1	1	1	1	
		25. ¿Presenta criterios de evaluación de fácil comprensión para los estudiantes?	1	1	1	1	
		26. ¿Fomenta la autoevaluación y la coevaluación en clase para una mejora de los aprendizajes?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre la Práctica Pedagógica
Objetivo del instrumento	Recopilar información sobre la práctica pedagógica realizada por los docentes de las I.E. de Pitipo
Nombres y apellidos del experto	Yeovana Estela De las Santas Exebio
Documento de identidad	17412218
Años de experiencia en el área	07 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	UGEL Ferreñafe
Cargo	Especialista en Educación
Número telefónico	979596124
Firma	
Fecha	13 de mayo de 2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **DE LOS SANTOS EXEBIO**
Nombres **YEOVANA ESTELA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **17412218**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN EDUCACION**
Fecha de Expedición **10/08/17**
Resolución/Acta **0240-2017-UCV**
Diploma **052-014260**
Fecha Matricula **01/01/2015**
Fecha Egreso **31/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
01 de Junio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001918743



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA.
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 01/06/2024 19:07:38-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD
MÉTODO DE CONSISTENCIA INTERNA – ALFA DE CRONBACH

N° Ítems 20		ITEMS																								Suma de ítems	
SUJETO	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	
S1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	115
S2	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	2	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	117
S3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	121
S4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	116
S5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	90
S6	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	102
S7	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	106
S8	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	116
S9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	122
S10	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	112
S11	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	120
S12	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	92
S13	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	2	3	5	4	5	2	3	3	3	4	5	4	99
S14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	121
S15	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	2	2	107
S16	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	121
S17	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	110
S18	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	113
S19	3	5	3	5	5	3	4	3	5	4	4	5	4	5	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	105
S20	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	104
Varianza	0.39	0.13	0.46	0.19	0.21	0.39	0.73	0.548	0.43	0.33	0.21	0.45	0.45	0.49	0.848	0.46	0.8	0.29	0.24	0.59	0.54	0.49	0.54	0.24	0.53	0.61	
Si^2	11.56																										
St^2	87.85																										
Alfa: α	0.914																										

K: Número de ítems

Si^2 : Suma de varianza de los ítems

St^2: Varianza de la suma de los ítems

 α : Alfa de Cronbach

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

V DE AIKEN PARA CUESTIONARIO DE PRACTICA PEDAGÓGICA

Diseñado por Jose Ventura								
Inserte valores								
min	0							
max	1							
k	1							
		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V
item1	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item2	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item3	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item4	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item5	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item9	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item10	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item11	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item12	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item13	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item14	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item15	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO

BAREMACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE EN ESTUDIO

	DIM01	DIM02	DIM03	VD
Ítems	9	7	10	26
min	9	7	10	26
máx.	45	35	50	130
Rango	36	28	40	104
Categoría	3	3	3	3
amplitud	12	9.333	13.333	34.667
Deficiente	21	16	23	61
Regular	33	26	37	95
Óptimo	45	35	50	130

BAREMO DE LAS DIMENSIONES SEGÚN ESCALA TIPO LIKERT

	DIM01	DIM02	DIM03	VD
Deficiente	9 A 21	7 A 16	10 A 23	26 A 61
Regular	22 A 33	17 A 26	24 A 37	62 A 95
Óptimo	34 A 45	27 A 35	38 A 50	96 A 130



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA MOTIVACIÓN 360° PARA MEJORAR LA
PRÁCTICA PEDAGÓGICA



<https://kidea.app/contenidos/motivacion-360deg>

AUTORA:

Requejo Castillo, Virginia Lucía

CHICLAYO - PERÚ

2024

1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

“Programa de Motivación 360° para fortalecer la práctica pedagógica de los docentes”

2. DIAGNÓSTICO:

La propuesta es un programa denominado “Motivación 360°” que constituye un conjunto de estrategias planificadas y organizadas en 14 talleres (1 de sensibilización, 12 motivacionales y 1 de culminación), dirigido a 35 docentes de las instituciones educativas del distrito de Pítipa, debido a la problemática encontrada según resultados de la encuesta aplicada para medir el nivel de la práctica pedagógica en las instituciones, se observó que el 48,6% están en situación de regular y el 37,1 % se encuentra en situación deficiente; por lo que se puede concluir que la mayoría de docentes no desarrolla una práctica pedagógica adecuada, es decir, la falta de empleo de estrategias que propicien un ambiente seguro y adecuado para el aprendizaje, se imparte contenidos disciplinares que en su mayoría no guardan relación con el contexto de los estudiantes, estrategias que permitan la comprensión del propósito e interés durante la clase, contenidos que desarrollen el razonamiento crítico y creativo. Asimismo, la aplicación de una adecuada evaluación formativa y diferenciada teniendo en cuenta los estilos de aprendizajes, y el uso de diversos instrumentos de evaluación que reflejen la situación real de los estudiantes para la toma de decisiones y una retroalimentación reflexiva para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Estos resultados encontrados no son lejanos a los encontrados en el último reporte de MINEDU (2023) sobre Monitoreo de Prácticas Escolares 2022 donde se observó que el 80 % de docentes de la muestra en estudio se encontraron en el nivel 1 y 2 de la rúbrica de monitoreo; no cumpliendo con el objetivo 4 de la ODS (Naciones Unidas, 2023) que señala una educación gratuita, equitativa y de calidad para obtener resultados efectivos de aprendizaje. En este sentido, se propone un programa que permita mejorar la práctica pedagógica, resaltando las características de la motivación intrínseca y extrínseca que poseen los docentes, de esta manera lograr la formación integral de los estudiantes del nivel primario y secundaria.

3. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

El programa de motivación es un conjunto de acciones planificadas y organizadas que se llevan a cabo para alcanzar un objetivo específico, dirigido a mejorar la calidad educativa como lo afirma el cuarto objetivo de desarrollo sostenible, promoviendo la

innovación a través de la motivación, como impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades básicas hasta las de autorrealización (Chiavenato, 2007)

Desde esta perspectiva el programa se define como el conjunto de estrategias que ayudará a mejorar la motivación de los participantes. Fischman (2014) afirma que motivación 360° es la representación completa de diversas teorías que estudian a la motivación y que se complementan en un círculo de 360 grados para que sean aplicadas en su totalidad en el ámbito tanto empresarial, personal como académico. El programa se centra en la importancia de los factores internos y externos que influyen en el comportamiento humano (Ryan y Deci, 2017). Con la finalidad de aumentar en los docentes la satisfacción laboral, tengan un mejor rendimiento en el aula y una mayor eficacia en la enseñanza logrando la formación integral de los estudiantes.

4. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

4.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la práctica pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Pítipo.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de la motivación intrínseca en los docentes.
- Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de la motivación extrínseca en los docentes.

5. FUNDAMENTOS

Esta propuesta de programa, tiene como fundamentos diversos soportes:

En el **epistemológico** se busca cubrir el vacío encontrado en los resultados al aplicar el cuestionario sobre la práctica pedagógica. Esto se debe a la falta de motivación tanto intrínseca como extrínseca en los docentes para ejercer su labor, ambas son necesarias en todo desempeño laboral y personal como lo demuestran las teorías de Maslow al estudiar las necesidades básicas del ser humano; Herzberg con los factores higiénicos, que son influencias externas vinculadas al campo laboral como las condiciones de trabajo y los factores motivacionales o de satisfacción, se refiere a factores internos relacionados con la misma práctica y cómo se realiza; Deci y Ryan que exploran la motivación intrínseca y extrínseca y su influencia en el comportamiento humano (Chiavenato, 2007) y Fischman (2014) quien considera que a través de la motivación, la persona tiene la capacidad para aprender, reinventarse, crear nuevos hábitos, asumir retos, ser optimista, perseverar, que le lleven a superar sus límites y a salir de su zona de confort, en bien de su crecimiento personal y profesional.

Filosóficamente, el programa se fundamenta en el humanismo porque busca empoderar al docente, fomentando su desarrollo personal y profesional, apoyando sus esfuerzos por alcanzar sus metas y potencialidades; y en lo pragmático, porque incentiva a establecer metas claras y realistas, a evaluar y ajustar sus estrategias según los resultados obtenidos, y a buscar soluciones prácticas y efectivas a los desafíos (Robles y Muñiz, 2020)

El fundamento **pedagógico** del programa está basado en el aprendizaje permanente, que permite el desarrollo profesional, incentivando la actualización de conocimientos y promoviendo una cultura de mejora continua; el aprendizaje colaborativo, fomentando el trabajo en equipo, que permitan compartir experiencias, estos fundamentos crean un entorno de trabajo positivo y estimulante que fomenta la motivación, el compromiso y la satisfacción en la labor educativa (Saban, 2021)

En lo **psicológico**, el programa busca fomentar el bienestar, la satisfacción laboral y el compromiso profesional de los maestros, creando un entorno que apoya la autonomía que permite al docente tomar decisiones sobre los métodos de enseñanza; la competencia que proporciona oportunidades de desarrollo profesional y la relación fomentando una comunidad de apoyo entre colegas (Ryan y Deci, 2017). Asimismo, la teoría de la equidad, permite garantizar que los docentes sientan que sus esfuerzos son reconocidos y recompensados de manera justa, y con oportunidades equitativas para avanzar en sus carreras

En los fundamentos **sociológicos**, se busca fomentar una cultura de comunicación abierta y honesta en la escuela, donde los docentes se sientan escuchados y valorados (Sardiñas et al., 2021). La teoría del rol social permite clarificar y reconocer los roles y expectativas de los docentes, dándoles una visión de su responsabilidad en la comunidad educativa y sentido de comunidad y pertenencia a través de actividades de en equipos, eventos sociales y celebraciones compartidas, promoviendo valores y metas comunes que unan a los docentes (Ceballos, 2018).

6. PRINCIPIOS PSICOPEDAGÓGICOS

Entre los principios psicopedagógicos que son parte de este programa están:

Principio de **participación**, como agentes activos, los docentes se sienten más comprometidos y motivados cuando tienen la oportunidad de influir en las decisiones que afectan su práctica educativa, como participar activamente en el diseño curricular y en la implementación de políticas escolares que conduce a una mejora en la calidad educativa, promoviendo una cultura escolar de confianza, respeto mutuo y colaboración entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Principio de **pertinencia**, se centra en asegurar que las actividades, los objetivos y las estrategias de desarrollo profesional sean relevantes y significativas para los docentes y se

sienten más comprometidos y motivados cuando perciben oportunidades significativas para sus necesidades profesionales y los retos que se presenta en clase. Estas iniciativas pueden llevar a una mejora en las habilidades y prácticas pedagógicas, beneficiando directamente a los estudiantes.

Principio de **integralidad**, los docentes se sienten más satisfechos y comprometidos cuando reciben apoyo integral que considera sus necesidades emocionales, sociales y profesionales, se fortalece la motivación intrínseca y su capacidad para enfrentar desafíos con mayor resiliencia cuando se sienten apoyados integralmente tienden a mejorar su desempeño en el aula, lo que se traduce en mejores resultados educativos para los estudiantes.

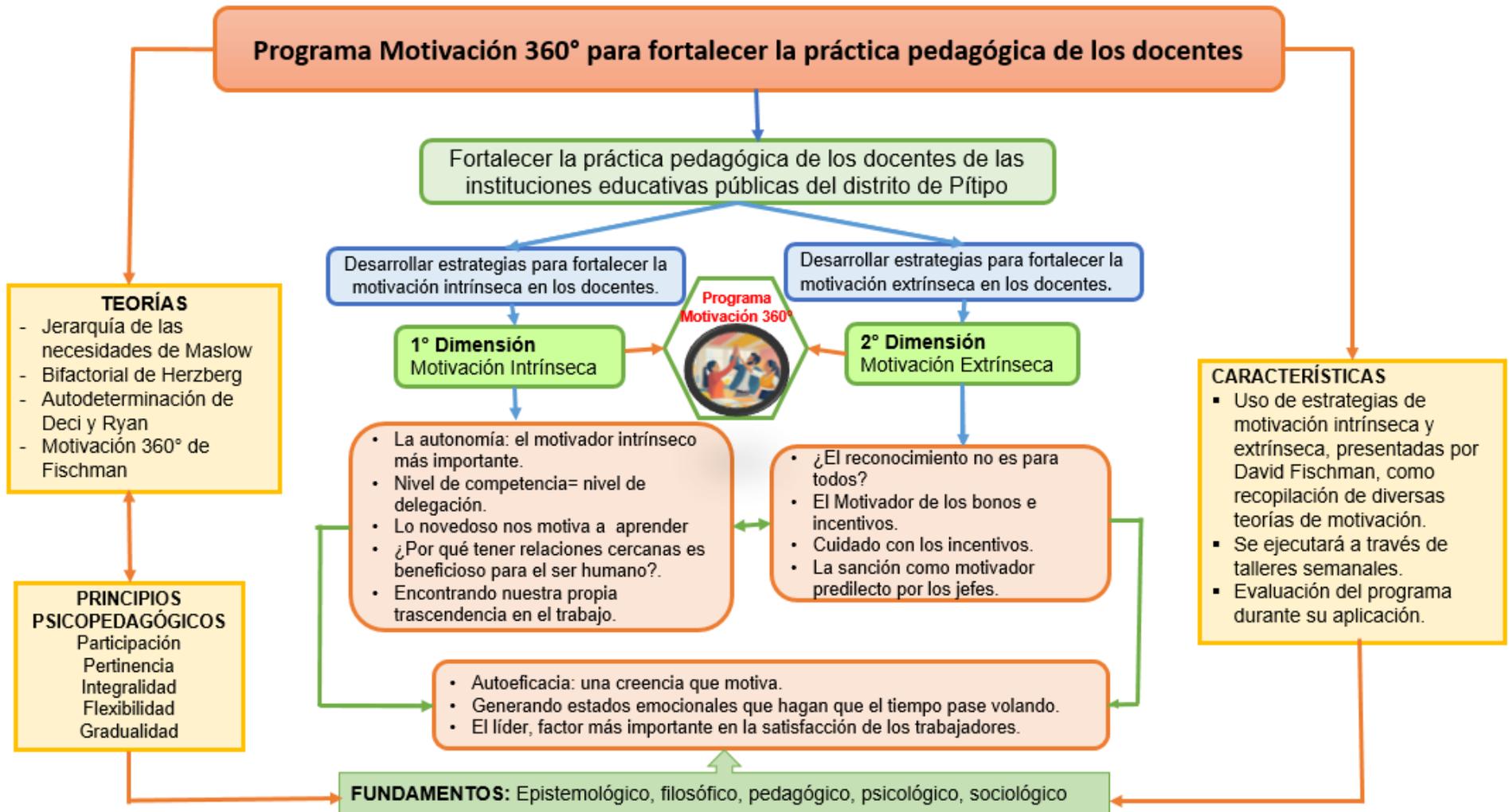
Principio de **flexibilidad**, permite a los educadores centrarse en áreas específicas de desarrollo profesional que son más relevantes para sus objetivos y aspiraciones profesionales. Adaptar las estrategias de motivación según el contexto y las preferencias individuales mejora la eficacia de los programas y aumenta su impacto en el desempeño docente.

Principio de **gradualidad**, facilita la aceptación y adopción de nuevas prácticas y cambios por parte de los docentes al permitirles ajustarse gradualmente a las expectativas y exigencias del programa de motivación, implementando estrategias y actividades que promuevan un proceso de cambio y mejora progresiva y sostenible para el desarrollo profesional, promoviendo una mejora continua en el desempeño de los docentes.

7. CARACTERÍSTICAS

- El programa está diseñado para los docentes de las instituciones educativas públicas donde se presenta una problemática similar en la práctica pedagógica.
- Se ejecutará a través de 14 talleres semanales.
- Evaluación del programa durante su aplicación, mediante la observación en el mejoramiento de la práctica pedagógica.
- El programa se basa en las estrategias de motivación intrínseca y extrínseca, presentadas por David Fischman, como recopilación de diversas teorías de motivación.
- Es una propuesta interdisciplinaria, dado que los talleres serán con la participación del docente y un psicólogo.

8. ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA



9. ACTIVIDADES DE MEJORA

ACTIVIDAD DE MEJORA	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES	CRONOGRAMA						
			Marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	setiembre
Reunión con director (a) de la I.E. para presentar el programa.	Incluir el programa en el Plan Anual de Trabajo de la I.E.								
Taller de sensibilización	Acuerdos generales con los docentes para la aplicación del programa.	Director Docente							
La autonomía: el motivador intrínseco más importante.	Docentes autónomos para enfrentar desafíos.	Docente Psicólogo							
Nivel de competencia igual nivel de delegación.	Docentes competentes para delegar funciones.	Docente Psicólogo							
Lo novedoso nos motiva a aprender.	Docentes que busquen nuevos retos para seguir aprendiendo.	Docente Psicólogo							
¿Por qué tener relaciones cercanas es beneficioso para el ser humano?	Docentes empáticos fortalecen las relaciones interpersonales.	Docente Psicólogo							
Encontrando nuestra propia trascendencia en el trabajo.	Docentes que proponen estrategias para mejorar la práctica pedagógica.	Docente Psicólogo							
¿El reconocimiento no es para todos?	Docentes diferencian un reconocimiento formal del informal y su importancia.	Docente Psicólogo							
El Motivador de los bonos e incentivos.	Docentes valoran el peligro de usar los bonos e incentivos como motivadores extrínsecos.	Docente Psicólogo							
Cuidado con los incentivos.	Docentes reconocen que dar un incentivo como motivación no siempre genera un trabajo de calidad.	Docente Psicólogo							
La sanción como motivador predilecto por los jefes.	Docentes evalúan la sanción como estrategia de control para evitarla.	Docente Psicólogo							
Autoeficacia: una creencia que motiva.	Docentes aprender a ser auto eficaces en su desempeño laboral.	Docente Psicólogo							

Generando estados emocionales que hagan que el tiempo pase volando.	Docentes que usen estrategias para hacer divertido su trabajo.	Docente Psicólogo							
El líder, factor más importante en la satisfacción de los trabajadores.	Aprende a valorar a los compañeros de trabajo, eliminando factores de insatisfacción.	Docente Psicólogo							
Clausura del taller	Realizar una evaluación completa del programa a través de una encuesta de satisfacción.	Director Docente							

10. PRESUPUESTO

Para implementar el programa propuesto, se debe contar con el siguiente presupuesto:

Descripción	Costo	unitario	Cantidad	Costo total
Papel bond, papelotes, materiales y útiles de oficina	Portafolios	20.00	01	20.00
	Lapiceros	1.00	35	35.00
	Correctores	3.00	02	6.00
	Resaltadores	2.50	04	10.00
	Papel Bonn A4	15.00	03	45.00
De comunicaciones y telecomunicaciones	Tinta de impresora USB	35	02	70.00
Servicios de telefonía móvil	Telefonía móvil celular.	60.00	3	180.00
Servicios de Internet	Servicio de internet.	60.00	2	120.00
Servicios profesionales	Profesional en psicología	150.00	12	1 800.00
TOTAL				2 286.00

REFERENCIAS

- Ceballos, H. (2018). El Rol del docente en la actualidad y su función social. *Revista de Investigación y Evaluación Educativa*, 5(2), 40-50. Obtenido de <https://revie.gob.do/index.php/revie/article/view/34/30>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill.
- Fischman, D. y Matos, L. (2014). *Motivación 360° Cómo incrementarla en la vida y en la empresa*. Planeta Perú S.A.
- MINEDU. (2023). *Reporte de Resultados del Monitoreo de Prácticas Escolares 2022*. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12799/8988>
- Naciones, U. (2023). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Robles, C. y Muñiz, C. (2020). El Humanismo en la Práctica Docente de las Instituciones de Educación Superior. *Revista de Management de la universidad de Palermo*, 73-83. Obtenido de https://www.palermo.edu/negocios/cbrs/pdf/pbr22/PBR_22_04.pdf
- Ryan, R. & Deci, E. (2017). *Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. THE GUILFORD PRESS.
- Saban, C. (2021). De la educación permanente al aprendizaje a lo largo de toda la vida. Obtenido de <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/4ef1acad-49fa-43e0-83f1-b51521f30214/content>
- Sardiñas, Y.; Domínguez, I. y Reinoso, C. (2021). La comunicación educativa: su desarrollo en el profesor de secundaria básica. *Varona. Revista Científico Metodológica*, 71. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1992-82382020000200018

ANEXOS

TALLER N° 01

TÍTULO DEL TALLER: La autonomía, el motivador intrínseco más importante.		
OBJETIVO: Desarrollar un entorno saludable donde los docentes actúen con libertad y autonomía.		
RESPONSABLES: Psicólogo y docente		
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS o MATERIALES	TIEMPO APROX.
<p>INICIO</p> <p>Dinámica rompe hielo: Nos presentamos y con la ayuda de una pelota vamos pasando a diferentes personas y a su vez tendrán que decir su nombre.</p> <p>DESARROLLO</p> <p>Compartir imagen de un padre que siempre quiso ser corredor de 100 metros planos y hace que su hijo practique este deporte para que sea exitoso.</p> <p>Tema: La AUTONOMIA, el motivador intrínseco más importante.</p> <p>Consigna: Se forman grupos y analizan a través de lluvia de ideas la actividad presentada. Conclusión a la que llegaron.</p> <p>FINAL</p> <p>Para el cierre realizamos ejercicios de estiramiento y colocamos música de fondo para realizarlo.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Pelota- Hoja con dibujo.- Papel sabana- Plumones.- Limpia tipo	80 Min.

TALLER N° 02

TÍTULO DEL TALLER: Nivel de competencia = nivel de delegación		
OBJETIVO: Desarrollar la capacidad y las destrezas que les permitan tener las competencias necesarias para delegar funciones.		
RESPONSABLES: Psicólogo y docente		
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS o MATERIALES	TIEMPO APROX.
<p>INICIO</p> <p>Dinámica de la isla desierta: se pide a los participantes que respondan tres preguntas simples:</p> <ul style="list-style-type: none"> • suponiendo que estás perdido en una isla desierta, ¿con qué compañero te gustaría estar? • Suponiendo que ganaste un viaje al que puedes llevar a tres compañeros, ¿a quién del grupo elegirías? • Si necesitas organizar un evento, ¿a qué compañero elegirías para ayudarte? <p>DESARROLLO: Compartir actividad EL AGUILA QUE NO QUERIA VOLAR. Donde un rey cuenta la historia de dos águilas donde una solo volaba y la otra no quería salir de la rama. Tema: Nivel de competencia= nivel de delegación Consigna: Se forman grupos y analizan a través de lluvia de ideas la actividad presentada. Conclusión a la que llegaron</p> <p>FINAL: Para el cierre realizamos ejercicios de estiramiento y colocamos música de fondo para realizarlo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Papel - Bolígrafo - Parlante para música 	80 Min.



Universidad César Vallejo

FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
Título de la investigación	Programa Motivación 360° para la práctica pedagógica en instituciones educativas públicas del distrito de Pítipa, 2024		
Autora	Requejo Castillo, Virginia Lucia	Programa	Maestría en Administración de la Educación
Línea de investigación	Gestión y Calidad Educativa		
Variable a ser evaluada	Programa Motivación 360°		
Denominación de la propuesta	PROGRAMA MOTIVACION 360° PARA MEJORAR LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO			
Nombre del profesional experto	MARÍA DEL PILAR BUSTAMANTE DE ORDINOLA		
Profesión	DOCENTE DE EDUCACIÓN INICIAL	Grado académico	DOCTORADO
Institución en la que labora	INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°031 ANGELITOS DEL CIELO		
Tiempo de experiencia laboral	44 AÑOS		

INSTRUCCIONES: Estimada Magister, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

Criterios	Descripción	Deficiente 0 – 20	Regular 21 – 40	Buena 41 – 60	Muy Buena 61 – 80	Excelente 81 – 100	RECOMENDACIONES.
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta					95	
	Secciones que comprende					95	
	Jerarquización de cada sección					95	
	Interrelación o articulación entre componentes					95	
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje					95	
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o plan					95	
	Existe coherencia entre todos los elementos incluidos en la propuesta (Etapas, tema eje, estrategias, fundamentos, teóricos, pilares, principios y más)					95	
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes					95	
Contenido de la propuesta	Incluye los componentes necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta					95	
	La Introducción expone el tema central de la propuesta					95	
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta					95	

	Incluye fundamentos teóricos vinculados con el tema eje					95	
	Descripción detallada de la propuesta					95	
	Incluye pilares que garantizan sostenibilidad de la propuesta					95	
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo óptimo de la propuesta					95	
	Actividades propuestas en coherencia con el tema eje y orientadas a solucionar el problema					95	
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia					95	
	Es inédita, auténtica, novedosa					95	
	Congruencia interna					95	
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales					95	

Nombre y Apellidos MARIA DEL PILAR BUSTAMANTE DE ORDINOLA

DNI 33560889

Teléfono 945 126 885

E-mail: maripili_1304@hotmail.com



FIRMA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BUSTAMANTE BUSTAMANTE**
Nombres **MARIA DEL PILAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **33560889**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **CAMPANA AÑASCO HERACLIO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **29/02/16**
Resolución/Acta **0038-2016-UCV**
Diploma **UCV24908**
Fecha Matrícula **15/03/2012**
Fecha Egreso **25/07/2012**

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001977448



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 06/07/2024 16:52:10-0600

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACION			
Título de la investigación	Programa Motivación 360° para la práctica pedagógica en instituciones educativas públicas del distrito de Pítipo, 2024		
Autora	Requejo Castillo, Virginia Lucia	Programa	Maestría en Administración de la Educación
Línea de investigación	Gestión y Calidad Educativa		
Variable a ser evaluada	Programa Motivación 360°		
Denominación de la propuesta	PROGRAMA MOTIVACIÓN 360° PARA MEJORAR LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO			
Nombre del profesional experto	ROSA ELIZABETH ORDOÑEZ DE LOS RIOS		
Profesión	PSICOLOGA	Grado académico	MAGISTER
Institución en la que labora	INSTITUTO DE PSICOLOGÍA ANDARES		
Tiempo de experiencia laboral	4 AÑOS		

INSTRUCCIONES: Estimada Magister, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

Criterios	Descripción	Deficiente 0 – 20	Regular 21 – 40	Buena 41 – 60	Muy Buena 61 – 80	Excelente 81 – 100	RECOMENDACIONES.
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta					98	
	Secciones que comprende					98	
	Jerarquización de cada sección					98	
	Interrelación o articulación entre componentes					98	
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje					98	
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o plan					98	
	Existe coherencia entre todos los elementos incluidos en la propuesta (Etapas, tema eje, estrategias, fundamentos, teóricos, pilares, principios y más)					98	
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes					98	
Contenido de la propuesta	Incluye los componentes necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta					98	
	La Introducción expone el tema central de la propuesta					98	
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta					98	

	Incluye fundamentos teóricos vinculados con el tema eje					98	
	Descripción detallada de la propuesta					98	
	Incluye pilares que garantizan sostenibilidad de la propuesta					98	
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo óptimo de la propuesta					98	
	Actividades propuestas en coherencia con el tema eje y orientadas a solucionar el problema					98	
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia					98	
	Es inédita, auténtica, novedosa					98	
	Congruencia interna					98	
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales					98	

Nombre y Apellidos ROSA ELIZABETH ORDOÑEZ DE LOS RIOS
 DNI 16658745
 Teléfono 957340577
 E- mail: roxy2_4@hotmail.com

INSTITUTO PERUANO DE PSICOLOGIA Y BIENESTAR ENL
 ANDRÉS

 Mg. Rosa Ordoñez De los Ríos
 DIRECTORA ACADÉMICA
 C.P.S. N° 48275

FIRMA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ORDOÑEZ DE LOS RIOS**
Nombres **ROSA ELIZABETH**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16658745**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **CORDOVA CAYO DANIEL ADOLFO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **08/02/24**
Resolución/Acta **0014-2024-UCV**
Diploma **052-231169**
Fecha Matrícula **05/04/2021**
Fecha Egreso **01/09/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001889887



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 14/07/2024 10:48:33-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



Universidad César Vallejo

FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACION			
Título de la investigación	Programa Motivación 360° para la práctica pedagógica en instituciones educativas públicas del distrito de Pítipó, 2024		
Autora	Requejo Castillo, Virginia Lucia	Programa	Maestría en Administración de la Educación
Línea de investigación	Gestión y Calidad Educativa		
Variable a ser evaluada	Programa Motivación 360°		
Denominación de la propuesta	PROGRAMA MOTIVACIÓN 360° PARA MEJORAR LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO			
Nombre del profesional experto	CELIA VIGIL SAAVEDRA		
Profesión	DOCENTE DE EDUCACIÓN PRIMARIA	Grado académico	DOCTORADO
Institución en la que labora	UGEL FERREÑAFE		
Tiempo de experiencia laboral	25 AÑOS		

INSTRUCCIONES: Estimada Magister, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

Criterios	Descripción	Deficiente 0 – 20	Regular 21 – 40	Buena 41 – 60	Muy Buena 61 – 80	Excelente 81 – 100	RECOMENDACIONES.
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta					90	
	Secciones que comprende					90	
	Jerarquización de cada sección					90	
	Interrelación o articulación entre componentes					90	
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje					90	
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o plan					90	
	Existe coherencia entre todos los elementos incluidos en la propuesta (Etapas, tema eje, estrategias, fundamentos, teóricos, pilares, principios y más)					90	
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes					90	
Contenido de la propuesta	Incluye los componentes necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta					90	
	La Introducción expone el tema central de la propuesta					90	
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta					90	

	Incluye fundamentos teóricos vinculados con el tema eje					90	
	Descripción detallada de la propuesta					90	
	Incluye pilares que garantizan sostenibilidad de la propuesta					90	
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo óptimo de la propuesta					90	
	Actividades propuestas en coherencia con el tema eje y orientadas a solucionar el problema					90	
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia					90	
	Es inédita, auténtica, novedosa					90	
	Congruencia interna					90	
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales					90	

Nombre y Apellidos CELIA VIGIL SAAVEDRA
DNI 18723115
Teléfono 992 205 280
E- mail: cvigil_2003@yahoo.es



FIRMA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VIGIL SAAVEDRA**
Nombres **CELIA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16723115**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN EDUCACION**
Fecha de Expedición **10/08/17**
Resolución/Acta **0240-2017-UCV**
Diploma **052-014287**
Fecha Matrícula **01/01/2015**
Fecha Egreso **31/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
01 de Junio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001916733



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 01/06/2024 18:59:55-0600

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.