



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Programa motivacional para mejorar el desempeño docente en una
institución educativa secundaria del distrito de Coracora en la región
Ayacucho

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Neyra Collao, Maribel Soledad (orcid.org/0009-0007-3985-5902)

ASESORES:

Dra. Chunga Pingo, Gaby Esther (orcid.org/0000-0002-1033-7091)

MsC. Rodríguez Mendoza, Cristhian Renzho Elsayed (orcid.org/0000-0002-9500-6530)

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

TRUJILLO — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUNGA PINGO GABY ESTHER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Programa motivacional para mejorar el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho", cuyo autor es NEYRA COLLAO MARIBEL SOLEDAD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9%, 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.

TRUJILLO, 30 de Octubre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUNGA PINGO GABY ESTHER DNI: 17870380 ORCID: 0000-0002-1033-7091	Firmado electrónicamente por: CHPINGOGE el 30- 10-2024 16:09:18

Código documento Trilce: TRI - 0890102





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, NEYRA COLLAO MARIBEL SOLEDAD estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Programa motivacional para mejorar el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho", 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
MARIBEL SOLEDAD NEYRA COLLAO DNI: 28994627 ORCID: 0009-0007-3985-5902	Firmado electrónicamente por: MNEYRA el 13-10-2024 11:33:12

Código documento Trilce: TRI - 0874248

Dedicatoria

A mi madre Delfina Collao Sandoval el ángel
que me acompaña en mi día a día.

A mis hijos Alí y Emily Isasi Neyra por creer
siempre en mí.

Agradecimiento

Agradezco sinceramente a la Universidad Cesar Vallejo y a la Institución Educativa donde realicé la investigación por su apoyo incondicional.

Expreso mi gratitud y reconocimiento a los asesores Dra. Chunga Pingo, Gaby Esther, MsC. Rodríguez Mendoza, Cristhian Renzho y la Dra. Yetzy Guerra por su guía e inspiración constante, por su orientación y las sugerencias de mejora que han hecho posible el logro de esta meta

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad de Shapiro Wilk del DD en una I.E. secundaria de Coracora en la Región Ayacucho	16
Tabla 2 Análisis de Wilcoxon - El PM mejora la conducción del proceso de enseñanza en una I.E. secundaria del distrito de Coracora en la Región Ayacucho.....	17
Tabla 3 Análisis de Wilcoxon- El PM mejora la conducción del proceso de enseñanza en una I.E. secundaria del distrito de Coracora en la Región Ayacucho.....	18
Tabla 4 Análisis de Wilcoxon- El PM mejora la conducción del proceso de enseñanza en una I.E. secundaria del distrito de Coracora en la Región Ayacucho.....	19
Tabla 5 Análisis de Wilcoxon - El PM mejora el desempeño docente en una I.E. secundaria del distrito de Coracora en la Región Ayacucho	20
Tabla 6 Comparativa del nivel de DD en una I.E. secundaria del distrito de Coracora en la Región Ayacucho	21

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar en qué medida un programa motivacional mejora el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho, el cual se encuentra en el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 cuya meta es garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad. El estudio es del tipo aplicada que se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo utilizando un diseño preexperimental tipo pretest-postest. El estímulo se aplicó a una población muestral de 30 educadores del nivel secundario y los datos fueron recolectados a través de la técnica de la observación cuyo instrumento es una rúbrica de evaluación del desempeño docente, la cual se validó a través de un juicio de expertos, alcanzando un V de Aiken de 80% y una confiabilidad de 80% según el alfa de Cronbach. Asimismo, para validar la hipótesis se aplicó la prueba de wilcoxon y se obtuvo un nivel de significancia p menor a 0.05. ($Z = -4.809$, $p < 0.001$), por lo que se concluye que el programa motivacional mejoró significativamente el desempeño docente en la I.E. secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho.

Palabras clave: Enseñanza y formación, formación profesional, habilidad pedagógica, método de aprendizaje, política docente.

Abstract

The main objective of the research was to determine the extent to which a motivational program influences teacher performance in a secondary educational institution in the district of Coracora in 2024, within the framework of Sustainable Development Goal 4 which seeks to ensure inclusive and equitable quality education. The study is of the applied type that was developed under a quantitative approach using a pre-experimental pretest-posttest design. The stimulus was applied to a sample population of 30 secondary level educators and the data were collected through the observation technique whose instrument is a rubric for evaluating teaching performance, which was validated through expert judgment. achieved an Aiken V of 80% and a reliability of 80% according to Cronbach's alpha. Likewise, to validate the hypothesis, the Wilcoxon test was applied and a significance level p less than 0.05 was obtained. ($Z = -4.809$, $p < 0.001$), therefore it is concluded that the motivational program significantly improved teaching performance in the I.E., secondary school of the Coracora district in the Ayacucho region

Keywords: teaching and training, vocational training, pedagogical skill, learning method, teaching policy.

I. INTRODUCCIÓN

La educación es fundamental para el desarrollo de las sociedades debido a su capacidad para reducir la pobreza, mejorar el capital humano y fomentar una ciudadanía activa y responsable (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO], 2023). En este contexto, la Agenda 2030, mediante el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS4), enfatiza la importancia de asegurar una educación que sea inclusiva, equitativa y de calidad para todos y mientras esté con vida (Organization for Economic Cooperation and Development [OECD]-2023a). El ODS4 reconoce que la educación es vital para crecer económicamente, para el desarrollo integral de los individuos y la promoción de comunidades más justas y sostenibles. Al establecer metas claras para la mejora del acceso, la equidad y la calidad en la educación, el ODS4 busca asegurar que todos los seres humanos, sin considerar su origen, tengan oportunidades de aprendizajes significativos (Kotzmann et al., 2023).

Asimismo, la literatura académica en materia de educación coincide en señalar que los profesores cumplen un importante rol en el quehacer educativo (Kennedy, 2024), ya que además de transmitir conocimientos, contribuyen al desarrollo integral de los discentes a través del fomento de habilidades sociales, emocionales y cognitivas, preparándolos para convertirse en ciudadanos responsables y comprometidos con su comunidad, y enfrentar los desafíos del mundo real (Cameron y Lovett, 2015). Sin embargo, el desempeño de los docentes alrededor del mundo muestra un panorama heterogéneo, en regiones del norte de Europa y en algunos países asiáticos el desempeño de los profesores es destacado, mientras que en otras zonas del mundo sucede lo contrario; en distritos de Indonesia se ha encontrado que el desempeño de una gran parte de los docentes está muy por debajo del mínimo aceptado por los métodos de evaluación del país (Sundari et al., 2023). En India los responsables de las políticas educativas señalan que la baja calidad de los docentes es la principal razón por los problemas en educación (Wiseman y Kumar, 2021). En regiones africanas, el bajo desempeño docente (DD) es un problema recurrente desde hace varias décadas, se ha identificado que en Nigeria la eficacia de las actividades de los docentes en las escuelas públicas genera mínimos resultados (Olutola y Juliet, 2023).

En Latinoamérica, la evaluación nacional del DD en México encontró que la mayoría de los evaluados se ubicaron entre niveles bajos o intermedios (Lozano, 2020). En Chile, los resultados de la evaluación nacional a los docentes señalaron que la mayoría de las competencias catalogadas como necesarias para un docente no han alcanzado el nivel “logrado” (Ministerio de Educación, 2022b). Asimismo, es importante resaltar que, con frecuencia, las evaluaciones formales estandarizadas sobre el rendimiento y las competencias de los profesores, es decir, sobre el desempeño docente, sean sustituidas por evaluaciones con menor rigor y formalidad, incluso en sistemas educativos del primer mundo, como Italia o Finlandia (OECD, 2020). Además, cuando las evaluaciones al DD sí suceden, suelen ser difícilmente comparables, incluso dentro de un mismo sistema educativo, debido a la gran variabilidad en los conceptos y metodologías utilizadas (Cruz-Aguayo et al., 2020), por lo que también no son utilizadas como insumo para asumir decisiones importantes a nivel de nuestro país en materia educativa (Zhang et al., 2023).

En este contexto, la valoración de la prueba del Programme For International Student Assessment (PISA) pueden utilizarse como un indicador del desempeño docente en los sistemas educativos latinoamericanos dado que las investigaciones coinciden en que el rendimiento de los estudiantes está directamente influenciado por la enseñanza impartida por los profesores dentro del aula (OECD, 2023b). Esto es especialmente relevante en la formación de competencias esenciales para el desarrollo integral de los alumnos, como las habilidades en matemáticas (Abdulai et al., 2023) o la comprensión lectora (Vazquez-Lopez y Huerta-Manzanilla, 2021). En ese sentido, los resultados de la prueba PISA indican que la totalidad de los sistemas educativos latinoamericanos muestran una diferencia negativa y estadísticamente significativa respecto al puntaje promedio de los países participantes, una diferencia que ha sido persistente a través de los años (OECD, 2023b).

Asimismo, y de similar forma a lo ya señalado, el Perú mantiene una diferencia negativa y estadísticamente significativa respecto al puntaje promedio de los países que participaron en la prueba PISA en cuanto a las evaluaciones sobre matemática y comprensión lectora (OECD, 2023b), lo que es un indicador de las carencias en el desempeño de los docentes en todas las regiones del territorio nacional. Además de afectar el desarrollo de los estudiantes, el

inadecuado desempeño docente en el país afecta a los propios docentes debido a que aumenta la percepción negativa sobre su carrera profesional y su vida personal, así como los sentimientos de impotencia y desmotivación ante circunstancias difíciles, la falta de interés por satisfacer las exigencias de los estudiantes, la inestabilidad emocional, el agotamiento mental y físico, y falta de propósitos en la vida (González y Su baldo, 2015).

En Ayacucho existe una situación similar a lo señalado sobre el DD a nivel nacional, los estudios realizados en diversas instituciones educativas de la región han encontrado que el DD se caracteriza por tener un nivel entre bajo y medio debido a diversos factores, tales como un clima institucional desfavorable (Alarcon, 2024), la omisión de los compromisos como docente, falta de un liderazgo directivo eficaz (Galvez, 2024) un nivel bajo en el uso de las tecnologías de la comunicación y la información (J. Suarez, 2023). Además, se encontró que los deficientes resultados obtenidos por la realización de la labor docente generan emociones negativas como estrés, insatisfacción, preocupación y tristeza en los docentes de la región (M. Suarez, 2023). Como resultado, los estudiantes de Ayacucho enfrentan mayores desafíos para alcanzar los niveles educativos adecuados, lo que repercute en su futuro académico y profesional. Es imperativo implementar estrategias de mejora que incluyan programas de desarrollo profesional para los docentes.

Asimismo, se ha identificado que, a nivel de la institución educativa (I.E.) que es sujeto de estudio en esta investigación, los resultados del proceso de monitoreo del DD del primer bimestre son preocupantes debido a que el 35%, 62% y 3% de ellos se encuentran en los niveles inicio, proceso y logro respectivamente; esto evidencia dificultades en la preparación de clases, el uso de materiales educativos, el estado emocional y la motivación de los docentes. Ante esta realidad, se ha desarrollado la investigación denominada “Programa motivacional (PM) para mejorar el desempeño docente en una I.E. secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho” que, a través de la implementación de un PM dirigido a los docentes de secundaria, espera generar una mejora en el desempeño de estos últimos.

En consecuencia, el problema de investigación se abrevia en la interrogante ¿En qué medida un programa motivacional mejora el DD en una I.E. secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho?; también se

formuló problemas de manera específica ¿Cuál es el nivel de DD antes y después de aplicar un PM en una I.E. secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho?; ¿En qué medida un PM mejora la conducción del proceso de enseñanza, la realización de la evaluación del aprendizaje, y el establecimiento de un clima propicio para el aprendizaje por parte de los docentes de una I.E. secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho .

Por otra parte, la justificación de esta investigación de acuerdo a lo propuesto por Hernández y Mendoza (2018), se fundamenta a un nivel teórico por que la información estadística, aporta evidencias sobre la influencia del programa motivacional en el desempeño docente y contribuye a acortar la brecha de conocimiento respecto a la implementación de programas dirigidos a mejorar el bienestar del docente en funciones en contextos latinoamericanos (Murillo y Martínez-Garrido, 2019). Además, existe una justificación a nivel práctico puesto que los hallazgos de esta investigación proporcionan a los administradores y directivos de la I.E. herramientas concretas para mejorar el desempeño de los docentes, contribuyendo así al desarrollo profesional del plantel y al éxito institucional. Asimismo, existe una justificación a nivel social debido a que los resultados de la investigación, al utilizar información estadística, pueden ser utilizados como insumo para la formulación de programas de motivación al docente que mejoren el desempeño de estos últimos y que puedan ser aplicados a otras instituciones educativas, extendiendo así los beneficios de esta investigación más allá de la institución educativa investigada.

En cuanto a los objetivos de esta investigación, y en correspondencia con las preguntas de investigación señaladas, el objetivo principal ha sido Determinar en qué medida un programa motivacional mejora el DD en una I.E. secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho. Asimismo, se formuló los objetivos específicos: Determinar el nivel de DD antes y después de aplicar un PM en una I.E. secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho. Determinar en qué medida un PM mejora la conducción del proceso de enseñanza, la realización de la evaluación del aprendizaje, y el establecimiento de un clima propicio para el aprendizaje por parte de los docentes de una I.E. secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho.

En relación a los antecedentes internacionales mencionamos a Camacho et al. (2023) cuyo estudio titula “Estrategias motivacionales para la mejora del desempeño docente” usó una metodología de tipo aplicado y un diseño preexperimental. Se aplicó un pre y postest a una muestra universal de 24 docentes utilizando una encuesta compuesta de 26 preguntas. Antes de la implementación del programa los resultados fueron: el 58.33% de los docentes se encontraba en un nivel de desempeño medio, pero tras la intervención, el 75% de los docentes alcanzó un nivel de desempeño alto, evidenciando una mejora significativa del 37.5%. La conclusión primordial fue que la aplicación de las estrategias motivacionales generó un cambio significativo en el DD.

Mina (2022). El estudio fue del tipo aplicado bajo un diseño preexperimental. La muestra fue censal, compuesta por 30 docentes. Se aplicó un cuestionario de 25 preguntas en el pre y el postest. Las evidencias revelaron un cambio significativo en el desempeño laboral de los docentes, con una mejora notable del rango medio en el pretest (46.67%) al rango alto en el postest (100%). El análisis inferencial mostró una diferencia significativa del 50,233% entre el pre y el postest ($\text{sig.}=0.000 < 0.05$), por lo que se aceptó la hipótesis de estudio. Se concluyó que las estrategias motivacionales tuvieron un impacto favorable en el nivel de desempeño, competencias, compromiso y satisfacción laboral de los profesores.

Tapia (2022) en su estudio “Programa de gestión emocional para el DD de la I.E. Chipe Hamburgo Cotopaxi, 2021”, adoptó un enfoque cuantitativo con el diseño preexperimental y se aplicó a 21 profesores. Se utilizaron instrumentos como: programa de gestión emocional y el cuestionario de DD, cuyos resultados se analizaron mediante pruebas estadísticas de Wilcoxon. Los resultados mostraron que el programa de gestión emocional influyó positivamente en el desempeño de los docentes, con un valor estadístico de 0.000, confirmando que la intervención mejoró las competencias pedagógicas, la emocionalidad, responsabilidad y las relaciones interpersonales entre docentes. Se concluyó que la gestión emocional es clave para mejorar el DD en entornos educativos.

Hernández (2020); la metodología que utilizó tiene un enfoque cuantitativo y un diseño preexperimental, con una muestra conformada por 24 profesores. Se aplicó un pre y postest mediante un cuestionario de 26 preguntas para medir

las dimensiones de planificación, evaluación, refuerzo académico y plan tutorial. De acuerdo a los resultados el nivel de trabajo docente pasó de un 58.33% en nivel medio en el pre test a un 75% en nivel alto en el post test, con una mejora significativa del desempeño. La investigación concluyó que el programa de estrategias motivacionales produjo un impacto positivo y significativo en el desempeño docente.

Dumes (2019) en su metodología consideró un enfoque cuantitativo y un diseño preexperimental, cuya muestra censal es de 25 docentes. Se aplicaron encuestas y fichas de observación para medir el uso de tecnologías de información en el pre y postest. Los resultados indicaron que, en el pretest, solo el 12% de los docentes utilizaban tecnologías de información, mientras que, en el postest, el 92% de los docentes demostraron una mejora en su desempeño. La investigación concluyó que el taller fue eficaz y eficiente para mejorar las habilidades tecnológicas y el DD.

Respecto a los antecedentes nacionales tenemos a De la Rosa (2024); quien empleó una metodología con el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y su diseño preexperimental. La muestra representativa estuvo compuesta por 20 educadores y los resultados del pretest, indica que el 80% de los docentes se ubican en un nivel bajo de desempeño y el 20% en un nivel medio. Tras la implementación del programa, el postest reveló que el 75% de los profesores alcanzó un desempeño de nivel alto y el 25% se ubicó en el nivel medio. La conclusión principal fue que el programa incrementó de manera significativa el desempeño de los educadores con un nivel de significancia de 0.000 según los estadísticos de Wilcoxon.

Olano (2022) adoptó una metodología de enfoque mixto con un diseño preexperimental del tipo pretest y postest. El muestreo se realizó por conveniencia, compuesta por 34 docentes, 3 directivos y un personal jerárquico. Se utilizaron instrumentos como las rúbricas de observación y los registros de asistencia. Los resultados mostraron que, tras la implementación del programa, hubo una mejora significativa en el DD, reflejada en mejores resultados estudiantiles y un aumento en la matrícula. La conclusión principal fue que las estrategias motivacionales aplicadas fueron efectivas para optimizar el desempeño de los docentes.

Vilela (2022) realizó un estudio bajo un enfoque cuantitativo con un diseño preexperimental, utilizando un cuestionario aplicado en un pretest y posttest aplicado a una muestra de 46 profesores y 4 administrativos. Los resultados mostraron que, tras la implementación del programa, el nivel alto de clima organizacional prevaleció en un 98% en el posttest, en comparación con un 62% de nivel medio en el pretest. Además, se evidenció una diferencia significativa entre los promedios del pre y posttest (Sig.= 0.000 < 0.05). La principal conclusión fue que la implementación del programa mejoró significativamente la identidad organizacional, la cooperación, las relaciones entre dos o más personas y el clima organizacional en la I.E.

Respecto a las bases teóricas en las cuales se enmarca esta investigación, en primer lugar, se encuentra la motivación, la cual es un aspecto esencial para entender el comportamiento humano y ha sido estudiada ampliamente desde diversas perspectivas teóricas. En el ámbito académico, la motivación de los docentes es un aspecto crítico de su competencia profesional y tiene una importante influencia sobre la efectividad en la enseñanza y el desarrollo académico de los estudiantes (Kumari y Kumar, 2023). En este contexto, si bien la teoría de la motivación desarrollado por McClelland ha sido aplicada mayormente en investigaciones del sector salud y empresarial, su enfoque en las necesidades individuales y la motivación la hace igualmente adecuada para contextos educativos, donde su aplicación ha sido menos explorada (Koeber et al., 2023).

Desde la perspectiva de McClelland (1961), la motivación se basa en un conjunto de necesidades fundamentales que impulsan el comportamiento humano. El autor propone que estas necesidades son inherentes a las personas y determinan en gran medida su conducta en diferentes contextos. Estas necesidades son las fuerzas internas que dirigen y energizan las actividades para lograr los objetivos específicos. De acuerdo con esta teoría, la motivación se fundamenta en tres necesidades esenciales:

a) Necesidad de logro: se refiere al deseo de destacar y lograr metas concretas. Para fijarse y cumplir con objetivos exigentes, estas personas suelen buscar retroalimentación continua acerca de su rendimiento. Estas personas prefieren tareas en las que pueden ejercer control y donde el éxito

depende de su esfuerzo y habilidad personal (McClelland, 1961). Los componentes de esta necesidad son:

Orientación a metas: se refiere a la motivación intrínseca que impulsa a los individuos a completar tareas, considerando el logro en sí mismo como una recompensa (Schoss et al., 2022).

Preferencia por retroalimentación: las personas altamente motivadas por el logro buscan constantemente tareas que les permitan recibir retroalimentación de forma inmediata (Osemeke y Adegboyega, 2017).

b) **Necesidad de afiliación:** se enfoca en la motivación por crear y mantener relaciones sociales cercanas y amigables. Aquellos con una gran necesidad de afiliación valoran el contacto social y buscan entornos donde puedan establecer lazos afectivos con otras personas (McClelland, 1961). Los componentes que caracterizan esta necesidad son:

Reconocimiento social: las personas que valoran altamente la afiliación son más propensas a ponerse en el lugar del otro y a ser comprensivas, sienten la responsabilidad de guiar a otros de manera ética y conforme a las normas de conducta aceptadas por sus pares (Herlina et al., 2022).

Relaciones interpersonales cercanas: implica el deseo de crear y sostener relaciones cercanas con otros, como con sus jefes y compañeros de trabajo. Este concepto se basa en la aspiración de involucrarse y colaborar con otros en un contexto social (Rybnicek et al., 2019).

c) **Necesidad de poder:** vinculada con el anhelo de ejercer influencia, control y tener un impacto en los demás. Impulsa a las personas a aspirar a roles de liderazgo y autoridad, donde puedan guiar y motivar a otros. Aquellos con alta necesidad de poder suelen ser más efectivos en roles de liderazgo debido a su capacidad para inspirar y guiar a otros hacia el logro de metas comunes (McClelland, 1961). Esta dimensión puede expresarse de dos maneras:

Poder personal: se intenta ejercer control o influencia sobre otras personas, ya que hacerlo contribuye a aumentar su propia autoestima. Esto, a su vez, fomenta su deseo de que se acepten e implementen sus propios pensamientos y opiniones en lugar de los de otras personas (Yarbrough, 2023).

Poder institucional: las personas con esta necesidad priorizan el éxito de la organización por encima de su propio beneficio personal cuando están en posiciones de poder. Se les considera los más eficaces al momento de

establecer un lugar de trabajo productivo, en el que los trabajadores disfrutaran de una gran moral, un fuerte sentimiento de responsabilidad y una dirección clara (Hooper, 2017).

Acerca de las bases teóricas de la segunda variable, el desempeño ha sido un tema fundamental en varias disciplinas, como la administración o la psicología organizacional. Una de las teorías pioneras en el estudio del desempeño es la teoría de la evaluación de desempeño de Frederick Taylor publicada en 1911, también conocida como la teoría de la administración científica. Taylor propuso que la eficiencia en el trabajo podría mejorarse mediante la optimización de tareas y la implementación de métodos científicos para la gestión del trabajo. Su enfoque se centró en la estandarización de procesos y la especialización del trabajo, con la meta de aumentar la eficiencia y minimizar las pérdidas. A pesar de las críticas por su enfoque mecanicista y deshumanizante, esta teoría sentó las bases para el desarrollo de prácticas modernas de gestión del desempeño, al destacar la importancia de la medición y la mejora continua (F. W. Taylor y Fayol, 2011).

En el ámbito educativo Retendrán et al. (2023) definen el DD como el conjunto de acciones, comportamientos y resultados que un profesor demuestra en el ejercicio de su labor educativa. En coherencia con ese enfoque, el ME (2022) ha desarrollado una guía denominada Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), en la que se define los desempeños, competencias y dominios que distinguen una docencia de calidad y que son considerados obligatorios en el sistema educativo nacional. Si bien la estructura teórica del MBDD identifica diversos ámbitos clave de la práctica docente, el contenido conceptual que directamente trata sobre el desempeño docente es desarrollado a través de sus competencias y desempeños vinculados (Ministerio de Educación, 2022a). Estos son descritos a continuación.

a) Conducción del proceso de enseñanza: facilita el proceso educativo con el dominio de los contenidos disciplinares, diversas estrategias y recursos adecuados, con el fin de resguardar que todos los alumnos dispongan de la oportunidad de aprender de forma crítica y reflexiva, abordando problemas vinculados a sus experiencias e intereses.

Propósitos claros: asegura que los alumnos entiendan con claridad los objetivos de cada actividad educativa, las cuales deben estar alineadas con el

perfil de egreso, los estándares por ciclos, las competencias y las capacidades. Esto incluye la elaboración de metas claras y alcanzables, y la adaptación de estas metas según las necesidades y capacidades de cada estudiante.

Pensamiento crítico y creativo: desarrolla e implementa dinámicas y enfoques pedagógicos dentro del aula que promuevan el desarrollo y fortalecimiento del pensamiento crítico y creativo. Esto significa diseñar tareas y problemas que requieran análisis profundo, reflexión y solución innovadora.

Recursos accesibles: emplean recursos y tecnologías que permite mejorar el proceso de aprendizaje, garantizando la accesibilidad para todos los estudiantes, sin importar sus habilidades o situaciones personales respetando las inteligencias múltiples.

b) Evalúa el aprendizaje: realiza evaluaciones de acuerdo a los criterios de aprendizaje y proporcionar retroalimentación oportuna en base a las evidencias considerando las particularidades de cada discente. Tomar decisiones informadas de acuerdo a los resultados.

Evaluación equitativa: implementa un sistema de evaluación que sea transparente, equitativo y alineado con los criterios previamente establecidos. Para medir de manera justa y precisa el progreso de los estudiantes, el docente debe utilizar la evaluación formativa y también la sumativa.

c) Clima propicio para el aprendizaje: establece un ambiente de aprendizaje que promueva la convivencia en democracia y el respeto por la diversidad, con el propósito de formar ciudadanos críticos e interculturales.

Relaciones positivas: promueve vínculos interpersonales fundamentados en el respeto, confianza y la cooperación entre la totalidad de los alumnos. Es fundamental que el docente implemente actividades que refuercen el sentido de comunidad y pertenencia, y que establezca dinámicas de grupo que fomenten la cooperación y el trabajo en equipo.

Ambiente diverso: promueve un ambiente que celebre y valore la diversidad, asegurando que todas las expresiones culturales, sociales y personales sean reconocidas y respetadas. El docente debe diseñar e implementar actividades que reflejen y aprovechen la diversidad del aula, fomentando una comprensión y apreciación de las diferencias individuales como fortalezas y oportunidades para el aprendizaje.

A modo de reflexión, el bajo desempeño docente es un problema recurrente en diversos sistemas educativos que afecta tanto la eficiencia y eficacia de la enseñanza como el rendimiento de los discentes. Este fenómeno no puede explicarse únicamente por la falta de competencias técnicas, sino que también está influenciado por la motivación de los docentes, la cual no solo depende de incentivos económicos, sino también de necesidades internas relacionadas con el logro, la pertenencia y el poder. La satisfacción de estas necesidades es clave para que los docentes se involucren plenamente en su labor educativa.

Cuando las necesidades motivacionales de los docentes no son atendidas adecuadamente, el compromiso y la eficacia en su trabajo se ven afectados. En contextos desfavorables como el de Ayacucho, muchos docentes experimentan desmotivación y agotamiento debido a un sistema que no reconoce ni refuerza sus esfuerzos, generando un círculo vicioso de bajo desempeño y falta de motivación. Por ello, la implementación de programas que alineen las necesidades internas de los docentes con los objetivos educativos resulta crucial para mejorar su desempeño y promover su desarrollo profesional. Por otra parte, y en base a la teoría y antecedentes revisados, se ha formulado las siguientes hipótesis generales:

Hi: El programa motivacional mejora significativamente el DD en la I.E. secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho.

Ho: El programa motivacional no mejora significativamente el DD en la I.E. secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho.

Asimismo, se cuenta con la hipótesis específica:

HE₁: El programa motivacional mejora significativamente la conducción del proceso de enseñanza, la realización de la evaluación del aprendizaje, y el establecimiento de un clima propicio para el aprendizaje por parte de los docentes de una I.E. secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho.

II. METODOLOGÍA

Es una investigación del tipo aplicada debido a que, y acorde al Manual Oslo de la OECD (2018), se pretende brindar una solución al problema de DD por medio de un programa dirigido a mejorar la motivación de los educadores. La investigación tiene un enfoque cuantitativo puesto que el cumplimiento de los objetivos de estudio se sustentó a través de información y análisis estadísticos sobre la data recopilada (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Asimismo, esta investigación tuvo un diseño preexperimental de un solo grupo del tipo pretest-posttest (Ato et al., 2013). Además, existen limitantes como la experiencia del investigador y la disponibilidad de tiempo de los participantes. Esta investigación utilizó al programa motivacional y al desempeño docente como variables y respecto a la primera variable para McClelland (1961) es el proceso que impulsa a las personas a actuar en función de sus necesidades internas de logro, poder y afiliación. Estas tres necesidades principales determinan cómo se comportan los individuos en distintas situaciones, orientando sus esfuerzos hacia la consecución de metas personales y la satisfacción de sus deseos de éxito, influencia y relaciones interpersonales. Las dimensiones y componentes de esta variable son: necesidad de logro (orientación a metas y preferencia por retroalimentación); necesidad de poder (reconocimiento social y relaciones interpersonales cercanas); y necesidad de afiliación (poder personal y poder institucional). Por otra parte, la definición operacional de esta variable se encuentra en la matriz de operacionalización. En cuanto al DD, se define como la aplicación efectiva de competencias profesionales en la enseñanza, reflejada en la planificación, ejecución y evaluación de procesos educativos que promuevan aprendizajes significativos. Se manifiesta en la capacidad del docente para guiar a los alumnos en su crecimiento académico y personal, asegurando la eficiencia y eficacia de la enseñanza y la mejora continua de su práctica pedagógica (Ministerio de Educación, 2022a). Las dimensiones y componentes de esta variable son: conducción del proceso de enseñanza (propósitos claros, pensamiento crítico y recursos accesibles); evaluación del aprendizaje (evaluación equitativa); y clima propicio para el aprendizaje (relaciones positivas y ambiente diverso). La población de estudio lo conforman 30 docentes que laboran en la institución educativa secundaria en el año 2024, por lo tanto, la muestra es igual a la

población. Por otra parte, también se aplicó criterios de inclusión, tales como la disponibilidad de participar en todas las sesiones del programa y haber expresado su acuerdo en los asentimientos informados; así como también se aplicó criterios de exclusión, como el ausentismo por algún motivo durante la implementación del programa, los docentes contratados a modo de reemplazo temporal, o que no hayan participado durante la aplicación del pretest.

Como se señaló, la implementación del programa motivacional se basó en la teoría de McClelland (1961), por lo que el contenido de las sesiones del programa incorporó la estructura teórica señalada y está compuesto por diez sesiones distribuidas en tres secciones y una última sesión que incorpora lo ya aprendido (ver anexos).

La estructura de cada sesión se organizó de la siguiente manera: primero, se estableció el objetivo de la sesión, explicando lo que se espera lograr y su importancia. A continuación, se abordó la dimensión a tratar según la teoría de McClelland (1961), proporcionando tanto una explicación teórica como ejemplos prácticos. Luego, se profundizó en el subdimensión correspondiente, siguiendo el mismo enfoque teórico-práctico. Posteriormente, se presentó una herramienta relacionada con el contenido teórico y se mostró su aplicación. La sesión incluyó también una actividad práctica para reforzar los conceptos abordados. Finalmente, se llevó a cabo una reflexión que recapituló los puntos clave y su impacto en el desempeño.

Respecto a la evaluación de la variable DD, se ha elegido la técnica de observación donde el instrumento fue la rúbrica de evaluación propuesta por el Ministerio de Educación (2022), la cual incorpora los desempeños y competencias vinculados directamente al DD, el que se aplicó antes y después de la aplicación del PM. En ese sentido, la medición de esta variable se realizó mediante una observación crítica de las clases impartidas por los docentes que permitieron evidenciar mejoras en el desempeño. Estos hallazgos se registraron en la rúbrica, asignándole un puntaje que permitió clasificar el nivel de DD en tres categorías: en inicio, en proceso y satisfactorio.

En cuanto a la validez del instrumento para medir el DD, esta fue evaluada a través del juicio de cuatro expertos. Para garantizar la relevancia y representatividad del contenido, se utilizó la técnica del índice V de Aiken, ampliamente reconocida en estudios psicométricos. Se considera que un

instrumento es válido cuando la V de Aiken supera el valor de 80% (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En este caso, tras el análisis de las evaluaciones realizadas por los expertos, se obtuvo un valor de 80% con la que se valida la confiabilidad del instrumento

Se utilizó la medida estadística alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del instrumento que asegura la consistencia interna de los ítems. Para este análisis, se aplicó el instrumento a una muestra de 20 participantes, y se calculó un alfa de Cronbach de 0.80. Este valor indica un nivel bueno de confiabilidad, sugiriendo que el instrumento es adecuado para la medición de las variables en cuestión. De acuerdo con la literatura, un valor por encima de 0.7 es considerado aceptable, y valores cercanos o superiores a 0.8 reflejan una buena consistencia interna (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), lo que respalda la confiabilidad para su aplicación en el contexto de este estudio. Se analizó los datos recopilados utilizando el software estadístico SPSS versión 26. Todo el proceso de análisis se desarrolló a través de dos fases: tanto la descriptiva como la inferencial. En la primera fase, se calcularon frecuencias y porcentajes para describir las características principales de la muestra, incluyendo la distribución del nivel de DD antes de la intervención. Posteriormente, se aplicaron pruebas de normalidad como el de Shapiro-Wilk, dada la limitación del tamaño de la muestra siendo en este caso menor de 50 ($n = 30$). Los resultados indicaron que los datos no se distribuyen de manera simétrica, justificando el uso de pruebas estadísticas no paramétricas en los análisis posteriores.

Para la fase inferencial, se ha aplicado la prueba de Wilcoxon porque nos permite comparar el nivel de DD antes y después de la intervención. Esta prueba permitió evaluar la significancia de los cambios observados en dimensiones clave como la conducción del proceso de enseñanza, la realización de evaluaciones del aprendizaje, y el establecimiento de un clima propicio para el aprendizaje.

El desarrollo de esta investigación ha tomado en consideración los principios y normas señalados en el Código de Ética de la Investigación en la totalidad de las etapas del estudio, especialmente los referidos a la integridad durante las acciones de investigación, la honestidad intelectual, la objetividad e imparcialidad durante el establecimiento de relaciones, el respeto por la

propiedad intelectual sobre el contenido del trabajo de los diferentes autores referenciados en el estudio, y el respeto por las decisiones que los participantes del estudio tuvieron durante el desarrollo del mismo. Asimismo, se implementaron procedimientos de consentimiento informado, garantizando que los participantes tengan pleno conocimiento y hayan otorgado su aprobación para participar. Además, se obtuvieron las autorizaciones necesarias por parte de la organización que se está estudiando (Universidad César Vallejo, 2022).

III. RESULTADOS

En esta sección se exponen los hallazgos obtenidos en el análisis de la muestra. En primer lugar, se describe las características de la prueba de normalidad, así como su nivel de desempeño previo a la intervención realizada. Luego, se analizan los cambios en el DD después de la intervención, comparando los resultados pretest y posttest. Además, se presentan los análisis inferenciales que evalúan la significancia de estos cambios proporcionando una visión integral del impacto del programa motivacional implementado.

Tabla 1

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk del DD en una I.E. secundaria de Coracora en la Región Ayacucho

Valor	Estadístico	G.I.	Significancia
Pretest	0.712	30	0.000
Posttest	0.829	30	0.000

En la Tabla 1 se presenta los resultados de la prueba de normalidad de los datos pre y posttest. Los resultados indican que el nivel de significancia no supera el 0.05, entonces los datos no se distribuyen simétricamente. Esta prueba es importante para justificar el uso de pruebas no paramétricas en los análisis posteriores, contribuyendo a la validez de las comparaciones realizadas en este estudio.

Tabla 2

Análisis de Wilcoxon – El PM mejora la conducción del proceso de enseñanza en una I.E. secundaria del distrito de Coracora en la Región Ayacucho

Rangos		N	Rango promedio	Suma de rangos
Conducción de la enseñanza _postest1 - Rangos negativos		0 ^a	0.00	0.00
conducción de la enseñanza _pretest1 - Rangos positivos		28 ^b	14.50	406.00
	Empates	2 ^c		
	Total	30		

a. Conducción de la enseñanza _postest1 < conducción de la enseñanza _pre test1

b. Conducción de la enseñanza _postest1 > conducción de la enseñanza _pre test1

c. Conducción de la enseñanza _postest1 = conducción de la enseñanza _pre test1

Estadísticos de prueba^a

	Conducción de la enseñanza _postest1 – conducción de la enseñanza _pretest1
Z	-4.702 ^b
Sig. Asin. (bilateral)	0.000

a. Prueba de rangos con signo de wilcoxon

b. Basado en rangos negativos.

Nota: aplicación del programa

En la Tabla 2 se expone los resultados derivados del análisis de la prueba de Wilcoxon sobre la conducción del proceso de enseñanza después de la aplicación del PM, donde 28 docentes mejoraron su valoración y solo 2 se mantuvieron en el mismo nivel. El análisis revela una mejora significativa en esta dimensión tras la aplicación del PM con un valor de significancia p menor a 0.05. ($Z=-4.702^b$, $p < 0.001$).

Tabla 3

Análisis de Wilcoxon – El PM mejora la evaluación del aprendizaje en una I.E. secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho

Rangos		N	Rango promedio	Suma de rangos
Evaluación del aprendizaje	Rangos negativos	0 ^a	0.00	0.00
_postest2 - evaluación del aprendizaje	Rangos positivos	25 ^b	13.00	325.00
_pretest2	Empates	5 ^c		
	<i>Total</i>	<i>30</i>		

a. Evaluación del aprendizaje _postest2 < evaluación del aprendizaje _pretest2
b. Evaluación del aprendizaje _postest2 > evaluación del aprendizaje _pretest2
c. Evaluación del aprendizaje _postest2 = evaluación del aprendizaje _pretest2

Estadísticos de prueba^a

	Evaluación del aprendizaje _postest2 - Evaluación del aprendizaje _pretest2
Z	-4.667 ^b

Sig. asin. (bilateral) 0.000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en rangos negativos.

Nota: aplicación del programa

En esta Tabla 3 se visualiza los hallazgos obtenidos a partir de la prueba de Wilcoxon respecto a la capacidad de los docentes para realizar la evaluación del aprendizaje después de la aplicación del PM, muestra que 25 docentes mejoraron su nivel de logro mientras que 5 se mantuvieron con la misma valoración. Los resultados muestran una mejora relevante con un nivel significativo p menor a 0.05. ($Z=-4.667^b$, $p < 0.001$).

Tabla 4

Análisis de Wilcoxon – El PM mejora la creación de un clima propicio para el aprendizaje en una I.E. secundaria del distrito de Coracora. en la región Ayacucho

Rangos		N	Rango promedio	Suma de rangos
Clima propicio _postest3 – clima propicio _pretes3	Rangos negativos	0 ^a	0.00	0.00
	Rangos positivos	17 ^b	9.00	153.00
	Empates	13 ^c		
	Total	30		

a. Clima propicio _postest3 < clima propicio _pretes3
b. Clima propicio _postest3 > clima propicio _pretes3
c. Clima propicio _postest3 = clima propicio _pretes3

Estadísticos de prueba ^a	
	Clima propicio _postest3 – clima propicio _pretes3
Z	-3.695 ^b
Sig. Asin. (bilateral)	0,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon
b. Basado en rangos negativos.

Nota: aplicación del programa

En la Tabla 4 se observa los resultados del análisis de Wilcoxon sobre la creación de un clima favorable para el aprendizaje generado por los docentes después de la aplicación del PM en la que 17 docentes han logrado mejorar su posición y 13 mantuvieron su nivel. Los resultados muestran cierta mejora significativa en esta dimensión, con un nivel significativo p menor a 0.05. (Z=-3.695^b, p < 0.001).

Tabla 5

Análisis de Wilcoxon – El PM mejora el DD en una I.E. secundaria del distrito de coracora en la región Ayacucho

Rangos		N	Rango promedio	Suma de Rangos
DD_posest4 - DD_pretest4	Rangos negativos	0 ^a	0.00	0.00
	Rangos positivos	30 ^b	15.50	465.00
	Empates	0 ^c		
	Total	30		
a. DD_postest4 < DD _prteste4 b. DD_postest4 > DD _pretest4 c. DD_posestt4 = DD _pretest4				
Estadísticos de prueba ^a				
		DD _postest4 - DD _pretes4		
Z		-4.809 ^b		
Sig. asin. (bilateral)		0.000		
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon b. Basado en rangos negativos.				

Nota: aplicación del programa

La Tabla 5 presenta los resultados del análisis de Wilcoxon comparando el nivel de DD antes y después del test. Los resultados encontrados señalan que existe mejora significativa en el DD cuyo nivel de significancia p es menor a 0.05, por lo que se valida la hipótesis propuesta. En consecuencia, se determina que el PM mejora el DD en la I.E. del distrito de Coracora en la región Ayacucho. ($Z=-4.809^b$, $p < 0.001$).

Tabla 6

Comparativa del nivel de DD en una I.E. secundaria del distrito de Coracora

Nivel	Pretest		Postest	
	Fi	%	fi	%
Inicio	7	23	-	-
Proceso	23	77	18	60
Satisfactorio	-	-	12	40
Total	30	100	30	100

La Tabla 6 muestra una comparativa del nivel de DD respecto al antes y el después de la aplicación del test. En el pretest, un 23% de los docentes se encontraba en el nivel "Inicio", mientras que este nivel desaparece completamente en el postest, lo que indica un progreso en el desempeño. Asimismo, en el pretest, el 77% de los docentes se encontraban en el nivel "Proceso", pero este porcentaje disminuyó al 60% en el postest, lo cual sugiere que una parte de estos docentes mejoró su rendimiento. El dato más destacado es que en el postest, un 40% de los docentes logró alcanzar el nivel "Satisfactorio", un resultado que no estaba presente en el pretest. Esto refleja una mejora considerable en el desempeño docente tras la intervención, ya que no solo se eliminó el nivel "En inicio", sino que además una porción significativa alcanzó un desempeño satisfactorio.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados que se obtuvo al analizar los datos sobre la dimensión conducción del proceso de enseñanza tras la implementación del PM, revelan una mejora en la presentación de propósitos claros, actividades para desarrollar el pensamiento crítico y creativo y el uso de materiales o recursos educativos de manera efectiva. Esta mejora fue confirmada mediante la prueba de Wilcoxon, que arrojó un valor de $Z = -4.702$ con un nivel de significancia $p < 0.001$, indicando una diferencia en el desempeño antes y después de la intervención. En particular, se observó que los docentes mostraron una mejora más pronunciada en la capacidad para integrar y adaptar recursos educativos, y este hecho garantiza el logro del propósito de aprendizaje.

Nuestro resultado coincide con el estudio de Camacho et al. (2023), quienes encontraron que la implementación de programas motivacionales no solo incrementa la motivación de los docentes, sino que también mejora su capacidad para integrar y adaptar recursos educativos a las necesidades de sus estudiantes, lo cual es esencial en la ejecución del proceso de enseñanza. La coincidencia radica en que ambos estudios subrayan la importancia de un enfoque pedagógico más reflexivo y adaptativo, impulsado por una motivación renovada, que permite a los docentes ajustar sus métodos de enseñanza para abordar mejor los intereses y experiencias de los estudiantes.

Al comparar estos resultados con las teorías utilizadas, se observa que la conducción del proceso de enseñanza ha mejorado y está estrechamente relacionada con la teoría de la motivación de McClelland (1961), particularmente en lo que respecta a la satisfacción de la necesidad de logro. Según el autor, los sujetos que tienen una alta necesidad de logro se sienten más motivadas a plantearse y cumplir metas exigentes, lo que se refleja en su desempeño profesional.

En el marco de esta investigación, la implementación del programa motivacional ha generado en los docentes un mayor reconocimiento de la importancia de mejorar la conducción del proceso de enseñanza que realizan, impulsándolos a esforzarse más por dominar los contenidos que enseñan. Esto se manifiesta en la mejora de su capacidad para establecer propósitos claros

y aplicar estrategias pedagógicas más efectivas. De ahí que los docentes, motivados por un deseo renovado de alcanzar metas académicas, han logrado mejorar su competencia en la enseñanza de contenidos, alineándose con la idea de que la motivación intrínseca puede ser un poderoso catalizador para el desarrollo profesional.

Al analizar los resultados sobre la evaluación permanente del aprendizaje, muestra una mejora en la práctica evaluativa tras la implementación del programa motivacional. Antes de la intervención, los docentes presentaban dificultades para integrar evaluaciones formativas, diversificar los criterios, elaborar los instrumentos de manera consistente, limitando así la retroalimentación por descubrimiento y el ajuste oportuno de sus estrategias pedagógicas. Sin embargo, los resultados postest indican un incremento en la frecuencia y calidad de las evaluaciones del aprendizaje. El análisis mediante la prueba de Wilcoxon, con un valor de $Z = -4.667$ y un nivel de significancia $p < 0.001$, confirma que existe una diferencia positiva en la capacidad evaluativa de los docentes antes y después de la intervención. En este aspecto, las docentes también demostraron una mayor mejora en la realización de las evaluaciones del aprendizaje, lo que indica una mayor predisposición a adaptar sus prácticas de enseñanza en respuesta a la retroalimentación obtenida durante el proceso de evaluación.

Asimismo, estos hallazgos concuerdan con lo documentado por Hernández (2020) quienes encontraron una mejora significativa del desempeño tras medir las dimensiones de planificación, evaluación, refuerzo académico y plan tutorial. En los resultados se observa que el nivel de trabajo docente pasó de un nivel medio en el pretest a un nivel alto en el postest. En su estudio, se destaca que la formación continua y el apoyo motivacional permiten a los docentes desarrollar habilidades evaluativas más sofisticadas, lo cual se observa también en los resultados de esta investigación. En ambos contextos, la capacidad de los docentes para realizar la evaluación del aprendizaje no solo refleja un aumento en la competencia técnica, sino también una mayor comprensión de su importancia para guiar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La mejora en esta dimensión se relaciona con la teoría de McClelland (1961), específicamente con la necesidad de poder. Los docentes que perciben una

mayor influencia y control sobre el proceso de enseñanza, al incorporar evaluaciones del aprendizaje, experimentan un aumento en su motivación para ejercer un liderazgo pedagógico más efectivo en el aula. Esta motivación, ligada al deseo de poder institucional, es decir, la capacidad de impactar positivamente en la comunidad educativa, se refleja en su disposición para adoptar prácticas evaluativas más robustas y sistemáticas. Así, el programa motivacional no solo aumenta su competencia técnica, sino también su percepción de influencia y control sobre el aprendizaje de sus estudiantes, lo que se tradujo en una mejora en la implementación de evaluaciones del aprendizaje.

El análisis de los resultados sobre el establecimiento de un clima propicio para el aprendizaje muestra una mejora en la capacidad de los docentes para generar ambientes de aprendizaje donde todos los discentes se sientan valorados y respetados. Antes de la implementación del programa motivacional, los docentes demostraban dificultades para promover la convivencia en democracia y el respeto por la diversidad en el aula, lo que afectaba negativamente el clima educativo. Sin embargo, tras la intervención, se observó un aumento en los puntajes relacionados con la creación de un clima favorable para el aprendizaje, validado por la prueba de Wilcoxon, que arrojó un valor de $Z = -3.695$ con un nivel significativo $p < 0.001$, y este valor indica una diferencia positiva en la capacidad de los docentes para establecer un entorno inclusivo con normas de convivencia, brindando un trato cordial, respetuoso, antes y después del programa.

Estos hallazgos coinciden con los estudios de Tapia (2022) quien documentó que la implementación de programas de gestión emocional en la I.E. mejora significativamente el clima favorable para el aprendizaje en el aula. El autor subrayó que los docentes, al sentirse emocionalmente respaldados y motivados, tienden a desarrollar un mayor compromiso con la creación de un ambiente inclusivo y respetuoso. Al igual que en el presente estudio, Tapia encontró que la intervención no solo mejora las competencias técnicas de los docentes, sino que también impacta positivamente en su disposición para manejar la diversidad y fomentar un entorno educativo más acogedor.

Asimismo, esta mejora en el establecimiento del clima propicio para el aprendizaje se vincula con la necesidad de afiliación de la teoría de McClelland

(1961). Los docentes, con un mayor sentido de pertenencia y conexión con sus colegas y estudiantes, desarrollaron una mayor empatía y compromiso para fomentar relaciones positivas y un ambiente de respeto en el aula. La satisfacción de esta necesidad de afiliación, impulsada por el programa motivacional, motivó a los docentes a adoptar estrategias que promuevan la inclusión y la comprensión intercultural, lo cual es fundamental para un clima educativo inclusivo. Este enfoque en las relaciones interpersonales y el apoyo mutuo coincide con la idea de que la motivación, al fortalecer los lazos sociales, puede ser un factor importante para mejorar el clima en la comunidad educativa.

Respecto al objetivo principal de esta investigación, el análisis del desempeño docente tras la implementación del programa motivacional muestra una mejora en todas las dimensiones evaluadas. En el postest, un 40% de los docentes alcanzó el nivel “Satisfactorio”, un resultado que no se observó en el pretest, lo que demuestra una mejora significativa en su desempeño global, es decir que se evidencia una mejora general en las competencias profesionales de los docentes. Este incremento fue corroborado mediante la prueba de Wilcoxon, la cual señaló un valor de $Z = -4.809$ con un nivel significativo $p = 0.000$, la que indica que la diferencia entre los puntajes que se obtuvo antes y después de la intervención es estadísticamente significativa.

Al comparar los niveles de desempeño entre el pretest y postest, se observó que el 23% de los profesores que se ubicaban en el nivel “En inicio” durante el pretest progresaron hacia niveles superiores, ya que este nivel no se registró en el postest. Además, el 40% de los docentes alcanzaron un nivel “Satisfactorio”, lo que refuerza el efecto positivo del PM en la mejora del desempeño docente general y un mayor compromiso con el desarrollo profesional. Estos resultados sugieren que el programa motivacional tuvo un efecto positivo y global en el desempeño docente, no solo en áreas específicas como la evaluación del aprendizaje o la creación de un clima propicio para el aprendizaje, sino en su capacidad general para desempeñarse como educadores efectivos.

Estos hallazgos coinciden con los resultados documentados por Hernández (2020), quien encontró que la aplicación de programas de estrategias motivacionales en instituciones educativas condujo a un aumento significativo

en el desempeño docente. En su estudio, el autor reportó un incremento similar en los puntajes de desempeño tras la implementación de un programa motivacional, subrayando que estos programas no solo mejoran aspectos específicos de la práctica docente, sino que también fortalecen el desempeño global. Al igual que en el presente estudio, Hernández observó que la motivación renovada de los docentes se traduce en un mayor compromiso con la enseñanza, lo que resulta en una mejora integral en su capacidad para gestionar el aula, planificar lecciones, y evaluar el aprendizaje de los discentes. Asimismo, las conclusiones de esta investigación coinciden con lo encontrado por Olano (2022), quien estudió el impacto de estrategias motivacionales en el DD. El autor reportó mejoras significativas en el desempeño de los profesores con incrementos en las dimensiones relacionadas con la planificación, ejecución y evaluación de la enseñanza. Al igual que en el presente estudio, el análisis estadístico en el trabajo de Olano mostró diferencias significativas entre los puntajes antes y después de la intervención, lo que refuerza la efectividad de los programas motivacionales como herramientas para el desarrollo profesional docente. Estos antecedentes, junto con los resultados obtenidos en Coracora, sugieren que la implementación de programas motivacionales puede ser una estrategia efectiva y replicable para mejorar el desempeño docente en diversos contextos educativos de la región.

Por último, es importante considerar las limitaciones metodológicas que podrían haber influido en las mejoras observadas. La ausencia de un grupo de control y la naturaleza preexperimental del diseño limitan la generalización de los resultados. Sin embargo, estas limitaciones no disminuyen la relevancia de los hallazgos en el contexto específico de la I.E. en estudio, donde las condiciones iniciales de bajo desempeño docente fueron claramente identificadas. Además, la consistencia de estos resultados con los hallazgos de otros estudios sugiere que el enfoque motivacional podría ser un recurso eficaz para incrementar el desempeño docente en dominios específicos como la conducción del proceso de enseñanza. Esto refuerza la necesidad de continuar explorando y adaptando programas de motivación para mejorar las prácticas educativas, particularmente en regiones que enfrentan desafíos similares.

V. CONCLUSIONES

En relación a la conducción del proceso de enseñanza, se concluyó que el PM implementado en la I.E. secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho, mejoró significativamente las competencias de los docentes en lo que refiere a la formulación de propósitos claros, desarrollo del pensamiento creativo y crítico y el uso de materiales y recursos educativos. Los resultados indicaron una mejora en los puntajes relacionados a esta dimensión, como lo confirma la prueba de Wilcoxon ($Z = -4.702$, $p < 0.001$) con un nivel de significancia menor al 5%.

Respecto a la realización de las evaluaciones del aprendizaje, se concluyó que los profesores, tras la intervención del programa motivacional, incrementaron la frecuencia y calidad de las evaluaciones formativas en sus aulas. Los resultados señalaron una mejora en los puntajes relacionados a esta dimensión, como lo valida la prueba de Wilcoxon ($Z = -4.667$, $p < 0.001$).

En cuanto al establecimiento de un clima inclusivo, se concluyó que el PM fortaleció la capacidad de los docentes para crear ambientes de aprendizaje donde prevalece la convivencia en democracia y el respeto a la diversidad. Los resultados reflejaron una mejora en los puntajes relacionados a esta dimensión, como lo confirma la prueba de Wilcoxon ($Z = -3.695$, $p < 0.001$).

En términos de desempeño docente, se concluyó que el programa motivacional mejoró todas las dimensiones evaluadas, incrementando significativamente la capacidad de los docentes para desempeñarse de manera efectiva en su labor. Se mostró en los resultados que el 40% de los profesores alcanzó el nivel “Satisfactorio” en el postest, lo que representa una mejora significativa comparado con el pretest, donde ningún docente logró alcanzar ese nivel. Además, el 23% de los profesores que se encontraban en el nivel “En inicio” durante el pretest avanzaron a niveles más altos en el postest, ya que este nivel no se registró después de la intervención, así muestra la prueba de wilcoxon ($Z=-4.809^b$, $p < 0.001$).

Asimismo, los docentes mostraron un mayor compromiso con la enseñanza, lo que se reflejó en una mejora general sobre la, ejecución y evaluación de las actividades educativas. Este resultado sugiere que el programa no solo influyó en áreas específicas, sino que también fortaleció el desempeño integral de los docentes.

En conclusión, la investigación demostró que el programa motivacional implementado en la I.E. secundaria de Coracora en la región Ayacucho mejoró las competencias docentes en las áreas relacionadas a la conducción del proceso de enseñanza, realización de evaluaciones del aprendizaje, y el establecimiento de un clima propicio para el aprendizaje, así como para elevar el desempeño global de los docentes. Todos los hallazgos subrayan la importancia de programas de desarrollo profesional enfocados en la motivación como herramientas esenciales para lograr la eficiencia y eficacia educativa.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de la I.E. que consideren como una actividad en el plan anual institucional el desarrollo de programas de motivación para los docentes, por que tras la aplicación de las sesiones se observó una mejora en la conducción del proceso de enseñanza, y es necesario fortalecer el estado socioemocional de todos los trabajadores de la I.E., asimismo deben implementar las comunidades de aprendizaje de docentes por ciclos e incluir sesiones de motivación en las reuniones de interaprendizaje lo que se alinea con las conclusiones de Vilela (2022) sobre la importancia de la colaboración docente para el crecimiento profesional continuo.

A los coordinadores pedagógicos, se recomienda que en su plan de trabajo anual incluyan sesiones de motivación que desarrollarán en el trabajo colegiado semanal, porque los resultados de estudio mostraron mejoras en la evaluación de los procesos de aprendizaje, la calidad de la retroalimentación, es decir incorporaron plataformas digitales que permite una retroalimentación inmediata y precisa, Este enfoque es respaldado por Dumes (2019), quien destacó la importancia de las TIC para optimizar las prácticas evaluativas en contextos educativos similares. Además, se sugiere la creación de guías para las evaluaciones del aprendizaje y se adapten a las particularidades de los estudiantes y al contexto local.

Se recomienda al director de la UGEL-P replicar en las instituciones educativas el PM dirigido tanto a docentes como a estudiantes de acuerdo a sus características, de tal manera que permita la creación de espacios de diálogo y reflexión, esto sustentado en los resultados de la investigación. Estos programas deberían centrarse en fortalecer la empatía y la comprensión intercultural dentro del aula, siguiendo las líneas sugeridas por Tapia (2022), quien demostró que el apoyo emocional y la formación en diversidad e inclusión son claves para mejorar el clima propicio para el aprendizaje en las instituciones educativas.

Finalmente, y desde una perspectiva metodológica, se recomienda a futuros investigadores sobre la temática, que incluyan un diseño experimental con grupos de control para reforzar la validez de los resultados. Además, se sugiere ampliar la muestra a diferentes contextos educativos, tanto urbanos como rurales, para explorar posibles variaciones en la efectividad del programa

según el entorno. Este enfoque metodológico permitiría un análisis más robusto y generalizable, proporcionando así una base más sólida para futuras intervenciones educativas.

REFERENCIAS

- Abdulai, B. I., Christopher, S. B., Dennis, O. K., Stephen, A., Ayishetu, G., y Felli, G. K. A. (2023). Teacher Characteristics and Students' Performance in Mathematics. *British Journal of Contemporary Education*, 3(1), 1-21. <https://doi.org/10.52589/BJCE-JYJUYEUT>
- Alarcon, M. (2024). *El clima institucional y el desempeño docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/6284>
- Ato, M., López-García, J. J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Camacho, J. D., Sánchez, R. A., Hernández, L. R., y Paredes, G. E. (2023). Estrategias motivacionales para la mejora del desempeño docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 4947-4971. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5697
- Cameron, M., y Lovett, S. (2015). Sustaining the commitment and realising the potential of highly promising teachers. *Teachers and Teaching*, 21(2), 150-163. <https://doi.org/10.1080/13540602.2014.928132>
- Cruz-Aguayo, Y., Hincapé, D., y Rodríguez, C. (2020). *Profesores a prueba: Claves para una evaluación docente exitosa*. Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.18235/0002149>
- De la Rosa, A. (2024). *Programa "Acompañándote" en el fortalecimiento del desempeño docente en profesores de una institución educativa pública, Lima—2023* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132255>
- Dumes, E. (2019). *Taller: Uso de tecnologías de información para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa Babahoyo—2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43578>

- Galvez, L. (2024). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Chiara, Ayacucho 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/6283>
- González, J., y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, XXIV(47), 90-114. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247/14865>
- Herlina, M. G., Hadipoespito, R., y Harlianto, J. (2022). Empowering Innovative Team Among Knowledge Workers: McClelland's Needs Theory with Rasch Model Analysis. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 653-661. <https://doi.org/10.46254/EU05.20220139>
- Hernández, L. (2020). *Programa de estrategias motivacionales para mejorar el trabajo docente del Colegio de Arte Fiscal Juan José Plaza, Guayaquil, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48807>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Hooper, A. (Ed.). (2017). *Leadership Perspectives* (1.ª ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315250601>
- Kennedy, A. (2024). Challenges in teacher education: Global influences and local solutions. *Educação, Sociedade & Culturas*, 67, 1-15. <https://doi.org/10.24840/esc.vi67.779>
- Koerber, N., Marquez-Mendez, M., Mensah, A., Fasching-Varner, K., y Schrader, P. G. (2023). Sustaining teacher needs: A systematic narrative review exploring teacher retention, attrition, and motivation. *Literature Reviews in Education and Human Services*, 2(2), 1-20. <https://www.tamuc.edu/wp-content/uploads/2023/08/Sustaining-Teacher-Needs.pdf>
- Kotzmann, J., Stonebridge, M., y Morss, J. R. (2023). 'Ensure Inclusive and Equitable Quality Education and Promote Lifelong Learning Opportunities for All'. En J. Kotzmann, M. Stonebridge, y J. R. Morss, *The UN Sustainable Development*

<https://doi.org/10.1093/law/9780192885173.003.0005>

- Kumari, J., y Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(158), 1-11. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>
- Lozano, A. (2020). La evaluación docente en México: El caso de la educación media superior. *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía*, 4(7), 67-77. <https://doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog20.11040706>
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. D Van Nostrand Company. <https://doi.org/10.1037/14359-000>
- Ministerio de Educación. (2022a). *Marco del Buen Desempeño Docente: Para mejorar tu práctica como maestra y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>
- Ministerio de Educación. (2022b). *Resultados Nacionales Evaluación Docente 2021*. <https://cpeip.cl/wp-content/uploads/2022/12/Resultados-Evaluacion-Docente-2021.pdf>
- Murillo, F. J., y Martínez-Garrido, C. (2019). Una Mirada a la Investigación Educativa en América Latina a partir de sus Artículos. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 17(2), 5. <https://doi.org/10.15366/reice2019.17.2.001>
- Olano, C. (2022). *Programa de estrategias motivacionales para fortalecer el nivel del desempeño docente de la I.E. N° 11084 San Juan Bautista del sector el Palmo, distrito de Cayalti, provincia de Chiclayo año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/13021>
- Olutola, O., y Juliet, P. (2023). Evaluating teacher education: Implication for school leaders. *International Journal of Educational Research and Policy Making*, 6(1), 1207-1219. https://www.researchgate.net/publication/373009843_EVALUATING_TEACHER_EDUCATION_IMPLICATION_FOR_SCHOOL_LEADERS

- Organization for Economic Co-operation and Development. (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation* (4.^a ed.). OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2020). *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. OECD. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2023a). *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*. OECD. <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2023b). *PISA 2022 Results (Volume I): The State of Learning and Equity in Education*. OECD. <https://doi.org/10.1787/53f23881-en>
- Osemeke, M., y Adegboyega, S. (2017). Critical Review and Comparism between Maslow, Herzberg and McClelland's Theory of Needs. *Funai Journal of Accounting, Federal University Business and Finance*, 1(1), 161-17. <https://www.fujabf.org/wp-content/uploads/2018/01/Critical-Review-and-Comparism-between-Maslow-Herzberg-and-McClellands-Theory-of-Needs.pdf#:~:text=URL%3A%20https%3A%2F%2Fwww.fujabf.org%2Fwp,100>
- Rajendran, J., Santhi, J., Chauhan, R., Singh, L., y Varghese, L. (2023). The impact of continuous professional development on teacher retention and performance. *Journal of Harbin Engineering University*, 44(8), 1348-1356. https://www.researchgate.net/profile/Rajesh-Chauhan-11/publication/374157602_The_Impact_of_Continuous_Professional_Development_on_Teacher_Retention_and_Performance/links/6511629c82f01628f0482dbe/The-Impact-of-Continuous-Professional-Development-on-Teacher-Retention-and-Performance.pdf
- Rybnicek, R., Bergner, S., y Gutschelhofer, A. (2019). How individual needs influence motivation effects: A neuroscientific study on McClelland's need theory. *Review of Managerial Science*, 13(2), 443-482. <https://doi.org/10.1007/s11846-017-0252-1>
- Schoss, S., Urbig, D., Brettel, M., y Mauer, R. (2022). Deep-level diversity in entrepreneurial teams and the mediating role of conflicts on team efficacy and satisfaction. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 18(3), 1173-1203. <https://doi.org/10.1007/s11365-020-00654-1>

- Schunk, D. H., y Zimmerman, B. J. (Eds.). (2008). *Motivation and self-regulated learning: Theory, research, and applications*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Suarez, J. (2023). *Uso de tecnologías de la información y la comunicación y desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Ayacucho, 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116268>
- Suarez, M. (2023). *Significado atribuido por los maestros a su desempeño docente en el área de ciencias sociales en la Institución Educativa González Vigil de Huanta, Ayacucho—2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5565>
- Sundari, S., Suwito, S., y Wibowo, E. (2023). Analysis of School-Based Management and Principal Leadership in Improving Teacher Performance. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 3(2), 68-78. <https://doi.org/10.52690/jitim.v3i2.708>
- Suroto, S., Prakoso, B., Khory, F., Setyorini, S., Febriyanti, I., Juniarisca, D., Bayu, W., Muzakki, A., y Setiawan, E. (2023). Lesson study in physical education classes Improving the quality of teacher teaching. *Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, 18(6), 641-643. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9273727>
- Tapia, L. (2022). *Programa de gestión emocional para el desempeño docente de la Institución Educativa Chipe Hamburgo Cotopaxi, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77083>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2023). *Global Education Monitoring Report 2023: Technology in education: A tool on whose terms?* (1.ª ed.). GEM Report UNESCO. <https://doi.org/10.54676/UZQV8501>
- Universidad César Vallejo. (2022). *Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo*. <https://pruebas.uvcv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/RCUN%C2%B0470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Codigo-de-Etica-en-Investigacion-V01.pdf>
- Vazquez-Lopez, V., y Huerta-Manzanilla, E. L. (2021). Factors Related with Underperformance in Reading Proficiency, the Case of the Programme for

- International Student Assessment 2018. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(3), 813-828. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11030059>
- Vilela, Y. (2022). *Estrategias de motivación para mejorar el clima organizacional en una institución educativa de Sullana, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93051>
- Wiseman, A. W., y Kumar, P. (2021). The Promises and Challenges of Building Teacher Quality in India. En A. W. Wiseman y P. Kumar (Eds.), *International Perspectives on Education and Society* (pp. 1-15). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1479-367920210000041001>
- Yarbrough, J. W. (2023). *Acknowledging, Supporting and Empowering Workplace Bullying Victims: A Proactive Approach for Human Resource Managers*. Springer Nature Switzerland. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-41030-7>
- Zhang, Y., Sun, S., Ji, Y., y Li, Y. (2023). The Consensus of Global Teaching Evaluation Systems under a Sustainable Development Perspective. *Sustainability*, 15(1), 818. <https://doi.org/10.3390/su15010818>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Programa motivacional	Es el proceso que impulsa a las personas a actuar en función de sus necesidades internas de logro, poder y afiliación. Estas tres necesidades principales determinan cómo se comportan los individuos en distintas situaciones, orientando sus esfuerzos hacia la consecución de metas personales y la satisfacción de sus deseos de éxito, influencia y relaciones interpersonales (McClelland, 1961).	Un conjunto estructurado de actividades diseñadas para mejorar la motivación a través del refuerzo de las diversas necesidades internas de los docentes.	Necesidad de logro	Orientación a metas	Ordinal Proceso Logrado
				Preferencia por retroalimentación	
			Necesidad de poder	Reconocimiento social	
				Relaciones interpersonales cercanas	
			Necesidad de afiliación	Poder personal	
				Poder institucional	

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Es la aplicación efectiva de competencias profesionales en la enseñanza, reflejada en la planificación, ejecución y evaluación de procesos educativos que promuevan aprendizajes significativos. Se manifiesta en la capacidad del docente para guiar a los estudiantes en su desarrollo académico y personal, asegurando la calidad de la enseñanza y la mejora continua de su práctica pedagógica (Ministerio de Educación, 2022a).	Las acciones observables del docente en el aula acordes a los dominios, competencias y desempeños directamente vinculados al desempeño docente.	Conducción del proceso de enseñanza	Propósitos claros	ORDINAL Inicio: (06 a 08 puntos) Proceso: (09 a 14 puntos) Satisfactorio: (15 a 18 puntos)
				Pensamiento crítico	
				Recursos accesibles	
			Evaluación del aprendizaje	Evaluación equitativa	
			Clima propicio para el aprendizaje	Relaciones positivas	
				Ambiente diverso	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Rúbrica de evaluación del desempeño docente

Rúbricas de evaluación por desempeño		
Niveles de desempeño	Criterios de valoración del desempeño	Evidencias
En inicio (Nivel 1)	Descripción de las acciones asociadas a cada nivel de desempeño.	Descripción de actividades desarrolladas por el docente y/o estudiantes.
En proceso (Nivel 2)	Descripción de las acciones asociadas a cada nivel de desempeño.	
Satisfactorio (Nivel 3)	Descripción de las acciones asociadas a cada nivel de desempeño.	

Escala de valoración del desempeño			
Niveles de desempeño	Descripción resumida del desempeño	Puntaje	Promedio
En inicio (Nivel 1=I)	El o la docente no alcanza a demostrar los aspectos mínimos del desempeño porque no cumple ningún criterio de valoración.	De 06 a 08 puntos	1 a 1.3
En proceso (Nivel 2=P)	El o la docente presenta fortalezas y debilidades en la valoración de los criterios que caracterizan el desempeño docente en este nivel.	De 09 a 14 puntos	1.5 a 2.3
Satisfactorio (Nivel 3=S)	El o la docente cumple con los criterios previstos como deseables lo que evidencia un nivel adecuado en su desempeño.	De 15 a 18 puntos	2.5 a 3

Competencia	DIMENSIONES	Desempeño	N.º	Nivel de logro alcanzado	
				Numérico	Descriptivo
Competencia 4	Conduce el proceso de enseñanza	Desempeño 20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	R1	1	I
		Desempeño 22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	R2	2	P
		Desempeño 23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	R3	2	P
Competencia 5	Evalúa el aprendizaje	Desempeño 28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos y utilizando instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	R4	2	P
Competencia 3	Crea un clima propicio	Desempeño 11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	R5	3	S
		Desempeño 13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	R6	3	S
Puntaje				13	P
Promedio/ Nivel de desempeño alcanzado				2.17	

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Evaluación de juicio por expertos 1

INSTRUCCIÓN: Se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (rúbrica) que permitirá recoger la información en el proceso de la investigación: “Programa motivacional para mejorar el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho”, por lo que se solicita tenga a bien evaluar el instrumento, en base a los siguientes criterios:


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

VARIABLE DEP.	Rúbrica	DESEMPEÑO DOCENTE	CRITERIOS								OBSERVACIÓN
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
DIMENSIONES		ÍTEM	0	1	0	1	0	1	0	1	
1. CONDUCE EL PROCESO DE ENSEÑANZA	Rúbrica 1: Promueve el interés y la participación activa de los estudiantes	1. Presenta el propósito de la sesión y reflexionan sobre la utilidad de lo que aprenden		X		X		X		X	
		2. Promueve el interés de los estudiantes con situaciones significativas		X		X		X		X	
		3. Recoge los intereses de los estudiantes sobre lo que van a aprender y estrategias que van a utilizar y los incorpora en el desarrollo de la sesión.		X		X		X		X	
		4. El docente logra la participación del más del 90% de los estudiantes en el desarrollo de la sesión		X		X		X		X	

VARIABLE DEP.	Rúbrica	DESEMPEÑO DOCENTE	CRITERIOS								OBSERVACIÓN
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
DIMENSIONES		ÍTEM	0	1	0	1	0	1	0	1	
	Rúbrica 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico.	5. Propicia en los estudiantes situaciones de conflicto cognitivo mediante preguntas abiertas y desafiantes		X		X		X		X	
		6. Promueve durante toda la sesión el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico		X		X		X		X	
		7. Propician el aprendizaje por descubrimiento, investigación, procesamiento de información, producción de textos, diseño o creación artística, diseños de proyectos, resolución de problemas, argumentación o debate.		X		X		X		X	
	Rúbrica3: Emplea diversos materiales, recursos educativos y tecnológicos en el proc. aprendizaje	8. Emplea de manera efectiva y permanente materiales y/o recursos educativos		X		X		X		X	
		9. Orienta, monitorea y acompaña a los estudiantes en el uso adecuado y oportuno de los materiales educativos y/o recursos tecnológicos.		X		X		X		X	
		10. Promueve el uso adecuado y/o ético de la información proveniente de textos o entornos digitales*.		X		X		X		X	
2. EVALÚA EL APRENDIZAJE	Rúbrica 4. Evalúa, monitorea y retroalimenta a los estudiantes y adecúa su enseñanza.	11. Explica a los estudiantes los criterios de evaluación que se tomarán en cuenta para valorar el logro del aprendizaje previsto y las evidencias del aprendizaje,		X		X		X		X	
		12. Plantea actividades de evaluación y procedimientos pertinentes para recoger evidencias del logro.		X		X		X		X	
		13. Monitorea activamente el logro de los aprendizajes y da retroalimentación por descubrimiento o reflexión.		X		x		x		x	

VARIABLE DEP.	Rúbrica	DESEMPEÑO DOCENTE	CRITERIOS								OBSERVACIÓN
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
DIMENSIONES		ÍTEM	0	1	0	1	0	1	0	1	
3. CREA UN CLIMA PROPICIO	Rúbrica 5. Propicia un ambiente de respeto, afecto y proximidad.	14. Siempre emplea lenguaje respetuoso, es cordial y transmite calidez.		X		X		X		X	
		15. Promueve la autonomía, creatividad e iniciativas de los estudiantes; e		X		X		X		X	
		16. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación horizontal, muestra empatía.		X		X		X		X	
	Rúbrica 6. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	17. Regula el comportamiento de los estudiantes utilizando las normas de convivencia como mecanismo de control formativo.		X		X		X		X	
		18. Promueve la práctica de valores y desarrollo de actitudes de los enfoques trasversales priorizados en la sesión		X		X		X		X	
		19. Toda la sesión se desarrolla en forma continua, sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos.		X		X		X		X	

Ficha de validación de juicio por expertos 1

1	Nombre del instrumento	Rúbrica para evaluar el desempeño docente en aula
2	Objetivo del instrumento	Valorar el desempeño docente en aula
3	Nombres y apellidos del experto	Lolo Avellaneda Callirgos
4	Documento de identidad	28110387
5	Años de experiencia en el área	10
6	Máximo Grado Académico	Doctor en Educación
7	Nacionalidad	Peruano
8	Institución	Universidad "Pedro Ruiz Gallo"
9	Cargo	Director académico
10	Número telefónico	-
11	Firma	 Dr. Lolo Avellaneda Callirgos DNI: 28110387
12	Fecha	30/07/2024

Evaluación de juicio por expertos 2

INSTRUCCIÓN: Se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (rúbrica) que permitirá recoger la información en el proceso de la investigación: “Programa motivacional para mejorar el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho”, por lo que se solicita tenga a bien evaluar el instrumento, en base a los siguientes criterios:

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

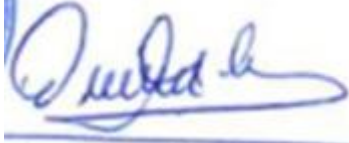
Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

VARIABLE DEP.	Rúbrica	DESEMPEÑO DOCENTE	CRITERIOS								OBSERVACIÓN
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
DIMENSIONES		ÍTEM	0	1	0	1	0	1	0	1	
1. CONDUCE EL PROCESO DE ENSEÑANZA	Rúbrica 1: Promueve el interés y la participación activa de los estudiantes	1. Presenta el propósito de la sesión y reflexionan sobre la utilidad de lo que aprenden		X		X		X		X	
		2. Promueve el interés de los estudiantes con situaciones significativas		X		X		X		X	
		3. Recoge los intereses de los estudiantes sobre lo que van a aprender y estrategias que van a utilizar y los incorpora en el desarrollo de la sesión.		X		X		X		X	
		4. El docente logra la participación del más del 90% de los estudiantes en el desarrollo de la sesión		X		X		X		X	

VARIABLE DEP.	Rúbrica	DESEMPEÑO DOCENTE	CRITERIOS								OBSERVACIÓN
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
DIMENSIONES		ÍTEM	0	1	0	1	0	1	0	1	
	Rúbrica 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico.	5. Propicia en los estudiantes situaciones de conflicto cognitivo mediante preguntas abiertas y desafiantes		X		X		X		X	
		6. Promueve durante toda la sesión el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico		X		X		X		X	
		7. Propician el aprendizaje por descubrimiento, investigación, procesamiento de información, producción de textos, diseño o creación artística, diseños de proyectos, resolución de problemas, argumentación o debate.		X		X		X		X	
	Rúbrica3: Emplea diversos materiales, recursos educativos y tecnológicos en el proc. aprendizaje	8. Emplea de manera efectiva y permanente materiales y/o recursos educativos		X		X		X		X	
		9. Orienta, monitorea y acompaña a los estudiantes en el uso adecuado y oportuno de los materiales educativos y/o recursos tecnológicos.		X		X		X		X	
		10. Promueve el uso adecuado y/o ético de la información proveniente de textos o entornos digitales*.		X		X		X		X	
2. EVALÚA EL APRENDIZAJE	Rúbrica 4. Evalúa, monitorea y retroalimenta a los estudiantes y adecúa su enseñanza.	11. Explica a los estudiantes los criterios de evaluación que se tomarán en cuenta para valorar el logro del aprendizaje previsto y las evidencias del aprendizaje,		X		X		X		X	
		12. Plantea actividades de evaluación y procedimientos pertinentes para recoger evidencias del logro.		X		X		X		X	
		13. Monitorea activamente el logro de los aprendizajes y da retroalimentación por descubrimiento o reflexión.		X		x		x		x	

VARIABLE DEP.	Rúbrica	DESEMPEÑO DOCENTE	CRITERIOS								OBSERVACIÓN
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
DIMENSIONES		ÍTEM	0	1	0	1	0	1	0	1	
3. CREA UN CLIMA PROPICIO	Rúbrica 5. Propicia un ambiente de respeto, afecto y proximidad.	14. Siempre emplea lenguaje respetuoso, es cordial y transmite calidez.		X		X		X		X	
		15. Promueve la autonomía, creatividad e iniciativas de los estudiantes; e		X		X		X		X	
		16. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación horizontal, muestra empatía.		X		X		X		X	
	Rúbrica 6. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	17. Regula el comportamiento de los estudiantes utilizando las normas de convivencia como mecanismo de control formativo.		X		X		X		X	
		18. Promueve la práctica de valores y desarrollo de actitudes de los enfoques transversales priorizados en la sesión		X		X		X		X	
		19. Toda la sesión se desarrolla en forma continua, sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos.		X		X		X		X	

Ficha de validación de juicio por expertos 2

1	Nombre del instrumento	Rúbrica para evaluar el desempeño docente en aula
2	Objetivo del instrumento	Valorar el desempeño docente en aula
3	Nombres y apellidos del experto	Alacet Milly Cabello vega
4	Documento de identidad	44561957
5	Años de experiencia en el área	6
6	Máximo Grado Académico	Maestra en Educación
7	Nacionalidad	Peruano
8	Institución	I.E. N° 664 Shupluy
9	Cargo	Directora
10	Número telefónico	-
11	Firma	
12	Fecha	30/07/2024

Evaluación de juicio por expertos 3

INSTRUCCIÓN: Se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (rúbrica) que permitirá recoger la información en el proceso de la investigación: “Programa motivacional para mejorar el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho”, por lo que se solicita tenga a bien evaluar el instrumento, en base a los siguientes criterios:

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

VARIABLE DEP.	Rúbrica	DESEMPEÑO DOCENTE	CRITERIOS								OBSERVACIÓN
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
DIMENSIONES		ÍTEM	0	1	0	1	0	1	0	1	
1. CONDUCE EL PROCESO DE ENSEÑANZA	Rúbrica 1: Promueve el interés y la participación activa de los estudiantes	1. Presenta el propósito de la sesión y reflexionan sobre la utilidad de lo que aprenden		X		X		X		X	
		2. Promueve el interés de los estudiantes con situaciones significativas		X		X		X		X	
		3. Recoge los intereses de los estudiantes sobre lo que van a aprender y estrategias que van a utilizar y los incorpora en el desarrollo de la sesión.		X		X		X		X	
		4. El docente logra la participación del más del 90% de los estudiantes en el desarrollo de la sesión		X		X		X		X	

VARIABLE DEP.	Rúbrica	DESEMPEÑO DOCENTE	CRITERIOS								OBSERVACIÓN
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
DIMENSIONES		ÍTEM	0	1	0	1	0	1	0	1	
	Rúbrica 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico.	5. Propicia en los estudiantes situaciones de conflicto cognitivo mediante preguntas abiertas y desafiantes		X		X		X		X	
		6. Promueve durante toda la sesión el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico		X		X		X		X	
		7. Propician el aprendizaje por descubrimiento, investigación, procesamiento de información, producción de textos, diseño o creación artística, diseños de proyectos, resolución de problemas, argumentación o debate.		X		X		X		X	
	Rúbrica3: Emplea diversos materiales, recursos educativos y tecnológicos en el proc. aprendizaje	8. Emplea de manera efectiva y permanente materiales y/o recursos educativos		X		X		X		X	
		9. Orienta, monitorea y acompaña a los estudiantes en el uso adecuado y oportuno de los materiales educativos y/o recursos tecnológicos.		X		X		X		X	
		10. Promueve el uso adecuado y/o ético de la información proveniente de textos o entornos digitales*.		X		X		X		X	
2. EVALÚA EL APRENDIZAJE	Rúbrica 4. Evalúa, monitorea y retroalimenta a los estudiantes y adecúa su enseñanza.	11. Explica a los estudiantes los criterios de evaluación que se tomarán en cuenta para valorar el logro del aprendizaje previsto y las evidencias del aprendizaje,		X		X		X		X	
		12. Plantea actividades de evaluación y procedimientos pertinentes para recoger evidencias del logro.		X		X		X		X	
		13. Monitorea activamente el logro de los aprendizajes y da retroalimentación por descubrimiento o reflexión.		X		x		x		x	

VARIABLE DEP.	Rúbrica	DESEMPEÑO DOCENTE	CRITERIOS								OBSERVACIÓN
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
DIMENSIONES		ÍTEM	0	1	0	1	0	1	0	1	
3. CREA UN CLIMA PROPICIO	Rúbrica 5. Propicia un ambiente de respeto, afecto y proximidad.	14. Siempre emplea lenguaje respetuoso, es cordial y transmite calidez.		X		X		X		X	
		15. Promueve la autonomía, creatividad e iniciativas de los estudiantes; e		X		X		X		X	
		16. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación horizontal, muestra empatía.		X		X		X		X	
	Rúbrica 6. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	17. Regula el comportamiento de los estudiantes utilizando las normas de convivencia como mecanismo de control formativo.		X		X		X		X	
		18. Promueve la práctica de valores y desarrollo de actitudes de los enfoques transversales priorizados en la sesión		X		X		X		X	
		19. Toda la sesión se desarrolla en forma continua, sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos.		X		X		X		X	

Ficha de validación de juicio por expertos 3

1	Nombre del instrumento	Rúbrica para evaluar el desempeño docente en aula
2	Objetivo del instrumento	Valorar el desempeño docente en aula
3	Nombres y apellidos del experto	Luz Elizabeth Vergaray Charra
4	Documento de identidad	33344488
5	Años de experiencia en el área	7
6	Máximo Grado Académico	Doctor en Educación
7	Nacionalidad	Peruano
8	Institución	I.E. N° 86633 Yanamito
9	Cargo	Directora
10	Número telefónico	-
11	Firma	 I.E. N° 86633 YANAMITO  Dra. Luz E. Vergaray Charra DIRECTORA
12	Fecha	30/07/2024

Evaluación de juicio por expertos 4

INSTRUCCIÓN: Se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (rúbrica) que permitirá recoger la información en el proceso de la investigación: “Programa motivacional para mejorar el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho”, por lo que se solicita tenga a bien evaluar el instrumento, en base a los siguientes criterios:

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

VARIABLE DEP.	Rúbrica	DESEMPEÑO DOCENTE	CRITERIOS								OBSERVACIÓN
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
DIMENSIONES		ÍTEM	0	1	0	1	0	1	0	1	
1. CONDUCE EL PROCESO DE ENSEÑANZA	Rúbrica 1: Promueve el interés y la participación activa de los estudiantes	1. Presenta el propósito de la sesión y reflexionan sobre la utilidad de lo que aprenden		X		X		X		X	
		2. Promueve el interés de los estudiantes con situaciones significativas		X		X		X		X	
		3. Recoge los intereses de los estudiantes sobre lo que van a aprender y estrategias que van a utilizar y los incorpora en el desarrollo de la sesión.		X		X		X		X	
		4. El docente logra la participación del más del 90% de los estudiantes en el desarrollo de la sesión		X		X		X		X	

VARIABLE DEP.	Rúbrica	DESEMPEÑO DOCENTE	CRITERIOS								OBSERVACIÓN
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
DIMENSIONES		ÍTEM	0	1	0	1	0	1	0	1	
	Rúbrica 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico.	5. Propicia en los estudiantes situaciones de conflicto cognitivo mediante preguntas abiertas y desafiantes		X		X		X		X	
		6. Promueve durante toda la sesión el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico		X		X		X		X	
		7. Propician el aprendizaje por descubrimiento, investigación, procesamiento de información, producción de textos, diseño o creación artística, diseños de proyectos, resolución de problemas, argumentación o debate.		X		X		X		X	
	Rúbrica3: Emplea diversos materiales, recursos educativos y tecnológicos en el proc. aprendizaje	8. Emplea de manera efectiva y permanente materiales y/o recursos educativos		X		X		X		X	
		9. Orienta, monitorea y acompaña a los estudiantes en el uso adecuado y oportuno de los materiales educativos y/o recursos tecnológicos.		X		X		X		X	
		10. Promueve el uso adecuado y/o ético de la información proveniente de textos o entornos digitales*.		X		X		X		X	
2. EVALÚA EL APRENDIZAJE	Rúbrica 4. Evalúa, monitorea y retroalimenta a los estudiantes y adecúa su enseñanza.	11. Explica a los estudiantes los criterios de evaluación que se tomarán en cuenta para valorar el logro del aprendizaje previsto y las evidencias del aprendizaje,		X		X		X		X	
		12. Plantea actividades de evaluación y procedimientos pertinentes para recoger evidencias del logro.		X		X		X		X	
		13. Monitorea activamente el logro de los aprendizajes y da retroalimentación por descubrimiento o reflexión.		X		x		x		x	

VARIABLE DEP.	Rúbrica	DESEMPEÑO DOCENTE	CRITERIOS								OBSERVACIÓN
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
DIMENSIONES		ÍTEM	0	1	0	1	0	1	0	1	
3. CREA UN CLIMA PROPICIO	Rúbrica 5. Propicia un ambiente de respeto, afecto y proximidad.	14. Siempre emplea lenguaje respetuoso, es cordial y transmite calidez.		X		X		X		X	
		15. Promueve la autonomía, creatividad e iniciativas de los estudiantes; e		X		X		X		X	
		16. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación horizontal, muestra empatía.		X		X		X		X	
	Rúbrica 6. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	17. Regula el comportamiento de los estudiantes utilizando las normas de convivencia como mecanismo de control formativo.		X		X		X		X	
		18. Promueve la práctica de valores y desarrollo de actitudes de los enfoques trasversales priorizados en la sesión		X		X		X		X	
		19. Toda la sesión se desarrolla en forma continua, sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos.		X		X		X		X	

Ficha de validación de juicio por expertos 4

1	Nombre del instrumento	Rúbrica para evaluar el desempeño docente en aula
2	Objetivo del instrumento	Valorar el desempeño docente en aula
3	Nombres y apellidos del experto	Hernán Alderete Flores
4	Documento de identidad	28851247
5	Años de experiencia en el área	10
6	Máximo Grado Académico	Maestro en Educación
7	Nacionalidad	Peruano
8	Institución	I.E. "Manuel Prado" Puquio
9	Cargo	Director
10	Número telefónico	937559099
11	Firma	
12	Fecha	30/07/2024

Validez de contenido por criterio de jueces V. Aiken de la variable dependiente: DESEMPEÑO DOCENTE

Programa motivacional para mejorar el desempeño docente en una institución Educativa de Coracora en el 2024

Items	N° Jueces	CRITERIOS				Acuerdos	V Aiken	Descriptivo
		SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA			
D1 Conduce el proceso de enseñanza							80.0%	Válido
P01	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
P02	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
P03	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
P04	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
P05	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
P06	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
P07	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
P08	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
P09	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
P10	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
D2 Evalua el aprendizaje							80.0%	Válido
P11	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
P12	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
P13	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
D3 Crea un clima propicio							80.0%	Válido
P14	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
P15	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
P16	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
P17	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
P18	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
P19	4	4	4	4	4	16	80.0%	Válido
DESEMPEÑO DOCENTE						304	80.0%	Válido

Para realizar la validación del instrumento de **variable DEPENDIENTE**, ha sido establecido a través del método de Jueces utilizando el coeficiente V de Aiken. Se obtuvo que, de los 3 **dimensiones** que conforman el instrumento presentan una V. Aiken de **80%**, según Voutilainen & Liukkonen (1995) establece que, si el test V. Aiken es mayor de 0.8 el instrumento es válido.

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna
Confiabilidad del instrumento

Prueba piloto																				
ID	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	
1	3	1	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	1	44
2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	52
3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
4	3	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	42
5	1	3	1	2	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	42
6	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	52
7	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	52
9	2	1	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	40
10	1	2	1	2	2	3	1	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	43
11	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	51
12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	54
13	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	50
14	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	50
15	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
16	1	3	2	3	2	1	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	38
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	54
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	54
19	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	54
20	2	1	1	3	2	1	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	2	1	3	40
	0.6	0.6	0.5	0.3	0.2	0.5	0.5	0.6	0.5	0.2	0.3	0.4	0.4	0.2	0.3	0.3	0.3	0.4	0.3	32

Estadísticos de confiabilidad	
Cantidad de elementos	Alfa de Cronbach
20	0.8

Anexo 5. Consentimiento informado

Título de la investigación: Programa motivacional para mejorar el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho 2024.

Investigadora: Maribel Soledad Neyra Collao

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada “Programa motivacional para mejorar el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho”, cuyo objetivo es determinar en qué medida un Programa motivacional mejora el desempeño docente Esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa de estudio de posgrado de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Educativa “Nuestra Señora de las Nieves”


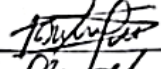


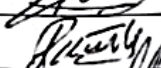
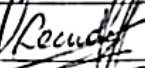



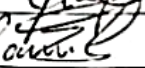


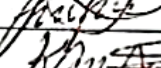
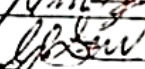

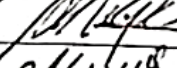
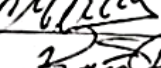

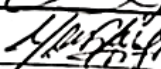
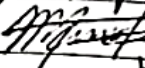
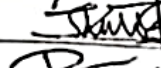
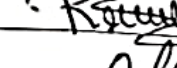


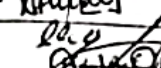
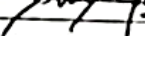



Si usted decide participar en la investigación se realizará las siguientes actividades:

1. Se desarrollará un programa de motivación de 10 sesiones con los 30 docentes
2. Se aplicará la rúbrica de desempeño docente con un tiempo aproximado de 90 minutos por cada profesor y se realizará en las aulas de clase. Los resultados serán codificados usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas.

La Participación es voluntaria (principio de autonomía), no hay riesgos (principio de No maleficencia) los beneficios (principio de beneficencia) de la investigación se le alcanzará a la institución al término del experimento, es confidencial (principio de justicia) los datos recolectados de la investigación son anónimos y no hay ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en las rúbricas es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Maribel Soledad Neyra Collao email: solneyc@gmail.com

Consentimiento: Después de haber leído los propósitos de la investigación me comprometo a participar en la investigación.

<u>N°</u>	<u>SUJETO DE ESTUDIO</u>	<u>DNI</u>	<u>FIRMA</u>
1	SE1	28993189	
2	SE2	70004642	
3	SE3	28964674	
4	SE4	08441730	
5	SE5	28981327	
6	SE6	25808730	
7	SE7	09255261	
8	SE8	28964703	
9	SE9	43013930	
10	SE10	76175862	
11	SE11	28995521	
12	SE12	21422211	
13	SE13	09432707	
14	SE14	28963445	
15	SE15	73441080	
16	SE16	42204049	
17	SE17	42277959	
18	SE18	70002650	
19	SE19	44241496	
20	SE20	80556292	
21	SE21	40830450	
22	SE22	48085684	
23	SE23	72270451	
24	SE24	44329887	
25	SE25	42652494	
26	SE26	60709148	
27	SE27	28963351	
28	SE28	41268523	
29	SE29	28962864	
30	SE30	41443495	

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Programa motivacional para mejorar el desempeño docente en una
institución educativa secundaria del distrito de Coracora en la
región Ayacucho

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:
Neyra Collao, Maribel Soledad (orcid.org/0009-0007-3985-5902)

ASESORES:
Dra. Chunga Pingo, Gaby Esther (orcid.org/0000-0002-1033-7091)
MSc. Rodríguez Mendoza, Crishian Ranzho Elsayed (orcid.org/0000-0002-9500-6530)

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

TRUJILLO — PERÚ
2024

Resumen de coincidencias X

9 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %	>
3	issuu.com Fuente de Internet	1 %	>
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
5	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
6	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %	>
7	Entregado a uncedu Trabajo del estudiante	<1 %	>
8	repositorio.escuelafolki... Fuente de Internet	<1 %	>
9	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
10	comunicacionsocial.us... Fuente de Internet	<1 %	>
11	repositorio.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>

AI
33%

Anexo 7. Análisis complementario

BASE DE DATOS PRETEST: Programa motivacional para mejorar el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho

N°	DOMINIO R1_PRE	DOMINIO R2_PRE	DOMINIO R3_PRE	EVALUACIÓN R4_PRE	CLIMA R5_PRE	CLIMA R6_PRE	DOMINIO PRE TEST	EVALUACIÓN PRE TEST	CLIMA PRE TEST	VALOR PRE TEST	NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE PRE TEST
1	1	1	2	1	2	2	4	1	4	9	1
2	1	1	2	1	2	1	4	1	3	8	1
3	2	1	2	1	2	2	5	1	4	10	2
4	2	1	2	2	2	1	5	2	3	10	2
5	2	1	2	1	2	2	5	1	4	10	2
6	1	1	2	2	2	2	4	2	4	10	2
7	1	1	1	1	2	2	3	1	4	8	1
8	1	1	2	2	2	1	4	2	3	9	2
9	2	1	1	1	2	2	4	1	4	9	2
10	2	1	2	1	2	1	5	1	3	9	2
11	2	1	2	2	2	1	5	2	3	10	2
12	2	1	2	2	2	1	5	2	3	10	2
13	2	1	2	2	2	1	5	2	3	10	2
14	2	1	2	1	2	2	5	1	4	10	2
15	2	1	2	1	2	2	5	1	4	10	2
16	2	1	2	1	2	2	5	1	4	10	2
17	2	2	1	1	2	2	5	1	4	10	2
18	1	2	2	1	2	2	5	1	4	10	2
19	2	1	2	1	2	2	5	1	4	10	2
20	2	1	1	1	2	1	4	1	3	8	1
21	2	1	1	1	1	2	4	1	3	8	1
22	1	1	2	1	2	2	4	1	4	9	2
23	1	1	2	1	2	1	4	1	3	8	1
24	2	1	2	1	2	2	5	1	4	10	2
25	2	1	2	1	2	2	5	1	4	10	2
26	1	1	1	1	2	2	3	1	4	8	1
27	1	2	2	1	2	2	5	1	4	10	2
28	1	2	2	1	2	2	5	1	4	10	2
29	1	1	2	1	2	2	4	1	4	9	2
30	1	1	2	1	2	1	4	1	3	8	1

NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE

Niveles de desempeño	Puntaje	Promedio
Nivel 1: En inicio	De 06 a 08 puntos	1 a 1.3
Nivel 2: En proceso	De 09 a 14 puntos	1.5 a 2.3
Nivel 3: Satisfactorio	De 15 a 18 puntos	2.5 a 3

BASE DE DATOS POSTEST: Programa motivacional para mejorar el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho

N°	DOMINIO R1 POST	DOMINIO R2 POST	DOMINIO R3 POST	EVALUACIÓN R4 POST	CLIMA R5 POST	CLIMA R6 POST	DOMINIO POST TEST	EVALUACIÓN POST TEST	CLIMA POST TEST	VALOR POST TEST	VALOR DESEMPEÑO DOCENTE PRE TEST
1	2	2	2	2	2	2	6	2	4	12	2
2	2	2	2	2	2	2	6	2	4	12	2
3	2	3	2	3	2	3	7	3	5	15	3
4	2	3	2	3	2	3	7	3	5	15	3
5	3	2	3	2	3	2	8	2	5	15	3
6	2	2	2	2	2	2	6	2	4	12	2
7	2	2	1	2	2	2	5	2	4	11	2
8	2	2	2	2	2	1	6	2	3	11	2
9	2	2	3	2	3	3	7	2	6	15	3
10	2	2	3	3	2	3	7	3	5	15	3
11	2	2	2	2	2	2	6	2	4	12	2
12	2	2	2	2	2	2	6	2	4	12	2
13	2	2	3	2	3	3	7	2	6	15	3
14	2	2	2	2	2	2	6	2	4	12	2
15	2	2	2	2	2	2	6	2	4	12	2
16	2	2	2	2	2	2	6	2	4	12	2
17	2	2	1	2	2	2	5	2	4	11	2
18	1	2	2	2	2	2	5	2	4	11	2
19	2	2	3	3	3	3	7	3	6	16	3
20	2	2	1	2	2	2	5	2	4	11	2
21	2	2	1	2	2	2	5	2	4	11	2
22	2	3	2	3	3	2	7	3	5	15	3
23	1	2	2	2	2	1	5	2	3	10	2
24	2	2	3	2	3	3	7	2	6	15	3
25	2	3	3	2	3	3	8	2	6	16	3
26	2	2	1	2	2	2	5	2	4	11	2
27	2	2	2	2	2	2	6	2	4	12	2
28	3	2	3	2	3	3	8	2	6	16	3
29	2	2	2	2	2	2	6	2	4	12	2
30	2	3	2	3	3	3	7	3	6	16	3

NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE

Niveles de desempeño	Puntaje	Promedio
Nivel 1: En inicio	De 06 a 08 puntos	1 a 1.3
Nivel 2: En proceso	De 09 a 14 puntos	1.5 a 2.3
Nivel 3: Satisfactorio	De 15 a 18 puntos	2.5 a 3

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN.

Quien suscribe la Mg. Ana Patricia Rojas Remolino, con DNI 41785007, directora designada de la I.E. "Nuestra Señora de las Nieves", ubicada en el Jr. Porvenir S/N, Distrito de Coracora, Provincia de Parinacochas, Región Ayacucho, por medio del presente;

HACE CONSTAR:

Que; se autoriza a la profesora, Maribel Soledad Neyra Collao identificada con DNI 28994627, realizar un estudio de investigación en la institución educativa en mención titulado: "Programa motivacional para mejorar el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho 2024". La investigación consiste en desarrollar un programa motivacional con los 30 docentes durante 4 semanas y luego aplicar la rúbrica de observación de desempeño docente. Finalmente compartirá los resultados para tomar decisiones.

Constancia que se expide a petición de la parte interesada a los dos días del mes de julio.

Mg. Ana Patricia Rojas Remolino
DIRECTORA

Firma y sello del Director(a)

Ana Patricia Rojas Remolino
Directora de la I.E. "NSN"

Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución educativa.

Coracora, 1 de Julio del 2 024

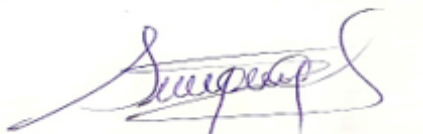
Señor (a): Ana Patricia Rojas Remolino
Directora de la I.E. "NSN"

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación de la escuela de posgrado del programa académico de maestría en educación se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención del grado académico de maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa profesional. En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **"Programa motivacional para mejorar el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho"**

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre de la Institución Educativa, salvo que se crea a bien su socialización. Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la I.E. Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



.....
Maribel Soledad Neyra Collao
DNI N° 28994627

Anexo 9. Programa motivacional para mejorar el desempeño docente en una I.E. secundaria del distrito de Coracora en la región Ayacucho

I. Datos informativos

- Población beneficiada: docentes de nivel secundaria de la institución educativa.
- Total de asistentes: 30 docentes.
- Cantidad de sesiones: 10.
- Tiempo por sesión: 60 min.
- Duración del programa: 4 semanas
- Fecha de inicio: 09/07/2024
- Fecha final: 07/08/2024
- Responsable: Maribel Soledad Neyra Collao

II. Antecedentes

Se ha observado que en la institución educativa analizada, los resultados del monitoreo del desempeño docente en el primer bimestre son alarmantes, ya que el 35% de los docentes se encuentran en nivel de inicio, el 62% en proceso y solo el 3% en nivel de logro. Esto refleja problemas en la planificación de las clases, el uso de materiales didácticos, así como en el estado emocional y la motivación de los docentes.

III. Fundamentación

Debido a lo anterior, se ha diseñado un programa motivacional basado en la teoría de las necesidades de McClelland, que aborda tres dimensiones clave: logro, afiliación y poder. A lo largo de diez sesiones, el programa busca mejorar el desempeño docente mediante la orientación a metas, el reconocimiento social, y el fortalecimiento del poder personal e institucional, contribuyendo así a una mejora integral en su desempeño.

IV. Objetivos

Objetivo general

Mejorar el desempeño docente mediante el desarrollo integral de las competencias personales y profesionales, basándose en la teoría de las necesidades de McClelland.

Objetivo específico

- Mejorar la orientación a metas de los docentes mediante la identificación y establecimiento de objetivos personales y profesionales claros, alineados con la necesidad de logro según McClelland.

- Fomentar la preferencia por retroalimentación en los docentes, ayudándoles a entender la importancia de la retroalimentación para el crecimiento profesional y el mejoramiento continuo.
- Promover el reconocimiento social entre los docentes, destacando la importancia de valorar y reconocer el esfuerzo y los logros de los demás en un entorno educativo colaborativo.
- Fomentar el establecimiento y mantenimiento de relaciones interpersonales cercanas entre los docentes, resaltando la importancia de construir un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo.
- Fomentar el desarrollo del poder personal en los docentes, destacando la importancia de influir y controlar su entorno para mejorar su autoestima y efectividad profesional.
- Fomentar el desarrollo del poder institucional en los docentes, destacando la importancia de utilizar el poder para el beneficio de la organización y la comunidad educativa.
- Consolidar y reforzar los aprendizajes y conceptos tratados en las sesiones anteriores sobre la orientación a metas y la preferencia por retroalimentación, asegurando una comprensión profunda y la capacidad de aplicación práctica de los contenidos.
- Consolidar y reforzar los aprendizajes y conceptos tratados en las sesiones anteriores sobre el reconocimiento social y las relaciones interpersonales cercanas, asegurando una comprensión profunda y la capacidad de aplicación práctica de los contenidos.
- Consolidar y reforzar los aprendizajes y conceptos tratados en las sesiones anteriores sobre el poder personal y el poder institucional, asegurando una comprensión profunda y la capacidad de aplicación práctica de los contenidos.
- Consolidar y reforzar los aprendizajes y conceptos tratados en las sesiones anteriores.

V. Programación y temática de las sesiones

Sección	Sesión	Tema
Necesidad de logro	1	Orientación a metas
	2	Preferencia por retroalimentación
	7	Retroalimentación
Necesidad de afiliación	3	Reconocimiento social
	4	Relaciones interpersonales cercanas
	8	Retroalimentación
Necesidad de poder	5	Poder personal
	6	Poder institucional
	9	Retroalimentación
Sesión 10: Recapitulación		

Anexo 10. Programa motivacional

Sesión 1					
Docente	Maribel Neyra Collao	Fecha	16/07/2024	Tiempo	60 minutos
Objetivo	Mejorar la orientación a metas de los docentes mediante la identificación y establecimiento de objetivos personales y profesionales claros, alineados con la necesidad de logro según McClelland.				
Dimensión	Necesidad de logro.				
Subdimensión	Orientación a metas.				
Resultados esperados	Desarrollo de la sesión			Materiales	Criterio de evaluación
<ul style="list-style-type: none"> Incremento en la motivación para alcanzar metas personales y profesionales. Serán capaces de establecer objetivos claros y alcanzables. Mayor claridad en los propósitos a corto y largo plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> Introducción: Se presenta el programa de motivación docente, resaltando su objetivo de mejorar la orientación a metas y la enseñanza a través de la teoría de McClelland. Se explica la estructura y el enfoque de las sesiones, destacando la importancia de la necesidad de logro. Explicación teórica: Se aborda la teoría de la motivación de David McClelland, enfatizando las tres necesidades básicas: logro, afiliación y poder. El enfoque principal se centra en la necesidad de logro, vinculándola con la orientación a metas y su relevancia para el contexto docente. Metodología SMART: Se introduce la metodología SMART para establecer objetivos claros y alcanzables. Se explica el significado de cada componente del acrónimo (Específico, Medible, Alcanzable, Relevante, y Acotado en el tiempo), con ejemplos aplicados al entorno educativo. Presentación de ejemplos: Se muestran ejemplos prácticos de cómo formular objetivos SMART dentro del contexto de la enseñanza, proporcionando una guía clara para que los docentes puedan aplicarla en su trabajo diario. Actividad práctica: Los participantes trabajan de manera individual en la creación de sus propios objetivos SMART, relacionados con sus metas personales y profesionales como docentes. Durante esta actividad, se brinda apoyo y retroalimentación personalizada. Reflexión y cierre: Se concluye la sesión con una reflexión grupal sobre los objetivos SMART creados. Los participantes tienen la oportunidad de compartir sus objetivos y recibir retroalimentación del grupo y del docente. 			<ul style="list-style-type: none"> Proyector. Diapositivas. Hojas de trabajo. Lapiceros. 	<ul style="list-style-type: none"> Observación de la participación activa en la discusión. Revisión de los objetivos SMART escritos por los docentes. Retroalimentación en grupo.

Sesión 1: Ficha de evaluación		
Nombre del participante:		
Asistencia: Sí () No ()		
Criterios de evaluación	Logrado	En proceso
Participa activamente en la construcción del SMART		
Formula los objetivos de manera clara, específica, alcanzable y acotado		
Evaluación de la calidad de los objetivos propuestos por los demás		
Participa en la Retroalimentación en grupo.		

Sesión 2					
Docente	Maribel Neyra Collao	Fecha	18/07/24	Tiempo	60 minutos
Objetivo	Fomentar la preferencia por retroalimentación en los docentes, ayudándoles a entender la importancia de la retroalimentación para el crecimiento profesional y el mejoramiento continuo.				
Dimensión	Necesidad de logro.				
Subdimensión	Preferencia por retroalimentación.				
Resultados esperados	Desarrollo de la sesión	Materiales	Criterio de evaluación		
<ul style="list-style-type: none"> Incremento en la motivación para mejorar su desempeño a través de la retroalimentación constante y efectiva. Desarrollarán una mayor preferencia por recibir retroalimentación que les permita ajustar y perfeccionar sus métodos de enseñanza. 	<ul style="list-style-type: none"> Introducción: Se recibe a los docentes con un saludo y un breve resumen de los objetivos de la sesión, enfatizando la importancia de la retroalimentación en el contexto de la motivación y el mejoramiento continuo de su práctica docente. Explicación teórica: Se presenta la teoría de la motivación de McClelland, enfocándose en la subdimensión de preferencia por retroalimentación. Se discute cómo los docentes pueden beneficiarse al recibir evaluaciones frecuentes de su desempeño para mejorar continuamente su enfoque pedagógico. Tipos de retroalimentación: Se exploran los diferentes tipos de retroalimentación (positiva, constructiva y negativa), destacando sus impactos y usos adecuados en el contexto educativo. Se aclaran los efectos de cada tipo de retroalimentación sobre la motivación y el desempeño docente. Técnicas de retroalimentación efectiva: Se enseñan y practican técnicas efectivas para proporcionar retroalimentación, como la técnica del “sándwich”, que alterna comentarios positivos con constructivos. Se 	<ul style="list-style-type: none"> Proyector. Diapositivas. Hojas de trabajo. Lapiceros. 	<ul style="list-style-type: none"> Observación de la participación activa en role-playing. Evaluación de la calidad de la retroalimentación proporcionada. Retroalimentación en grupo. 		

<ul style="list-style-type: none"> Mayor disposición a solicitar retroalimentación como parte de su proceso de mejora continua en el aula. 	<p>hace hincapié en la importancia de centrarse en comportamientos observables en lugar de en características personales.</p> <ul style="list-style-type: none"> Actividad práctica: Los participantes se dividen en pares para practicar la retroalimentación utilizando las técnicas aprendidas. Se facilita un ejercicio de role-playing en el cual cada docente da y recibe retroalimentación constructiva, aplicando lo aprendido. Reflexión grupal y cierre: Se cierra la sesión con una reflexión grupal, invitando a los docentes a compartir sus experiencias durante la actividad práctica. Se resalta la aplicación práctica de la retroalimentación en su entorno laboral y cómo puede ser una herramienta de mejora continua en el aula. 		
---	---	--	--

Sesión 2: Ficha de evaluación

Nombre del participante:		
Asistencia: Sí () No ()		
Criterios de evaluación	Logrado	En proceso
Observación de la participación activa en role-playing.		
Evaluación de la calidad de la retroalimentación proporcionada.		
Retroalimentación en grupo.		

Sesión 3

Docente	Maribel Neyra Collao	Fecha	20/07/24	Tiempo	60 minutos
Objetivo	Promover el reconocimiento social entre los docentes, destacando la importancia de valorar y reconocer el esfuerzo y los logros de los demás en un entorno educativo colaborativo.				
Dimensión	Necesidad de afiliación.				
Subdimensión	Reconocimiento social.				
Resultados esperados	Desarrollo de la sesión	Materiales	Criterio de evaluación		
<ul style="list-style-type: none"> Incrementa la motivación al sentirse valorados y reconocidos por su esfuerzo y logros en el entorno educativo. 	<ul style="list-style-type: none"> Introducción: Se da inicio a la sesión con una bienvenida a los docentes, resaltando la importancia del reconocimiento social para crear un ambiente colaborativo y positivo en el entorno educativo. Explicación teórica: Se introduce la teoría de la motivación de McClelland, enfocándose en la subdimensión del reconocimiento social. Se explica cómo valorar y reconocer el esfuerzo de los colegas puede impactar positivamente en la moral y motivación del equipo docente. 	<ul style="list-style-type: none"> Proyector. Diapositivas. Hojas de trabajo. Lapiceros. 	<ul style="list-style-type: none"> Observación de la participación activa en la actividad práctica. Evaluación de las ideas presentadas por los grupos. 		

<ul style="list-style-type: none"> Desarrollan habilidades para implementar prácticas efectivas de reconocimiento social que fortalezcan la moral y la colaboración entre los colegas. Contribuyen a la creación de un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo al aplicar técnicas de reconocimiento en su práctica diaria. 	<ul style="list-style-type: none"> Importancia del reconocimiento social: Se discuten los beneficios del reconocimiento social en el entorno laboral, incluyendo cómo puede fomentar una mayor colaboración y un ambiente más positivo en la escuela. Se exploran diferentes formas de reconocimiento, desde lo informal hasta lo formal. Prácticas efectivas de reconocimiento: Se presentan diversas estrategias para implementar el reconocimiento social de manera efectiva. Se destacan el reconocimiento informal, los programas de premios, y las menciones especiales como formas de fortalecer el ambiente de apoyo y cooperación entre los docentes. Actividad práctica: Los participantes se dividen en grupos pequeños para identificar situaciones concretas en las que se podría aplicar el reconocimiento social en el entorno escolar. Luego, comparten sus ideas con el grupo completo, fomentando la reflexión y el intercambio de buenas prácticas. Reflexión grupal y cierre: La sesión concluye con una reflexión grupal en la que los docentes comparten ejemplos personales de reconocimiento social. Se refuerza la idea de que el reconocimiento puede ser implementado de manera continua en el día a día, para fortalecer la cultura del apoyo mutuo en la escuela. 		<ul style="list-style-type: none"> Retroalimentación en grupo.
---	--	--	---

Sesión 3: Ficha de evaluación

Nombre del participante:		
Asistencia: Sí () No ()		
Criterios de evaluación	Logrado	En proceso
Observación de la participación activa en la actividad práctica.		
Evaluación de las ideas presentadas por los grupos.		
Retroalimentación en grupo.		

Sesión 4

Docente	Maribel Neyra Collao	Fecha	23/07/24	Tiempo	60 minutos
----------------	----------------------	--------------	----------	---------------	------------

Objetivo	Fomentar el establecimiento y mantenimiento de relaciones interpersonales cercanas entre los docentes, resaltando la importancia de construir un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo.		
Dimensión	Necesidad de afiliación.		
Subdimensión	Relaciones interpersonales cercanas.		
Resultados esperados	Desarrollo de la sesión	Materiales	Criterio de evaluación
<ul style="list-style-type: none"> • Comprenden la importancia de las relaciones interpersonales cercanas como un medio para mejorar la colaboración y el apoyo mutuo en el entorno escolar. • Son capaces de aplicar estrategias efectivas para construir y mantener relaciones interpersonales, fortaleciendo así el ambiente de trabajo colaborativo. • Fomentan un clima de confianza y cooperación entre los docentes, mejorando la cohesión del equipo y la satisfacción laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción: Se da inicio a la sesión con una bienvenida a los docentes, destacando la importancia de las relaciones interpersonales cercanas para crear un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo dentro del contexto educativo. • Explicación teórica: Se introduce la teoría de la motivación de McClelland, enfocándose en la necesidad de afiliación y cómo esta se relaciona con el establecimiento de relaciones interpersonales cercanas en el entorno escolar. Se explica cómo estas relaciones mejoran la satisfacción laboral y fortalecen la colaboración entre colegas. • Importancia de las relaciones interpersonales cercanas: Se explora la relevancia de mantener relaciones de apoyo entre colegas, destacando los beneficios de la colaboración, el intercambio de ideas, y el apoyo emocional en el contexto escolar. Se discuten las ventajas de tener relaciones interpersonales fuertes para resolver problemas y afrontar desafíos en la enseñanza diaria. • Estrategias para construir relaciones interpersonales: Se presentan diversas estrategias para desarrollar relaciones interpersonales sólidas en el entorno laboral. Se discuten prácticas como la comunicación abierta, la empatía, la escucha activa, el trabajo en equipo, y el apoyo mutuo, y cómo estas pueden fortalecer la cohesión del grupo docente. • Actividad práctica: Los docentes se dividen en grupos pequeños para realizar una dinámica de “conozcámonos mejor”. A través de una serie de preguntas diseñadas, se fomenta la conversación y el entendimiento mutuo entre los participantes. Luego, se comparten las respuestas en una discusión grupal, fortaleciendo las conexiones entre colegas. • Reflexión grupal y cierre: La sesión concluye con una reflexión grupal en la que los docentes comparten lo que aprendieron sobre sus colegas durante la actividad práctica. Se refuerza la importancia de aplicar las estrategias discutidas para seguir construyendo relaciones fuertes que 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector. • Diapositivas. • Hojas de trabajo. • Lapiceros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación de la participación activa en la actividad práctica. • Evaluación de las respuestas y la interacción durante la actividad. • Retroalimentación en grupo.

	beneficien tanto al ambiente de trabajo como a la experiencia educativa.		
•	•	•	•
Sesión 4: Ficha de evaluación			
Nombre del participante:			
Asistencia: Sí () No ()			
Criterios de evaluación		Logrado	En proceso
Observación de la participación activa en la actividad práctica.			
Evaluación de las respuestas y la interacción durante la actividad.			
Retroalimentación en grupo.			

Sesión 5					
Docente	Maribel Neyra Collao	Fecha	25/07/24	Tiempo	60 minutos
Objetivo	Fomentar el desarrollo del poder personal en los docentes, destacando la importancia de influir y controlar su entorno para mejorar su autoestima y efectividad profesional.				
Dimensión	Necesidad de poder.				
Subdimensión	Poder personal.				
Resultados esperados	Desarrollo de la sesión	Materiales	Criterio de evaluación		
<ul style="list-style-type: none"> Comprenden la importancia del poder personal como una herramienta para influir positivamente en su entorno educativo. Son capaces de aplicar estrategias efectivas para desarrollar y fortalecer su poder personal, lo que les permitirá mejorar su 	<ul style="list-style-type: none"> Introducción: La sesión comienza con una bienvenida y una introducción sobre el tema del poder personal. Se destaca la importancia de desarrollar la capacidad de influir positivamente en el entorno educativo para mejorar la autoestima y la efectividad profesional. Explicación teórica: Se presenta la teoría de McClelland enfocada en la necesidad de poder, específicamente en la subdimensión del poder personal. Se discute cómo los docentes pueden utilizar su poder personal para liderar, motivar a sus estudiantes, y crear un ambiente de aprendizaje positivo. Importancia del poder personal: Se explora la relevancia del poder personal en el contexto educativo, destacando cómo el desarrollo de esta capacidad permite a los docentes enfrentar desafíos con mayor resiliencia, tomar decisiones informadas, y ser modelos a seguir para los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> Proyector. Diapositivas. Hojas de trabajo. Lapiceros. 	<ul style="list-style-type: none"> Observación de la participación activa en la actividad práctica. Evaluación de las ideas y experiencias compartidas por los grupos. Retroalimentación en grupo. 		

<p>autoestima y su liderazgo en el aula.</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuentan con una mayor confianza y capacidad de liderazgo entre los docentes, impulsando su efectividad profesional y su capacidad para motivar a los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias para desarrollar el poder personal: Se presentan estrategias clave para fortalecer el poder personal, incluyendo el autoconocimiento, la confianza en uno mismo, la comunicación efectiva y el liderazgo proactivo. Estas estrategias ayudan a los docentes a ejercer una influencia positiva en su entorno y a liderar con efectividad. Actividad práctica: Los docentes se dividen en grupos pequeños para discutir situaciones en las que han utilizado su poder personal para influir positivamente en su entorno. Se comparte y reflexiona sobre estas experiencias en una discusión grupal, fomentando el aprendizaje mutuo y el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo. Reflexión grupal y cierre: La sesión concluye con una reflexión grupal, en la que los docentes comparten ejemplos de cómo han utilizado su poder personal en el pasado o cómo planean desarrollarlo en el futuro. Se refuerza la importancia de aplicar las estrategias discutidas para seguir fortaleciendo su poder personal en el entorno educativo. 		
--	--	--	--

Sesión 5: Ficha de evaluación

Nombre del participante:		
Asistencia: Sí () No ()		
Criterios de evaluación	Logrado	En proceso
Observación de la participación activa en la actividad práctica.		
Evaluación de las ideas y experiencias compartidas por los grupos.		
Retroalimentación en grupo.		

Sesión 6

Docente	Maribel Neyra Collao	Fecha	27/07/24	Tiempo	60 minutos
Objetivo	Fomentar el desarrollo del poder institucional en los docentes, destacando la importancia de utilizar el poder para el beneficio de la organización y la comunidad educativa.				
Dimensión	Necesidad de poder.				
Subdimensión	Poder institucional.				
Resultados esperados	Desarrollo de la sesión			Materiales	Criterio de evaluación

<ul style="list-style-type: none"> • Comprenden la importancia del poder institucional como una herramienta para influir positivamente en la comunidad educativa y contribuir al bienestar de la organización. • Aplican estrategias efectivas para desarrollar su poder institucional, liderando iniciativas que promuevan la inclusión, la equidad, y el éxito de la escuela. • Promueven una mayor colaboración entre los docentes, fortaleciendo el impacto positivo del equipo en la comunidad educativa y contribuyendo a un ambiente de trabajo más cohesionado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción: La sesión comienza con una bienvenida, resaltando el enfoque en el poder institucional como una herramienta para influir positivamente en la comunidad educativa. Se subraya la importancia de utilizar el poder para el beneficio de la organización y de todos los miembros de la comunidad escolar. • Explicación teórica: Se presenta la teoría de McClelland relacionada con el poder institucional, explicando cómo los docentes pueden usar su influencia para mejorar el bienestar y el éxito de la escuela en su conjunto. Se discuten los principios del liderazgo institucional y su impacto en el ambiente educativo. • Importancia del poder institucional: Se profundiza en la importancia del poder institucional, enfatizando que este tipo de poder debe utilizarse para promover políticas inclusivas y fomentar un ambiente de cooperación y apoyo en la escuela. Se exploran ejemplos de cómo los docentes pueden liderar cambios significativos que beneficien a toda la comunidad educativa. • Estrategias para desarrollar el poder institucional: Se presentan estrategias para fortalecer el poder institucional, como el liderazgo colaborativo, el desarrollo profesional continuo, la promoción de políticas inclusivas, y el trabajo en red con otras instituciones. Estas estrategias permiten a los docentes ejercer una influencia positiva en su entorno escolar. • Actividad práctica: Los docentes se dividen en grupos pequeños para discutir y diseñar iniciativas o proyectos que podrían liderar en sus escuelas. Cada grupo desarrolla propuestas enfocadas en mejorar algún aspecto del ambiente educativo, y luego presenta sus ideas al grupo completo, fomentando el intercambio de ideas y la colaboración. • Reflexión grupal y balance parcial del taller: La sesión concluye con una reflexión grupal en la que se revisa lo aprendido durante el taller. Los docentes comparten sus ideas sobre cómo aplicar lo discutido a lo largo de las seis sesiones. Se hace un balance final del taller, destacando las habilidades y conocimientos adquiridos, y se motiva a los docentes a seguir desarrollándose y aplicando estas herramientas en su práctica diaria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector. • Diapositivas. • Hojas de trabajo. • Lapiceros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición para participar en la discusión y aportar ideas en la actividad grupal. • Evaluación de la relevancia y viabilidad de las propuestas presentadas, enfocadas en mejorar la comunidad educativa. • Capacidad de reflexión sobre el desarrollo del poder institucional y su aplicación práctica.
--	--	--	---

Sesión 6: Ficha de evaluación

Nombre del participante:		
Asistencia: Sí () No ()		
Criterios de evaluación	Logrado	En proceso
Disposición para participar en la discusión y aportar ideas en la actividad grupal.		
Evaluación de la relevancia y viabilidad de las propuestas presentadas, enfocadas en mejorar la comunidad educativa.		
Capacidad de reflexión sobre el desarrollo del poder institucional y su aplicación práctica.		

Sesión 7					
Docente	Maribel Neyra Collao	Fecha	30/07/24	Tiempo	60 minutos
Objetivo	Consolidar y reforzar los aprendizajes y conceptos tratados en las sesiones anteriores sobre la orientación a metas y la preferencia por retroalimentación, asegurando una comprensión profunda y la capacidad de aplicación práctica de los contenidos.				
Dimensión	Necesidad de logro.				
Subdimensión	Orientación a metas y preferencia por retroalimentación.				
Resultados esperados	Desarrollo de la sesión		Materiales	Criterio de evaluación	
<ul style="list-style-type: none"> Refuerzan su capacidad para establecer y alcanzar objetivos claros mediante la orientación a metas. Mejora el uso y aplicación de la retroalimentación para el crecimiento profesional y la mejora continua. Desarrollarán planes de acción concretos para implementar lo aprendido en su práctica diaria, fortaleciendo su enfoque en metas y retroalimentación. 	<ul style="list-style-type: none"> Introducción: Se inicia con una reflexión sobre la importancia de la retroalimentación en el crecimiento profesional, recordando los conceptos de orientación a metas y preferencia por retroalimentación discutidos en sesiones anteriores. Revisión de objetivos: Los docentes revisan los objetivos SMART establecidos en la primera sesión, reflexionando sobre su progreso, logros y desafíos en la orientación a metas. Se lleva a cabo una discusión grupal para compartir experiencias y aprendizajes. Repaso de técnicas de retroalimentación: Se revisan técnicas efectivas de retroalimentación, como el uso de retroalimentación específica y el método del “sándwich”. Se enfatiza cómo estas técnicas pueden mejorar tanto la orientación a metas como la preferencia por retroalimentación. Actividad práctica: Los docentes se dividen en pares para practicar la retroalimentación, dando y recibiendo retroalimentación sobre sus objetivos SMART y métodos de enseñanza. Se utilizan las técnicas discutidas para asegurar que la retroalimentación sea constructiva y específica. Discusión grupal: Se lleva a cabo una discusión en grupo donde los docentes comparten sus experiencias durante la actividad práctica. Se analizan los puntos fuertes y las áreas de mejora en la retroalimentación dada y recibida, con el objetivo de identificar formas de aplicar lo aprendido. Plan de acción: Los docentes definen metas a corto y largo plazo, creando un plan de acción para implementar las técnicas de retroalimentación y orientación a metas discutidas. Se enfatiza la importancia de continuar aplicando lo aprendido en su práctica diaria. 		<ul style="list-style-type: none"> Proyector. Diapositivas. Hojas de trabajo. Lapiceros. 	<ul style="list-style-type: none"> Disposición de los docentes para reflexionar sobre sus logros y desafíos en la orientación a metas, compartiendo sus experiencias en la discusión grupal. Habilidad de los docentes para utilizar técnicas efectivas de retroalimentación, como ser específicos y constructivos durante la actividad práctica en pares. Capacidad de los docentes para definir metas claras y crear un plan de acción que refleje la implementación de lo aprendido sobre orientación a metas y retroalimentación. Participación en la discusión grupal, la capacidad de colaborar con otros, y la disposición para reflexionar sobre las experiencias compartidas en la sesión. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre: La sesión concluye con un agradecimiento por la participación activa y un recordatorio de la importancia de la retroalimentación para el desarrollo profesional continuo. 		
Sesión 7: Ficha de evaluación			
Nombre del participante:			
Asistencia: Sí () No ()			
Criterios de evaluación		Logrado	En proceso
Disposición de los docentes para reflexionar sobre sus logros y desafíos en la orientación a metas, compartiendo sus experiencias en la discusión grupal.			
Habilidad de los docentes para utilizar técnicas efectivas de retroalimentación, como ser específicos y constructivos durante la actividad práctica en pares.			
Capacidad de los docentes para definir metas claras y crear un plan de acción que refleje la implementación de lo aprendido sobre orientación a metas y retroalimentación.			
Participación en la discusión grupal, la capacidad de colaborar con otros, y la disposición para reflexionar sobre las experiencias compartidas en la sesión.			

Sesión 8					
Docente	Maribel Neyra Collao	Fecha	01/08/24	Tiempo	60 minutos
Objetivo	Consolidar y reforzar los aprendizajes y conceptos tratados en las sesiones anteriores sobre el reconocimiento social y las relaciones interpersonales cercanas, asegurando una comprensión profunda y la capacidad de aplicación práctica de los contenidos.				
Dimensión	Necesidad de afiliación.				
Subdimensión	Reconocimiento social y relaciones interpersonales cercanas.				
Resultados esperados	Desarrollo de la sesión	Materiales	Criterio de evaluación		
<ul style="list-style-type: none"> • Consolidan su comprensión sobre la importancia del reconocimiento social y las relaciones interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción: Se comienza la sesión con una bienvenida, recordando los temas clave de las sesiones anteriores relacionados con el reconocimiento social y las relaciones interpersonales. Se establece el propósito de la sesión como un refuerzo para consolidar estos aprendizajes. • Explicación teórica: Se revisa la teoría de la motivación de McClelland, enfocándose en la necesidad de afiliación y sus subdimensiones: reconocimiento social y relaciones interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector. • Diapositivas. • Hojas de trabajo. • Lapiceros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición de los docentes para participar activamente en la dinámica “Reconocimiento y Conexión”, compartiendo logros y experiencias personales. 		

<p>cercanas en el ambiente laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplican estrategias efectivas para el reconocimiento social y la construcción de relaciones interpersonales, fortaleciendo la colaboración y la cohesión en el entorno escolar. • Desarrollan un enfoque práctico para mejorar la moral y el sentido de pertenencia en el equipo docente mediante la implementación de las prácticas discutidas. 	<p>cercanas. Se discute cómo estos elementos influyen en la creación de un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prácticas y estrategias: Se repasan las prácticas efectivas de reconocimiento social y las estrategias para construir relaciones interpersonales. Se destacan ejemplos de cómo aplicar estas prácticas en el día a día para mejorar la cohesión y la colaboración entre colegas. • Actividad práctica: Los docentes participan en una dinámica llamada “Reconocimiento y Conexión”, donde en pequeños grupos comparten un logro reciente de un colega y algo personal sobre sí mismos. Esto fomenta el reconocimiento mutuo y fortalece las conexiones emocionales entre los participantes. • Reflexión grupal y cierre: La sesión concluye con una reflexión grupal sobre cómo aplicar los conceptos revisados en la práctica diaria. Se motiva a los docentes a seguir implementando estrategias de reconocimiento social y a continuar fortaleciendo sus relaciones interpersonales en el entorno laboral. 		<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de los docentes para identificar y aplicar prácticas efectivas de reconocimiento social en las discusiones grupales. • Capacidad de los docentes para reflexionar sobre la importancia del reconocimiento social y las relaciones interpersonales, y para identificar cómo implementar estas prácticas en su trabajo diario.
---	--	--	---

Sesión 8: Ficha de evaluación

Nombre del participante:

Asistencia: Sí () No ()

Criterios de evaluación	Logrado	En proceso
Disposición de los docentes para participar activamente en la dinámica “Reconocimiento y Conexión”, compartiendo logros y experiencias personales.		
Capacidad de los docentes para identificar y aplicar prácticas efectivas de reconocimiento social en las discusiones grupales.		
Capacidad de los docentes para reflexionar sobre la importancia del reconocimiento social y las relaciones interpersonales, y para identificar cómo implementar estas prácticas en su trabajo diario		

Sesión 9					
Docente	Maribel Neyra Collao	Fecha	05/08/24	Tiempo	60 minutos
Objetivo	Consolidar y reforzar los aprendizajes y conceptos tratados en las sesiones anteriores sobre el poder personal y el poder institucional, asegurando una comprensión profunda y la capacidad de aplicación práctica de los contenidos.				
Dimensión	Necesidad de poder.				
Subdimensión	Poder personal y poder institucional.				
Resultados esperados	Desarrollo de la sesión	Materiales	Criterio de evaluación		
<ul style="list-style-type: none"> Consolidan su comprensión sobre el poder personal y el poder institucional como herramientas para influir positivamente en su entorno educativo. Aplican estrategias efectivas para desarrollar su poder personal e institucional, mejorando su liderazgo y su impacto en la comunidad educativa. Desarrollan un enfoque práctico para utilizar su influencia para el beneficio de la organización y su crecimiento profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> Introducción: Se inicia la sesión con una bienvenida, recordando los temas clave de las sesiones anteriores sobre poder personal y poder institucional. Se establece el propósito de la sesión como un refuerzo para consolidar estos aprendizajes. Explicación teórica: Se revisa la teoría de McClelland sobre la necesidad de poder, explicando las subdimensiones de poder personal e institucional. Se discute cómo los docentes pueden utilizar su poder personal para influir positivamente en su entorno y cómo el poder institucional puede ser utilizado para el beneficio de la organización en su conjunto. Estrategias para desarrollar el poder personal e institucional: Se repasan estrategias clave para desarrollar tanto el poder personal como el institucional. Se destacan la importancia del autoconocimiento, la confianza en uno mismo, el liderazgo colaborativo, y el desarrollo de políticas inclusivas para crear un impacto positivo y duradero en la comunidad educativa. Actividad práctica: Los docentes participan en una actividad práctica en grupos pequeños donde discuten situaciones en las que han utilizado su poder personal o institucional para influir positivamente en su entorno. Luego, cada grupo comparte sus experiencias con el grupo completo, fomentando el intercambio de ideas y buenas prácticas. Reflexión grupal y cierre: La sesión concluye con una reflexión grupal sobre cómo aplicar los conceptos revisados en su práctica diaria. Se motiva a los docentes a seguir utilizando su poder personal e institucional para mejorar tanto su desarrollo profesional como el bienestar de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> Proyector. Diapositivas. Hojas de trabajo. Lapiceros. 	<ul style="list-style-type: none"> Disposición de los docentes para participar activamente en la discusión grupal sobre el uso del poder personal e institucional en su entorno. Capacidad de los docentes para identificar y aplicar estrategias efectivas que fortalezcan su influencia positiva en el contexto educativo. Capacidad de los docentes para reflexionar sobre su desarrollo en términos de poder personal e institucional y para identificar cómo implementar estas estrategias en su trabajo diario. 		
Sesión 9: Ficha de evaluación					
Nombre del participante:					
Asistencia: Sí () No ()					
Criterios de evaluación		Logrado	En proceso		

Disposición de los docentes para participar activamente en la discusión grupal sobre el uso del poder personal e institucional en su entorno.		
Capacidad de los docentes para identificar y aplicar estrategias efectivas que fortalezcan su influencia positiva en el contexto educativo.		
Capacidad de los docentes para reflexionar sobre su desarrollo en términos de poder personal e institucional y para identificar cómo implementar estas estrategias en su trabajo diario.		

Sesión 10					
Docente	Maribel Neyra Collao	Fecha	07/08/24	Tiempo	60 minutos
Objetivo	Consolidar y reforzar los aprendizajes y conceptos tratados en las sesiones anteriores.				
Dimensión	Necesidad de logro.				
Subdimensión	Preferencia por retroalimentación.				
Resultados esperados	Desarrollo de la sesión		Materiales	Criterio de evaluación	
<ul style="list-style-type: none"> Consolidan su aprendizaje sobre la motivación y el desarrollo profesional, reflexionando sobre cómo aplicar los conceptos clave en su práctica diaria. Identifican los aprendizajes más significativos y los cambios implementados en su práctica docente a lo largo del taller. Desarrollan un enfoque de mejora continua, aplicando lo aprendido para 	<ul style="list-style-type: none"> Introducción: Se inicia la sesión con una bienvenida, destacando que esta última sesión se centrará en hacer un balance final de todos los aprendizajes adquiridos durante el taller. Se establece el propósito de revisar y consolidar los conocimientos para aplicarlos de manera continua en la práctica docente. Resumen integrado de aprendizajes: Se realiza un repaso de los temas clave tratados en el taller, incluyendo la teoría de McClelland, la orientación a metas, la retroalimentación, el reconocimiento social, las relaciones interpersonales, y el desarrollo del poder personal e institucional. Se discuten cómo estos conceptos han sido implementados y su impacto en la práctica docente. Reflexión individual: Los docentes reflexionan sobre los aprendizajes más significativos del taller y cómo los han aplicado en su trabajo diario. Utilizan hojas de reflexión guiadas para identificar los momentos clave del taller y los desafíos que han enfrentado. Discusión en grupos pequeños: Los docentes se dividen en grupos pequeños para compartir sus reflexiones, discutiendo los aprendizajes más útiles y cómo han influido en su práctica. Se utiliza una guía de preguntas para estructurar la discusión y fomentar el intercambio de ideas. Evaluación del taller: Se lleva a cabo una evaluación general del taller, donde los docentes proporcionan retroalimentación sobre el contenido, la 		<ul style="list-style-type: none"> Proyector. Diapositivas. Hojas de trabajo. Lapiceros. 	<ul style="list-style-type: none"> Identifican aprendizajes significativos y reflexionar sobre cómo han influido en su práctica docente. Disposición para compartir sus reflexiones y participar activamente en la discusión grupal. Retroalimentación proporcionada por los docentes sobre el taller, destacando las áreas de mayor impacto y las 	

fortalecer su desempeño y contribuir al éxito de la comunidad educativa.	<p>aplicabilidad de los aprendizajes, y la dinámica de las sesiones. Se recopilan sus opiniones utilizando hojas de evaluación estructuradas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cierre y agradecimiento: La sesión concluye con un agradecimiento a los docentes por su participación activa y su compromiso con el aprendizaje. Se les motiva a continuar aplicando los conceptos discutidos para seguir fortaleciendo su práctica docente y contribuir al éxito de la comunidad educativa. 		oportunidades de mejora.
--	---	--	--------------------------

Sesión 10: Ficha de evaluación

Nombre del participante:

Asistencia: Sí () No ()

Criterios de evaluación	Logrado	En proceso
Identifican aprendizajes significativos y reflexionar sobre cómo han influido en su práctica docente.		
Disposición para compartir sus reflexiones y participar activamente en la discusión grupal.		
Retroalimentación proporcionada por los docentes sobre el taller, destacando las áreas de mayor impacto y las oportunidades de mejora.		

SESIÓN DE LA NECESIDAD DE LOGRO



LA DINAMICA: TENGO EL PODER DE....



LA SESION DE LA NECESIDAD DE AFILIACION



LA CLAUSURA DEL PROGRAMA

