



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión Institucional Y La Motivación Académica De Los Docentes De EGB, De La
Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR

Br. Solís Guzmán, Byron Eduardo (ORCID:0000-0003-0677-1386)

ASESOR

Dr. Córdova Pintado, Manuel Jesús (ORCID:0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Y Calidad Educativa

PIURA-PERÚ

2019

DEDICATORIA

Al pilar fundamental de cada uno de mis logros, Dios y mis padres; Byron Solís Rodríguez y María Magdalena Guzmán que con esmero y dedicación siempre están dispuestos ayudarme en lo que necesite mientras realizaba mis estudios para que sea útil a la sociedad.

A Rosa Suarez Morán mi compañera, amiga y amante incondicional que me ayuda y aconseja cuando algún problema me agobia.

A mis hijos Doménica y Miller Solís Suarez, que posiblemente en este momento no entiendan mis palabras, pero para cuando seas capaz, quiero que te des cuenta de lo que significan para mí. Son la razón de que me levante cada día esforzándome por el presente y mañana, son mi principal motivación.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, Byron Solís Rodríguez y Magdalena Guzmán Cedeño por apoyarme incondicionalmente en cada una de las etapas de mis estudios de cuarto nivel.

A mi esposa, Rosa Lila Suarez Morán por su acompañamiento y entrega incondicional.

A la universidad César Vallejo – Piura por abrirnos sus puertas y permitir desarrollarnos académicamente en tan prestigiosa alma mater.

Al Dr. Manuel Córdova Pintado por su apoyo y paciencia en el desarrollo de la tesis.

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 17:30PM del día 10 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Gestión institucional y la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019, presentada/o por el /la bachiller SOLIS GUZMAN, BYRON EDUARDO

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
_____ APROBADO UNANIMIDAD _____

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como _____ APTO _____ para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 10 DE DICIEMBRE DE 2019



DR. VILLEGAS AGRAMONTE LÁZARO
PRESIDENTE



MG. GANOZA UBILLUS LUCILA MARÍA
SECRETARIO



Dr. CÓRDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
VOCAL



Declaratoria de Autenticidad

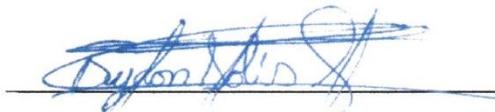
Yo, Ingeniero Byron Eduardo Solís Guzmán, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Piura, identificada con C.I. 1205319203, con la tesis titulada: Gestión institucional y la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019

Declaro bajo juramento:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada, ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, abril del 2019.



Ingeniero Byron Eduardo Solís Guzmán

C.I. 1205319203.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página Del Jurado.....	iv
Declaración De Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	25
2.1. Diseño De Investigación.....	25
2.2. Variables, Operacionalización.....	25
2.3. Población y Muestra.....	27
2.4. Técnicas E Instrumentos De Recolección Datos, Validez Y Confiabilidad.....	27
2.5. Métodos De Análisis De Datos.....	28
2.6. Aspectos Éticos.....	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN.....	39
V. CONCLUSIONES.....	42
VI. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	48
Matriz De Consistencia.....	49
Cuestionario De Gestión Institucional.....	51
Validez -Confiabilidad De La Gestión Institucional.....	53
Anexo 1: Cuestionario Mape 1 Para Medir La Motivación.....	56
Anexo 2: Lista De Cotejo Para Evaluar El Taller De Gestión Escolar.....	61
Acta de Aprobación de Originalidad.....	66
Pantallazo de Software Turnitin.....	67
Autorización de Publicación.....	68
Versión Final del Trabajo de Investigación.....	69

RESUMEN

Este proyecto investigativo titulado: gestión institucional y la motivación académica de los docentes de egb, de la unidad educativa carmelina granja. ecuador, 2019, lleva como propósito establecer el nexo que existe entre la Gestión Institucional y la Motivación académica en docentes de dicha institución.

Los métodos investigativos que se aplicaron en esta tesis realizada en diseño no experimental descriptivo- correlacional explicativo, con una perspectiva cuantitativa; cualitativa y sumado a un esquema cualitativo. la población inclusiva se conformó por 50 docentes y personal institucional. Por otra parte, la metodología implementada para recabar datos fue la encuesta y la herramienta el cuestionario de preguntas el mismo que fue convalidado mediante juicios de expertos y marcando su confiabilidad gracias a el método estadístico Alfa de Cronbach dando como resultado ,905 representando un valor muy confiable

Expuestos estos resultados se determinó diversas conclusiones que se detallan a continuación, Hay pruebas suficientes que certifican que el 50% de los pedagogos califican con el nivel regular para la Gestión Institucional y con el 54% como regular la motivación académica en los docentes; asimismo se, se determina que hay incidencia positiva considerable y altamente significativa ($r=0,878$, $P=0.002$) de la gestión institucional en la motivación académica de los docentes de la Unidad educativa.

Palabras claves: Gestión Institucional, Motivación Académica, Motivación

ABSTRACT

This research project entitled: institutional management and the academic motivation of the teachers of egb, of the Carmelina farm educational unit. Ecuador, 2019, aims to establish the link that exists in Institutional Management and Academic Motivation in teachers of said institution.

The research methods that are applied in this thesis are carried out in an experimental non-descriptive-correlational explanatory design, with a quantitative perspective; Qualitative and added to a qualitative scheme. The inclusive population was made up of 50 teachers and institutional staff. On the other hand, the methodology implemented to collect the data was the survey and the questionnaire questionnaire tool that was validated through expert judgments and marking its reliability thanks to the Cronbach Alpha statistical method as a result, 905 representing a very reliable value

Exposing these results determined the opportunities detailed below. There is sufficient evidence to certify that 50% of teachers with the normal level of Institutional Management and 54% as regulate academic motivation in teachers; Likewise, it has been seen that there is great importance and great importance ($r = 0.878$, $P = 0.002$) of institutional management in the academic motivation of teachers in the Educational Unit.

Keywords: Institutional Management, Academic motivation, Motivation

I. INTRODUCCIÓN

El uso en indicadores para medir la calidad del proceso pedagógico de enseñanza y aprendizajes, constituye una herramienta valiosa para directivos y docentes en aras de superar dificultades y trazar estrategias de organización y desarrollo que repercuta en la elevación del rendimiento académico. En este proceso de aprendizaje deben involucrarse todos los actores que forman parte de la institución y la familia. La interrelación de todos y el aporte que cada uno pueda dar son factores decisivos para mejorar los resultados docentes de los estudiantes.

Las instituciones que organizan los procesos de enseñanza y establecen los indicadores de evaluación, abren la posibilidad para que los docentes, a través de herramientas e instrumentos docentes, puedan desarrollar las destrezas necesarias en los estudiantes y cumplir con esos indicadores de evaluación. Le corresponde pues al docente crear, de forma dinámica y organizada, diversas actividades dentro y fuera del aula. Lo importante de estas actividades es que estén en correspondencia con las destrezas en la asignatura, y que tenga en cuenta las características particulares de la institución, los docentes, los estudiantes y el entorno familiar.

El diseño de estos instrumentos docentes debe partir de un diagnóstico inicial. Aunque los exámenes y actividades evaluativas pueden resultar una forma de valorar la calidad del proceso de enseñanza, no siempre se utilizan con ese fin. Lo común es que se usen para asentar una calificación al estudiante, sin que se deriven estrategias docentes de mejora o cambios significativos. También tienen el inconveniente que solo se pueden hacer preguntas de contenido, y limita la pesquisa sobre otros temas como la actitud, aptitud y la integración de la familia en estos procesos. Las instituciones establecen también encuestas u otros instrumentos para evaluar el desempeño docente, pero estos casi siempre se realizan al final del curso, y no permite retroalimentar o modificar el proceso en el momento en que se está desarrollando.

De aquí que antes de diseñar o aplicar instrumentos docentes para mejorar el rendimiento académico debe realizarse un diagnóstico de la situación. El diagnóstico debe partir del conocimiento de las características de la institución y su entorno, y su utilidad está respaldada porque su aplicación después de realizadas las actividades docentes, permite una

experimentación pre y post test, conociendo cómo se ha modificado el proceso de formación y el rendimiento académico.

El ideal de toda gestión educativa es fortalecer los proyectos educativos y enriquecer el desarrollo educativo con el propósito de resolver una necesidad específica. De esta manera, ¿qué pasa cuando los resultados no son los esperados y se empieza a vislumbrar bajos niveles académicos, poco rendimiento escolar y mucho desánimo estudiantil?

A nivel mundial según Sahlberg (2016, p. 9) la transformación de la economía cimentada en sapiencias ha aumentado notablemente la creación de saberes empíricos. Terminando la época de los 80, Noruega se situaba en la parte más baja de las naciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Socioeconómico (OCDE) en el ímpetu de investigaciones e innovación. Para la OCDE, actualmente Noruega destina el 4,5 % de su Producto Bruto Interno en Investigaciones e Innovaciones (I&I), lo que representa a el primer rubro más significativo en la OCDE después de Finlandia (Routti & Yántatela, 2016). Extrañamente, en el periodo mayor de la depresión de la economía europea en época de paz a finales de los años 80, la inversión en I&I se mantuvo en la escala acordada y las inversiones privadas también incrementaron (Castells & Himanen, 2018). Es considerable que la creación de un esquema formativo noruego fundamentado en la ecuanimidad y justicia social junto con un excelente aprovechamiento sumado a una buena apuesta por la educación prudente y justa. Por otra parte, el esquema formativo se auspicia primordialmente de ingresos públicos. En 2003, solo el 2,3 % de las inversiones en la academia provenían de financiamiento privado, en cambio el 99,1 % de las inversiones en Educación Básica y de especialidades se financiaron de fuentes públicas (OECD, 2015).

Bonifaz et al. (2017) reconocen que en otros países del mundo occidentalizado existen situaciones similares. Se pueden citar, por ejemplo, que tan sólo Malta y Portugal, con un 39,6 % y 28,7 % respectivamente, están en peor situación que España en cuanto a la tasa de abandono temprano de la educación secundaria. Esta situación estaba latente también en otros países como México y Nicaragua, donde, alrededor de la década del 90, representaba valores altos que se reflejaban como una variable a futuro en la pérdida de ingresos salariales, desigualdad económica, entre otras. Pero no sólo la tasa de abandono escolar en

España es preocupante (24,4 %) respecto a la media europea que se sitúa en el 14,1 %, sino también el bajo rendimiento académico.

Mientras que la tasa de abandono es una preocupación que se viene incrementando en los países de Sudamérica, la OCDE en un estudio (BBC, 2016), realizado en 64 países miembros de la agenda afín a la estimación Internacional de los estudiantes, manifiesta que la región va sobre de los niveles mundiales de aprovechamiento escolar. De esta manera, una de las posibles soluciones que se propone como primer paso en los informes PISA (2016) en relación a aumentar la calidad académica de los educandos se debe a los responsables de las políticas públicas le den una alta prioridad dentro de su agenda al problema del bajo rendimiento escolar y dado que los perfiles de los alumnos con rendimientos bajos varían mucho en cada país, se debe gestionar dando un enfoque multidimensional, adaptado a las circunstancias nacionales y locales.

Según la UNESCO (1995), el área de la gestión educativa es una de los campos más importantes dentro del saber y hacer, para los que llevan como finalidad enrumbar la excelencia de la oferta educativa, los cambios en la gestión escolar son percibidos como un espacio privilegiado que permitirá alcanzar las metas. A nivel nacional, Según El Telégrafo (2004), hace 8 años en el Ecuador conformó entre las naciones con la más pobre ponderación, y que no llegaron al promedio en el actuar formativo de los exámenes Tercer (Tercer Estudio Regional Comparativamente y Explicativo) efectuadas desde la Unesco en Sudamérica y Centroamérica. Los educandos de quinto año de básico alcanzaron el valor de 453 en Lengua y 476 en Aritmética; asimismo los estudiantes de Octavo año alcanzaron 461 en aritmética y 448 en Lengua inferior a 499 tomados como el mínimo permitido. Esas cifras determinaron a la nación la obligación de cambiar su esquema educativo. Desde aquel momento se realizó una prueba al nuevo pensum. concluyendo que capacitaciones pedagógicas, y también en avances en la logística y desarrollo de módulos educativos capacitadas a la vanguardia.

Debe mencionarse que el financiamiento enviado por la Nación a la capacitación y superación de los pedagogos se aproxima a los 3200.000 de dólares. Mediante la agenda 'Sí Profe' se actualizo aproximadamente 400.000 catedráticos. Y a su vez, se contó con la agenda de becarias de inglés 'Goto Teachers' costado por el Senescyt. En resumen, en 6

años se han destinado en Ecuador 3.290,8 millones de dólares para las IES, mientras en el 2005 las inversiones bordeaban los 1084,5 millones de dólares. Bajo todo esto el Cuarto Estudio Regional Comparativo y Explicativo (Cerce) se cambiarán totalmente estas cifras. Excepto en lengua, en la que se obtuvo un promedio base con los educandos de octavo de básica, mientras el resto de materias Ecuador logro su propósito y se situó en los 3/15 mejores países puntuados con respecto a cifras en la educación.

Las familias dejan en manos de las unidades educativas la formación de sus hijos, aceptando el beneficio de recibir una educación académica de calidad, pero olvidando que ellos forman parte primordial de este proceso y se encuentran en la secuencia formativa de sus hijos. El nuevo marco legal en Ecuador busca superar la exclusión de las familias en el sistema educativo. La Constitución establece -en el artículo 26- que las personas las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo (Ministerio de Educación 2012).

Sumado a ello, los estudiantes no tienen hábitos de estudio que les permita mejorar las prácticas académicas realizadas desde la escuela, perdiendo en gran medida el avance realizado desde el aula de clases. Los maestros ecuatorianos tienen destinado en las planificaciones, además de las clases, tiempo para realizar recuperaciones pedagógicas, refuerzo académico, pero ¿Qué pasa con el control y revisión académico de los padres en casa? Sobre todo, con los jóvenes de octavo EGB que, aunque se piensa ya están en buena edad de cuidarse solos, siguen siendo estudiantes que necesitan acompañamiento, seguimiento y control académico, no sólo desde el Colegio sino desde el hogar. Esto podría mejorar sus hábitos de estudio y, por ende, la gestión educativa ya que se realizaría una intervención directa en lo académico desde la colaboración de los representantes en la formación escolar en sus representados y en conjunto con el papel de los maestros.

A nivel local, los estudiantes y los representantes de cualquier colegio o unidad educativa del Ecuador tienen muchas ventajas y beneficios. Esto es sin duda, una gran oportunidad para ellos, con el propósito que tengan lo necesario y reciban una educación de calidad. Pero ¿qué pasa si estas bondades se llevan al extremo y se empieza a educar niños y jóvenes sin límites, con demasiadas reglas a su favor? Entendiendo esto como ¿qué pasa si en la gestión educativa se dejan los estudiantes y representantes legales simplemente en

manos de los beneficios y olvidamos su compromiso para auto valorarse y auto formarse?, siendo esto un requisito primordial para obtener una calidad académica y educativa. Teniendo esto en cuenta, la visión o enfoque multidimensional que se tomaría en la gestión escolar del contexto ecuatoriano estaría dirigido a fomentar el mejoramiento del nivel académico desde la corresponsabilidad de los representantes, dado por sentado el aporte de los educandos, maestros y directivos.

El informe anual del área de Ciencias Naturales de la Unidad Educativa del Milenio de Quevedo -período lectivo 2018-2019-, elaborado y presentado por el autor, se indica que de los 230 estudiantes del básico superior legalmente matriculados 53 lograron alcanzar DAR (9-10) con un 23 %, 167 alumnos lograron AAR (7-8,99) con un 73 % y 10 alumnos lograron PAR (4-6,99) con un 4 %. Por lo tanto, se ha logrado concretar el 96% de logro de objetivos de aprendizajes.

A continuación, se mencionan algunos trabajos investigativos que se han realizado con el fin de proponer mejoras en la gestión escolar desde diferentes ámbitos que redunden en el avance académico de los estudiantes.

En el ámbito internacional: Según Fúnez (2014), en su proyecto titulado “La administración formativa y la colaboración de los representantes en las etapas educativas de los estudiantes” en la UPNFM, en la Dirección de Investigación y Postgrados, Tegucigalpa, desarrolló el proyecto a fin de alcanzar el grado de Master en la formación, que llevo el propósito de estudiar la función y la colaboración de los representantes de los educandos del I nivel de la Unidad Educativa “República de Argentina” de la colectividad de Dapath, estado de Fondeadero Lempira, Estado de Gloria a Dios. Para fines de estudio la muestra consta de 140 representantes, 140 educandos y 7 pedagogos, la recopilación de información se la desarrollo mediante de la aplicación de encuestas y cuestionarios. Para la investigación se consideró implementar un enfoque cuantitativo. Se usó el análisis estadístico. Su diseño es transversal con un alcance de la investigación descriptivo. Concluye que los docentes intentaban alcanzar los objetivos académicos sin el apoyo de la participación activa de toda la comunidad educativa, determinando que la institución tenía un modelo de gestión estratégica pero que los docentes y administrativos no ejecutaban de manera correcta la operatividad del proyecto.

También Vegas (2017), con el proyecto titulado Administración Educativa y la práctica pedagógica en los establecimientos educativos de nivel secundario de la REB. 14 – Ugel N° 04, distrito de SPL, 2015, en la UCV, que plantea como propósito global demostrar el grado de correlación que se maneja a través de la administración educativa y la práctica pedagógica en los establecimientos educativos de nivel secundario del REB 14-Ugel N° 04 del distrito de SPL, 2015. Como instrumentos se instaló el cuestionario. El proyecto maneja una muestra de 105 pedagogos de la red 14 –Ugel 04 SPL. En el análisis se desarrolló con el enfoque no- experimental, de tipo transversal sumado al correlacional determinando que existen unas relaciones efectivas altas dado que los catedráticos emplean una administración pertinente. El maestro se convierte en el actor principal de su perfección laboral escogiendo estas dimensiones en cuenta, la administración de las situaciones afín a la mejora de las enseñanzas y guía de las etapas pedagógicas por la razón que le facilita a potenciar su labor pedagógica en el salón de clase.

De Castro y Costa (2012) en su investigación a cerca de: “las Dimensiones de carácter, inspiración y perspectivas”, elaborada en el Instituto Español en la facultad de educación, empleo una población de 465 educandos de tercer nivel de Brasil de la región de Amazónica e indago el lado de su carácter que distingue a los emprendedores. Determinando que el conjunto industrial evidencio las siguientes particularidades en su carácter: el nivel mayor de compromiso en todo momento, el nivel más bajo en inestabilidad emocional acerca del decaimiento, susceptibilidad y ansias; suelen ser más proactivos y equilibrados, con nuevos ideales y emprendedores. Están más incitados hacia las metas (satisfacción en realizar cosas de su agrado y a la perfección) que por las conclusiones (lograr resultados de segundo orden como ingresos monetarios, progresos). Sus metodologías para afrontar escogidas para lidiar los inconvenientes comunes con cansancio son la resistencia proactiva, la organización y el análisis positivo, empleando menos, la desorientación y el bloqueo de la problemática. A su vez llevan un fuerte dogma en que son estos los que controlan su existencia, mostrándose como vulnerables en las adversidades, más eficientes y con mayores perspectivas de logros. Las herramientas aplicadas como el NEO PI-R para medir 5 aspectos de la persona común y su veintena de apariencias, la encuesta de alcance y Beneficio Universitario.

Barreto (2016) Sensación de aspectos que influyen en la selección de carrera de estudiantes de formación alta de los establecimientos educativos del estado de Corrales, señalan que La guía direccional de los estudiantes de nivel alto en Tumbes se ve incidida por aspectos que influyen en la decepción de sus ideas, llevándolos al olvido de sus carreras o a la seguida mudanza de carreras, aspectos que debe ser comprendidos por el educando no podrán ser resueltos. Se formuló una indagación no experimental - observacional, cual finalidad fue la señalar los aspectos exteriores: familiar, ambiente, socioeconómico, formación, oferta académica y requerimiento profesional, conjuntamente con aspectos internos: valoración, cualidades, nociones, destrezas y equilibrio emocional, que llevan preselección en la selección de carrera de los educandos del 6to año de formación secundaria de 3 establecimientos educativos del estado de Corrales, 2012; la población fue conformada por 183 educandos. Se efectuó el Pretest de conocimiento de Intereses Vocacionales de CASN 82 y su nivel de autosensación. Se determinó que los aspectos exteriores poseen mejor determinación que los internos en la selección de carrera de los educandos del 6to año de Básica.

Linares (2011) realizó una investigación denominada “Análisis del incentivo a los alcances en los educandos de la carrera de bibliotecología y archivología del UCV”. La finalidad de esta tesis fue de demostrar la escala de incentivos al alcance que hay en los educandos de la Carrera de Bibliotecología y Archivología. Este proyecto es de corte cuantitativo, puesto que se contaron los aspectos que determinan que la incitación al alcance del educando de la EBAA, posterior se concluyó de forma precisa que el nivel de incitación al éxito existe en los estudiantes. La muestra se conformó por todos los educandos de la EBAA para el periodo 2011 Sección I, (normalmente 409 educandos) de los quimestres, los que se segmentaron en 2, 4, 6 y 8, años de básica en la que se consideró el 30% de estos quimestres, lo que expresa una muestra explícita de 823 educandos incluidos. El análisis se inició con la ejecución de un cuestionario a los educandos de la institución de los varios quimestres en el periodo 2011 – II, posterior a estos se procedió al estudio y elaboración de recomendaciones pertinentes, con el propósito de aumentar la motivación a resultados en el grupo de estudiantes de la institución. Se mostró que los educandos de la EBAA, se encuentran fuertemente motivados, el origen potenciador de la motivación a resultados de la población, son los aspectos taxativos, medios inseparables a ellos, que les facilita reforzar y actualizar perennemente su motivación a resultados, en objetivo de alcanzar los logros que

se propongan y alcanzar la cúspide en éxitos que sería el resultado final al terminar su carrera.

García (2014) realizó un análisis de corte cualitativo de escala descriptiva correlacional y esquema no experimental, titulado “Relación entre la autoestima y la incitación al resultado de los educandos de la institución pretecnica “Alfred Nobel”- Tumbes, Perú 2015”, en la que, se investigó el vínculo entre el puntador y la incitación de resultados en los educandos de la institución pretecnica “Alfred Nobel”- Tumbes, Perú para el 2015; a fin a desarrollar la tesis se empleó como herramienta la clasificación de puntador de Rosenberg y la clasificación de incitación a los resultados. La magnitud en la población fue conformada por el 100% de educandos de la institución “Alfred Nobel”- Tumbes, Perú para el año 2015, con la información recolectada se decidió empezar el proceso de estos empleando cuadros de información, en Excel y a su vez se empleó el programa para estadística SPSS v.22, con el objetivo de analizar y exponer la reseña de la escala de la variable puntador y la incitación a resultados.

García Godos, Eva Matilde Rhor, con su tesis “Analogía entre los aspectos, puntador, incitación, calificación al ingresar para el aprovechamiento formativo de los estudiantes nuevos 2012, a la UNT” y su proyecto va orientado a: el aprovechamiento formativo de los educandos de tercer nivel va establecido por un grupo de aspectos que se vinculan estrechamente con su aprovechamiento formativo a través del desarrollo de la educación semi-profesional, de acuerdo con esto, el estudio de la analogía de los aspectos puntador, incitación, calificación al ingresar a la educación superior, con estos datos podemos concluir y luego recomendar propuestas que tendieron a perfeccionar los logros a través del mejoramiento del desarrollo formativo en sí. Los estudiantes de déficit en aprovechamiento académico suelen mostrar un pequeña autoestima e incitación a fin de entender,

Esquivel (2017), con la ponencia llamada “La Familia base fundamental en el utilidad académica de los educandos en Educación Básica Primaria (Caso grado cuarto Liceo Infantil la Salle de Ibagué - Tolima.” en la Universidad del Tolima, Instituto de Educación a Distancia, Especialización en Gerencia de Instituciones Educativas, Ibagué - Colombia, desarrolló el trabajo de grado como requerimiento para obtener la mención de Especialista

en Gerencia de Instituciones Educativas, que tuvo como objetivo, proponer una estrategia pedagógica que determine el acompañamiento colegial de los representantes en el aprovechamiento educativo de los educandos del nivel cuarto del Liceo Infantil La Salle de la ciudad de Ibagué. La población total obtenido a este análisis de este proyecto investigativo está conformada por diez educandos del nivel cuarto de educación básica. También hace parte de esta población un grupo de diez y siete padres de familia. Se utilizó una técnica de la observación y toma de apuntes en el cuaderno diario de campo. Se realizaron encuestas etnográficas y cuestionario de respuesta abierta y cerrada. Se utilizó además la fotografía usando la cámara como instrumento para video y fotografía. El estudio se realiza mediante el enfoque cualitativo de tipo descriptivo, el instrumento que se utilizó fue una entrevista etnográfica con respuesta abierta. Hallando como consecuencia que las doctrinas que tienen los padres de familia sobre acompañamiento escolar y la identificación de las estrategias que utilizan a la hora de conducir a sus hijos, permitió diseñar de manera reflexiva la propuesta planteada y ejecutada, y que este compromiso es de gran preeminencia para encontrar muchas oportunidades de mejora, no solo en el presente, sino en el futuro.

De la misma manera Córdova (2017), con la presente tesis titulada “La gestión escolar con enfoque EFQM en la institución educativa N° 015 Santa Teresita de Cajamarca en el año 2016”, en la Universidad Católica Sedes Sapientiae. Planteándose como propósito general establecer la incidencia del enfoque EFQM en la mejora de la administración escolar en el Establecimiento Educativo N° 015, Santa Teresita, de Cajamarca, se contó como muestra 1 directivo, 18 docentes, 6 administrativos, 12 auxiliares de educación, 0 estudiantes y 418 padres de familia, Utilizando los siguientes instrumentos Fichas textuales, Fichas bibliográficas, y Fichas de resumen. El trabajo investigativo lleva el enfoque exploratorio y de nivel descriptivo no experimental y que ha recogido los datos en un solo momento, permitiendo concluir en las conclusiones obtenidas, se pudo discernir que el liderazgo es reconocido por el 85.5%, como una de las fortalezas de la Institución.

En el ámbito nacional: Valdés, Terrazas, Madueño, Martínez y Urías (2015) ejecutaron una indagación titulada: “El entusiasmo al análisis de los estudiantes de diversificado”. Fue un análisis observacional a través del enfoque cuantitativo con el objetivo de señalar correlaciones entre el entusiasmo de resultados y las obligaciones de los educandos de diversificado, en base a la media en el puntaje escolar de ellos. En la ciudad

de Sonora se afirmó, que realizándose un análisis de corte descriptivo y relacional con un enfoque cuantitativo con una muestra de siete escuelas que formaron un total de 405 estudiantes, utilizándose un muestreo inclusivo no intencionado relacional al volumen de estudiantes inscritos en casa institución respectivamente fueron 204 estudiantes, el instrumento que se utilizó fue la dimensión E-O de Leven son adaptado por Esquivel y Pinto (1993) y la Dimensión de Motivación de Logro. Díaz, Andrade & La Rosa (1989) contestándose en una dimensión tipo Likert con cinco chances a responder. Al final se obtuvo que los educandos llevan un considerable entusiasmo a los resultados; y no se vincula con las medias en las calificaciones de los estudiantes.

En relación a la teoría relacionada al tema está la Gestión Institucional: se menciona a la administración muy similar al mando o guía de una organización, ente o un servicio. Actualmente planear es el acto de triunfo en la mayor parte de instituciones, mientras no exista planeación no habrá buenos resultados. Posteriormente se puede mencionar que planear y administrar, son una función operativa a realizar un propósito de diversas índoles sea (sociales, formativo, humanista, constructivo, etc.). La Gestión institucional es un dogmatismo contemporáneo, que hoy en día está influenciado por la labor política del ambiente social. “en estos tiempos, la administración formativa es una rama nueva, en la que se relaciona lo hipotético, la política y las acciones” (Casassus, 2015, p 3). Su total sapiencia y entendimiento, la función institucional, contempla las nociones: gerencia, formación, función y leyes.

Gestión conlleva conocer entender, reconocer y asimilar las acciones del individuo dentro de la institución (Casassus, 2015, p 4), posteriormente tener en cuenta y puntualizado los propósitos y finalidad a obtener en la libre sociedad.

Gestión: resulta lograr con eficacia un resultado, mediante varios métodos e inventivas. Surgen del vocablo en latín GESTIO-GESTIONIS (Corominas, 1995).

En relación al tema, Rementeria, detalla que la labor o pasión técnica y comprobada cual objetivo es planear todas las esferas, metodologías, esquemas y elementos que abarcan una institución fuerte, a fin a un excelente manejo de la entidad. (Rementeria, 2014, p. 2). Lo principal es escoger el quehacer o práctica, como una primera etapa al camino a empezar la administración, y esto separa a la función. En otras palabras, no es igual administración

que función. Posteriormente señala originalmente administración, es el accionar del vocablo latín *actionem*, que comprende el conjunto, exposiciones, declaraciones, que van en dirección al alcance de los temas anteriormente planeados.

Mintzberg (2016), señala que, guiar es “la unión de los ciudadanos y su esquematización instaurada legítimamente. Es decir, guiar es estar dispuesto e incentivado para alcanzar lo planeado (López Yepes, 2014). Finalizando que los gerentes son los encargados de los éxitos o fracasos de las organizaciones en su tutela. Mientras otro grupo de investigadores, la enlazan fuertemente con la función. La Gestión, apareció para los comienzos del hombre (Pre-historia), colectivamente con el ser. Una vez en el desarrollo de la evolución de la humanidad, de sus etapas de movimientos continuos, como los estilos de organizarse, obtención de frutas, organización de prácticas, se puede observar los primeros pasos en lo que es la gestión. Posterior a esto se mostró en la Época Antigua, Mediana, postmoderna y Actual. Para el ciclo anterior, se consolida y se establece fundamentos a fines a una transformación de una sapiencia. Según Taylor y Fayol.

Mora (2007), mencionado por Restrepo (2018, p. 3), clasifica a la administración en 2 clases: una es la administración clásica, que es la acción de gestionar, que se manifiesta “al conjunto de acciones selectas que se ejecutaran con la proposición de empezar un método o esquema para alcanzar la excelencia en la creación de bienes o servicios” y la otra como manejar, transferir o encaminar un grupo de tareas para lograr el rendimiento deseable (Restrepo, 2018).

Dimensiones de la Gestión Institucional. Planificación- La planeación en la educación se refiere al cálculo anticipado de las labores que son estimadas en una organización educativa con la finalidad de obtener algunos o todos los propósitos Establecidos por la administración. Serna, H. (2013, p.18) que expresa a la proyección esquemática y la expresa así “es la etapa a través de las que son tomadas las disposiciones en una entidad alcanzan, desarrollan y estudian datos pertinentemente, internamente y externamente, con la finalidad de estimar el momento actual de la institución y también su grado de calidad con el objetivo de adelantar o predecir acerca del rumbo de dicha entidad en relación a su proyección. En conjunto Jiménez (2014), apunta a la planeación como una época de tomar decisiones a fin de alcanzar un redito deseado considerando la actualidad

presente y los aspectos a la interna y externa que puedan afectar para bien o mal el propósito final. Empieza de lo común a lo más técnico, siempre y cuando esté dispuesto a ejecutarse.

Organización. Es un esquema estructurado relacionado con un propósito y diversas metas concretas. Estos esquemas suelen, normalmente, ser compuestos por diversos subesquemas concernientes a cumplir instrucciones determinadas. Desde otra perspectiva García, (2016, p.23), organización es el accionar sumado al resultado de constituir. Y corresponde a estructurar, bosquejar, colocar algún asunto o elemento de forma pertinente. La atención que se le muestra en la administración en la educación y la institución de los establecimientos educativos la ubicamos como compuesta, y también se suelen observar diversas ideas a fin de alcanzar una medida entre la gestión, la administración en la educación sumado al ambiente educativo. Según Chruden y Sherman (1982), toda institución tiene su propio y exclusivo distintivo o ambiente que marcan diferencian entre otros. Estos estudiosos manifiestan que la administración deberá mostrar mucho énfasis en este punto, dado que comprender el ambiente de una institución y más aún educativa, termina con el alcance los propósitos trazados. Todo organismo debe manejarse con un modelo propio y enlazado en que los segmentos se vinculen ampliamente con el propósito de accionar en forma de una maquinaria total que alcancen un propósito establecido. No obstante, gestionar no es la única labor. El esquema institucional no es fijo ni definitivo, por consiguiente, se debe reajustar y moldear continuamente, siempre y cuando el contexto y el ambiente sufran permutaciones. De esta manera, de la forma que la institución guapea futuros retos surgidos a través de innovaciones externas, la institución necesita contestar de forma pertinente en relación al éxito. Las permutaciones externas que suceden en el ámbito formas nuevas ocasiones, crean nuevos escenarios, dan nuevos recursos tecnológicos y diferentes medios, fomentan la competitividad, estipulan nuevos reglamentos y estatales, y todos estos dominios influyen directo o intencionalmente los movimientos de la institución. Es justo en ese instante en el que se halla la cifra: la institución será fácilmente flexible y moldeable a fin de emplearse a los requerimientos globales, no únicamente en relación a la supervivencia en el marco variable, más bien, y en específico, con el propósito de contar con la situación externa y prevenir el triunfo del establecimiento. La reestructuración normalmente es fundamental para ajustar a los próximos eventos.

Dirección o cumplimiento: para obtener resultados concretos las acciones que terminen con las etapas de planificación y esquematización, se requieren que los directivos tomen énfasis y empiecen los trabajos requeridos a fin de que los elementos del conjunto realicen la labor. Esta idea que apareció en diversas regiones y países facilitó a que los representantes, los pedagogos, las entidades llegasen a poseer una dirección enfocada en toma de decisiones fundamentada en la administración de estas instituciones (Pórtela, 2014). En los últimos veinte años mencionar la colaboración ha envuelto a todos los establecimientos en una nación en el ámbito formativo, la implicación es comúnmente en la administración formativa, en la que la colaboración generalmente abarca a varios elementos instaurados de la colectividad formativa más bien a su vez, los diversos reductos, escalas, clasificaciones, ambientes y logros, siempre que no se desee arruinar los intentos de una excelente gestión (Torres, 2015). Es la acción a través de la que se ejecutan las acciones esquematizadas, la operación de guiar o guiarse. También se define como la iniciativa de llegar a un determinado propósito (López Yepes, 2014). Se establece la acción directiva la que alcanza la consumación de calidad de lo planificado, plasmada mediante el mando del directivo y de la selección de disposiciones. Administrar se relaciona con encomendar, incidir y originar a los individuos en relación a realizar trabajos notables, encaminar a un conjunto de sujetos con el propósito de llegar a metas trazadas. Diversos autores lo ven similar a la gestión, dado que al guiar es el momento que participan de una forma más distintiva las directrices productoras. (Chiavenato, 1989, p. 80). Según Mintzberg el mando es “el desarrollo a través del cual los individuos que están expresamente bajo el mando de la institución completa o secciones de ella, intentan guiar o encaminar de sus trabajos” (Mintzberg, 1991, p. 14). Mando: resulta primordial ejecutar, en marcha todos los trabajos por completar o elaborar en sus respectivas etapas. Y, por otra parte, (Chiavenato, 1989, p. 79), manifiesta que “mando es el manejo del organismo o establecimiento, bosquejando los fines e investigando alcanzar escalas altas de buen manejo de elementos o medios con los que se cuenta”.

Control. Los directivos en todo momento han determinado pertinente evidenciar o supervisar lo que se realiza a fin de comprobar que las labores de los subordinados se están elaborando de manera conveniente en dirección al propósito establecido. Enmarcar una excelente planificación, canalizar las acciones elementales necesitadas para ese objetivo y el accionar fructífero de todos los elementos no determina que la institución tendrá triunfo.

Descentralización educativa: Esto refiere a la autonomía señalada por un compromiso superior, que ocasiona grandes logros en la manera de obtener varias perspectivas del trayecto institucional, que son: El aumento de la rentabilidad y eficiencia, del mismo modo, una costumbre organizacional diferenciada, esto requerirá de la calidad de compromiso que obtengan los elementos al tomar parte en la autonomía educativa (Hill y Bonan 2014). De esta manera Iguiniz (2015), determina que la desconcentración formativa, acarrea un desarrollo total, y que lleva diversas posibilidades y plazas afín de que se logre colaborar de una forma activa en la sociedad del ambiente y comenzar a alcanzar resultados profundos y satisfactorios de la entidad. Para ACCA (2016), la primordial administración del manejo es laborar la mayor parte de diligencias anteriormente planeadas o establecidas. No obstante, se deben cuidar de las distracciones, fundamentando un sistema elemental de rutinas de control, para encontrar movimientos que alejen de los objetivos y no permitan lograr los resultados anhelados de la organización. Monitoreo contempla una planificación estructurada, con los integrantes habituales de la labor organizativa, anteriormente anunciada y en referencia con los instrumentos de la gestión.

Motivación Académica Para Viacava (2015) la estimulación es una sugestión hipotética, inexplicable a la observación participante, introducida por el valor que da en su contenido explicativo y predictivo de los comportamientos del ser en varios ambientes. Y, en otras palabras, González (2016), concuerda en señalar que la estimulación es el grupo de desarrollos comprometidos con el accionar, orientación y permanencia en el comportamiento. En el momento que un estudiante forma una posición idónea a fin a comprender, los comportamientos requeridos a fin a llegar a un propósito de enseñanza, manifestando gradualmente su deseo. De esta forma el estudiante incitado ejecutará metodologías eficientes con la finalidad de obtener el los mejores logros posibles, conservando su alcance (Pintrich, 2014).

La incitación para Ormrod (2015) influye en la enseñanza y el aprovechamiento y en 4 estilos: Crece el grado de estamina y el grado de acción del sujeto. Determina que el sujeto se envuelva en un trabajo de manera penetrante y viva o medio activo y con desgano. Encamina al sujeto en dirección a diversos logros. La motivación incide a las selecciones que realizan los individuos y a los resultados que terminan siendo fortalecedores. beneficia el comienzo de dichas prontitudes y que el individuo persevere arduamente. La motivación

aumenta la posibilidad de que un sujeto realice una labor por voluntad y decisión, y se empeñe sin importar los inconvenientes y retorne la labor posterior a una pausa momentánea. Los pedagogos conocen que tiempo atrás el plazo para los deberes es un aspecto fundamental que influye a la enseñanza y al aprovechamiento escolar. Mientras más espacio de tiempo están los estudiantes concentrados en una labor de conocimiento determinado, en un corto plazo mejorara su productividad escolar. Influye a las técnicas de enseñanza y a las etapas cognitivas que un estudiante demuestra en un trabajo. El tiempo es una herramienta, determinante y necesaria para que se incentive una excelente formación.

Sin embargo, no todos los estilos de estimulación privan resultados iguales en la enseñanza y el aprovechamiento escolar. En resultado, la estimulación extrínseca y la intrínseca dan consecuencias variadas.

Según García y Betoret (2017) el rol del docente es elemental en la educación y las nociones del autoaprendizaje de los educandos. Los pedagogos son los sujetos más determinantes en el interior del salón de clase por este motivo los educandos valoran sus criterios y la enseñanza que imparte. Un infante burlado por sus colegas, y que perciba burlas seguidas de críticas sumado al docente, bajo estos indicadores negativos, la autoestima y la motivación se omiten y automáticamente está captando señales negativas para su desarrollo. Por otro lado, un estudiante a quien se le atiende, valora, se le incumbe y se lo motiva a diario está recibiendo mensajes de optimismo muy positivos que se reflejarán en un corto y largo plazo.

Mismo autor sostiene “el papel que manejan obviamente es muy fundamentalmente, no solo porque ayudan la enseñanza de habilidades generales o la libertad e manumisión relación del mayor, más bien dan un argumento alto en relaciones en el que el individuo toma un volumen alto de datos originario de sus camaradas que valdrán de informe para desplegar, conservar o cambiar sus nociones tanto en su clasificación correcta como nacional”. García y Betoret (2017).

Dimensiones de la incitación académica: A continuación, se presentan las diversas clasificaciones de las conductas basadas en resultados y establecidas en metas (Maehr y Nicholls, 1980):

Desarrollo personal comportamientos que se orientan a demostrar capacidades; la finalidad de manifestarse el comportamiento es aumentar la posibilidad de imputar una gran cabida y disminuir la posibilidad de darse una caída de cabida. Este propósito encamina los comportamientos que se ejecutan en momentos en los que se emplea las relaciones sociales, utilizando como base las normas afines de establecer que accionar se escoge para determinar su éxito o fracaso. En otras palabras, los sujetos se perciben aptos si se dan más convenientes que los otros y poco aptos si se distinguen con menores competencias que los otros. (Maehr y Nicholls, 2000).

Proactividad: Conductas que se orientan a buscar aceptación social. Son los comportamientos orientados a la aceptación nacional llevan como propósito aumentar la posibilidad de aumentar intentos de virtuosismo y alcanzar por estos intentos creencia nacional. Los individuos obligados a alcanzar objetivos de aceptación social suelen extenuarse demasiado en los comportamientos mostrados, dado que en la sociedad el trabajo de cualquier índole normalmente tiene sus frutos. En este sentido, los triunfos no se definen por exponer mejor habilidad o destrezas, ni tampoco al alcanzar una influencia de control en los quehaceres. Los logros se consiguen si se alcanza la conformidad social en relación de los diversos reveladores, soberanamente de las consecuencias de la práctica. (Maehr y Nicholls, 2000).

Capacidad profesional: Conductas que se orientan a participar y dominar las tareas. Este comportamiento está orientado a mostrar el control de los deberes profesionales, concentrándose mayormente en el desarrollo de la enseñanza que en el objetivo total del comportamiento. Los comportamientos tratan en la innovación de las técnicas idóneas a alcanzar el control de los quehaceres. El triunfo o la pérdida depende de la estimación mental si se acciono con profesionalismo, se entendió, o se superó uno mismo. El juicio mediante lo que se estima de la acción está ligado con la labor propia y un espacio del grado de accionar anterior del individuo, sin considerar las acciones de los otros.

Enfoque de la motivación de alcances académicos de McClellan y Atkinson: McClellan y Atkinson (citados por Yactayo, 2010), señalan el requerimiento de logros que llevan a la conquista de competencias con un juicio de calidad, y se detalla que la motivación

de logros académicos se fundamenta en el menester en la que el individuo establece perennemente el accionar para alcanzar el triunfo profesional.

McClellan (Yactayo, 2010) la respuesta de un propósito de objetivos trata al individuo a fin de que demuestre varias directivas: desarrolle labores medianamente complejas; insista en estas labores; alcance el triunfo profesional y acciones innovadoras y simples. Se estableció un grupo de análisis que determinaron:

Rendimiento idóneo en trabajos medianamente rigurosos; los individuos con una gran inspiración a el éxito alcanzan mejor resultados que los individuos con poca inspiración al éxito en labores que se les enuncia que llevan una complejidad media, mientras que los otros no funcionan de forma óptima a los individuos con mínima inspiración al éxito en labores determinadas como simples o complejas. Estos individuos con una gran inspiración al éxito desean acontecimientos medianamente rigurosos dado que, estas comprueban sus aptitudes y destrezas. El triunfo alcanzado mediante las habilidades establecidas, les otorga a estos individuos la satisfacción de una labor optima, lo que conlleva a una excelente conclusión. Y además se determinó, que los individuos con gran inspiración al éxito laboran mejor bajo situaciones de recompensa al mundo externo.

Constancia: los individuos con una gran motivación al éxito están más estables en tareas de complejidad media, e insisten menormente en labores simples y complejas. Del mismo modo, se ubicó que los individuos sin deseos de logros, buscan la colaboración y la asistencia de otros en el momento que realizan labores complejas y los individuos con altos deseos de logros antepone su propia disciplina. Labores independientes; se demostró una gran correlación entre los individuos con una gran motivación a los logros y el modelo a seguir que caracterizan las acciones individuales.

Según señala Atkinson (citado por Yactayo, 2010) la motivación al logro anticipa la conducta por segmentos, supone que a fin de vaticinar el comportamiento al logro del motivo converge a dos corrientes mencionadas “posibilidad del éxito de las labores y la importancia del logro y el éxito de las labores”.

Atkinson señala que las personas orientadas al logro van guiadas por las labores de complejidad media. Atkinson (citado por Yactayo, 2010) enfatizo la razón del logro del

individuo en energía en el interior del ser y que esta se encaminaba a encontrar continuamente momentos de logro, y la razón de evadir la decepción como una energía en el interior del individuo que le inducía a distanciarse de los momentos de logros, señalando que si un estudiante toma la decisión de evadir una decepción o fiasco opta por una no realizar dicha labor.

Se la define en relación a las necesidades de logros y al señalar a la motivación de logros, Mc Clelland (citado por Yactayo, 2010) desde sus análisis puntualizo a encontrar a el éxito en analogía con las normas de calidad de toda institución. Es decir, la motivación de logros es la que acciona y guía los resultados exitosos, de manera competitiva, de un propósito y objetivos reconocidos colectivamente.

Motivación de afiliación: el deseo de definir y establecer vínculos sociales. También la Motivación de poder: El anhelo de dominar al prójimo, de persuadir en su conducta y ser garante de estos. En otras palabras, define a el nivel de dominio que el individuo quiera demostrar acerca de la realidad, vincula manera en la que los sujetos afrontan los logros como las decepciones. Y finalmente Motivación de logros: Anhelo de lograr algo complejo, lleva una analogía con la motivación que tiene cada sujeto con el objetivo de realizar labores.

En otro orden están las siguientes motivaciones: Motivación intrínseca. “señala a la motivación dada por las acciones creadas por su mismo propósito”. (Morris, Maisto, 2005). “sucede en el momento que el origen de la motivación nace en el sujeto y el deber: la persona ve a la labor atractiva y que merece ser realizada en plenitud total”. Ormrod (2005).

“La motivación intrínseca, es la que nace de manera franca por una sensación interna y exigencias morales que incentivan el comportamiento sin obtener premios extrínsecos (Covington, 2000; Deci y Ryan, 1994, citado en Ormrod, 2005). Consecuentemente nace del interior y su iniciativa no parte de una incitación externa. Escudero (1978) define a la motivación intrínseca como el medio de determinación propia del individuo que realizara una labor encomendada, sea está a aspectos relacionados a la labor, por consiguiente, a elementos de trascendencia. Ormrod (2005)

Los autores investigadores, Berlyne (1960), Hunt (1960) y Bruner (1960) estuvieron en la cúspide de los investigadores relacionados al tipo de motivación, la que lleva una

estrecha analogía con las corrientes cognitivistas de la teoría de la motivación y se fundamenta en el principio de todos los conceptos incluidos bajo esta percepción, dado que se demuestra que la teoría cognitivista reposa en el interior del individuo.

Cabe destacar que, tiempo atrás viene una fuerte influencia de la psicología del aprendizaje que contempla de forma grupal la conciencia y la motivación porque relacionan a el aprendizaje como una etapa cognitiva y de motivación de forma conjunta. Manifiestan que, para alcanzar excelentes cifras académicas, los estudiantes requieren tener a la vez “voluntad” (will) y también “habilidad” (skill) (González Cabanach, Valle, Núñez y González-Pienda, 1996).

Mientras que, Schunk (1997), define a la motivación intrínseca a la que se centra en el dominio y la competitividad. El sujeto crea una habilidad innata a fin de controlar los momentos más complejos.

A través de décadas en el tiempo se ha incentivado al estudiante a estudiar, se le incita el deseo de realizar exitosamente las obligaciones y transformándose en estímulos a fin de ver un cambio de comportamiento e incrementar su potencial en su educación. Lo que respecta la motivación intrínseca posee diversas ventajas con relación a la motivación extrínseca. En las labores diarias, los estudiantes incentivados de manera intrínseca hacen sus tareas por motivación interna, sin obligarlos bajo ninguna presión. Involucrarse mentalmente en los deberes. Confrontar temas complejos en los deberes. Captar las clases de manera perenne y sin memorizar. Poseer creatividad cuando se requiera. Mantenerse constante en la dificultad. Disfrutar de lo que se hacer, continuar con el autoaprendizaje. Poseer un gran potencial. Ormrod (2005).

Según Reeve (2000, p 129), define a la motivación intrínseca como un grupo de requerimientos psicológicos definidos, además de las buenas conductas, la empatía y la indagación propia. En el momento que los individuos hacen labores a fin de solucionar requerimientos conductuales de beneficio. Es una clase de motivación que nace de manera desinteresada por comportamientos internos y requerimientos psicológicos que incitan al comportamiento sin interés alguno.

Por otra parte, la motivación extrínseca: según Reeve (2000), reafirma que “en el análisis referente a la motivación extrínseca figuran las teorías más conocidas de premio, sanción y acicate. Un “premio” es algo físico de mucha simpatía que se obtiene posterior a una buena conducta o labor y que facilita a que ese comportamiento se repita. Mientras tanto, una “sanción” redito poco gustoso que se obtiene posterior al actuar de la conducta o labor y disminuye las posibilidades de que se repita esa conducta”. Y finalmente, “el “acicate” es un estímulo físico o mental que lleva a la persona a realizar acciones conductuales o laborales bajo un estímulo externo.” (Reeve, 2000)

“Las analogías centrales entre premios y sanciones por una parte y estímulos por otra son: 1) el instante que se efectúa y 2) el valor del redito. Los incentivos y las sanciones empiezan posterior al comportamiento y crecen o disminuyen las posibilidades de que suceda nuevamente y por su parte los estímulos aparecen antes del comportamiento y potencian su inicio”. (Reeve, 2000)

Para Sandoval (s.f.) “la motivación surge de la necesidad de aspectos exteriores accionen sobre las situaciones receptoras que son (pensar, sentimientos y acciones). Y los aspectos externos se conviertan en motivaciones es fundamental que se cree una semejanza en la sensación del individuo”. Por mencionar, el sueldo del trabajador, entendiendo que el sueldo no es un aspecto de motivación, pero al percibir un incremento, se crea un estímulo externo que radica en la mentalidad o sentimientos que al pasar el tiempo incentiva con el objetivo de tener sobresalientes resultados si ese es el propósito, y posterior a ello se va la sensación estimulante generada y se vuelve común a la vida del empleado. El esquema motivacional anteriormente detallado, lleva al individuo a hacer una labor, pero bajo ningún concepto se predecirá algún accionar, dado que el grado de la evolución del pensar, sentimientos y experiencias de las acciones individuales de todo ser.

“Maslow A. (1968, 1970) desarrollo una noción relacionada al humanismo de la motivación que expresa las intenciones de aumentar toda nuestra capacidad. El autor señala al comportamiento humano de forma holista: al guiarlos a la obtención de logros, nuestras actuaciones se relacionan”. (Shunk, 1997, p. 288)

La mayor parte de las acciones humanas satisfacen los requerimientos, en el esquema bosquejado por Maslow A., en la simiente de la pirámide se hayan las obligaciones

biológicas (alimentación y descanso), posterior las necesidades de estabilidad (protección), además la necesidad de apego (relación íntima), necesidades de cariño (pundonor) y finalmente en el grado mayor las obligaciones de automotivación en la que se expresa en el deseo de transformarse en lo que se desee. Maslow A. (citado por Quintero, 2007) recomienda la “*Teoría de la Motivación Humana*”, la que detalla de una clasificación de obligaciones y necesidades motivadas por la conducta humana; esta clasificación señala cinco niveles de necesidades y las tabula en relación a su propósito para la subsistencia y la habilidad para la motivación.

Con el transcurso del tiempo la humanidad satisface sus necesidades y a la vez se invocan diversas que permutan o alteran la conducta base del mismo; tomando en cuenta que una necesidad está “considerablemente” realizara, aparece o inconscientemente se busca otra necesidad (Quintero, 2007). Los cinco niveles establecidos para necesidades son: biológicas, de resguardo, de amor y apego, de autoestima y de autorrealización; y las necesidades biológicas las de más bajas de esta clase. Se diferencian que las “básicas” se basan en un requerimiento de vida, y a su vez las de “*desarrollo del ser*” se basan en las labores del día a día del sujeto. (Quintero, 2007)

Mientras que, la motivación de logro académico es la que encamina y destina la terminación fructífera, en competición, de un propósito o finalidad reconocida en la sociedad. En este concepto, el sujeto se somete a dos influencias distintas: la motivación que busca los logros y triunfos a lo establecido y, por otra parte, la motivación de evadir la derrota o el mal ejemplo. De esta forma, Snaklee (citado por Morales, 2013) reafirma que las motivaciones de logros aparecen en el momento que el niño entiende las consecuencias de sus actos ya no de buena manera o como una desazón más bien lo capta como un logro o una pérdida lo que vincula con emociones de felicidad o desconsuelo. La estimulación en base a resultados escolares se expresa en el salón de clase bajo dos comportamientos o bases primordiales: El grado de complejidad de los deberes encomendados y la selección de su grupo de compañeros para trabajar en clase.

1.4 Formulación del problema:

¿De qué manera la Gestión institucional se relaciona con la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja- Ecuador, 2019?

Justificación del estudio:

Algunos utilizan la frase gestión institucional, al referirse a una teoría amplia y global de colaboración de los representantes. Sin embargo, hay un gran grupo de investigadores que emplean estrategias y metodologías, que tiene como propósito, alcanzar técnicas significativas en los educandos o el ciudadano común, sea en instituciones públicas o privadas.

En lo que respecta a lo teórico: gestión representa a una palabra detallada y ligada a la función administrativa, definida como “grupo de labores y metas planificadas, con entrega y motivación, guiadas a culminar con un objetivo planteado” (Heredia, 1985, p. 23). Desde otra perspectiva, Chiavenato, define como un control de manera inteligente y estructurada de las labores de una entidad. Asimismo, recalca que: estudiar y resolver los propósitos definidos, a ejecutarse, mediante la colaboración continua y de sus gestiones principales, a fin de lograr los propósitos planteados en dicha entidad (Chiavenato, 1989).

Mientras que, en lo práctico: este estudio permite planificar, establecer, y controlar las técnicas y estrategias para reforzar la gestión, mediante datos importantes para los educandos, directores, representantes y la sociedad acerca de la gestión técnica y también la excelencia de educación brindada, con el propósito de incentivar una mayor labor en el papel desempeñado por los peritos de la formación, teniendo como referencia la competitividad, participación y ecuanimidad; que favorezca la obtención de destrezas y aptitudes, y mejore la competencias frente a otras entidades para poseer un prestigio.

Y finalmente en lo metodológico: por su parte, va a mejorar el conocimiento, con una mayor realidad relacionadas a los constructos que conforman esta investigación: dicho objetivo es aumentar el nivel de excelencia del servicio educativo requerido en dicha entidad como es Gestión institucional y la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019.

1.6. Hipótesis:

Hipótesis general:

H1: La Gestión institucional incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019

Ho: La Gestión institucional no incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019

Hipótesis específicas

He1: La Gestión institucional en su dimensión planificación incide significativamente en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.

Ho1: La Gestión institucional en su dimensión planificación no incide significativamente en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.

He2: La Gestión institucional en su dimensión organización incide significativamente en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.

Ho2: La Gestión institucional en su dimensión dirección no incide significativamente en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.

He3: La Gestión institucional en su dimensión control incide significativamente en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.

Ho3: La Gestión institucional en su dimensión control no incide significativamente en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.

1.7. Objetivos:

Objetivo General:

Determinar la incidencia entre la gestión institucional y la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019

Objetivos específicos:

Determinar si la gestión institucional en su dimensión planificación incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.

Conocer si la gestión institucional en su dimensión organización incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.

Establecer si la gestión institucional en su dimensión dirección incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.

Establecer si la gestión institucional en su dimensión control incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.

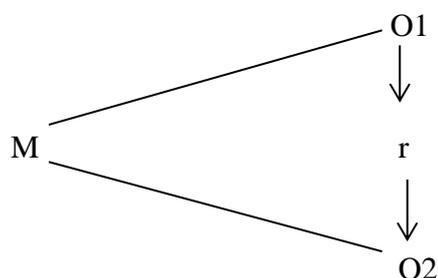
II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación.

La presente producción investigativa se centra en un esquema de corte no experimental observacional y correlacional. Se sabe que los análisis Correlacionales calculan el valor de las variables para determinar si es factible o no la correlación entre estas, mientras esta clase de análisis son cuali-cuantitativos y tratan de calcular la cifra estimada que se obtendrá un conjunto de sujetos o sucesos relacionados a una variable, desde las cifras que obtengan en las variables vinculadas. Hernández, (2017).

SÁNCHEZ & REYES (2018, 89), manifiestan que este es el camino más básico de un proyecto investigativo al puede consultar un tesista. En esta clase de proyecto se indaga y recolecta datos contemporáneos en base a un contexto anteriormente determinado (unidad de análisis) no mostrándose la gestión o dominio del mismo.

Un gráfico y/o esquema de esta clase de diseño es el siguiente:



Dónde

M = Docentes

O1 = Gestión Institucional

O2= Motivación académica

r = Relación entre las dos variables.

2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1. Gestión institucional

Planificación

Organización

Dirección

Control

Variable 2. Motivación académica

Proactividad

Capacidad profesional

Desarrollo personal

2.2.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Institucional	Gestión institucional es la “actividad profesional tendiente a establecer los objetivos y medios de su realización, a precisar la organización de sistemas, a elaborar la estrategia del desarrollo y a ejecutar la gestión del personal” (Rementeria, 2008)	Para el liderazgo directivo se aplicará un cuestionario de 28 ítems en función a las dimensiones: planificación, organización, Dirección y control	Planificación	<ul style="list-style-type: none">Actividades PlanificadasGestión OrganizativaGestión estratégicaDiseño de los documentos de Gestión	Escala Nominal
			Organización	<ul style="list-style-type: none">Gestión de integración todo el personalGestión Organizativa	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none">Capacidad de AdministrarBuen uso de los recursos económicos	
			Control	<ul style="list-style-type: none">Registro y diagnóstico de accionesSupervisión de las actividades del personalEvaluación de las actividades del personalTransparencia de la gestión	
Motivación académica	González (2003), La motivación es el conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta.	Es un constructo en el que se activa la conducta hacia el logro de algo puesto como objetivo; esta puede ser operacionalizada en proactividad, autogobierno y desarrollo personal	Proactividad	<ul style="list-style-type: none">AdaptaciónParticipaciónIdentidad	
			Capacidad profesional	<ul style="list-style-type: none">LiderazgoOrganizaciónDisciplina	
			Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none">PreparaciónProyecciónPerfeccionamiento	

2.3. Población y Muestra:

Según este proyecto de investigación se ha considerado una población inclusiva conformada por 50 pedagogos. en referencia a la muestra es aleatoria dado que se tomó conjunto de docentes ya conformados que prestan desinteresadamente un beneficio o ayuda al científico. (Hernández, 2018)

Mientras que la Muestra: en el actual proyecto investigativo se empleó el muestreo aleatorio y común según lo expresado por Hernández, (2014): para esta clase de muestra la elección de miembros es modo random y suelta, teóricamente la selección de individuos no es por la causa más bien por motivos relacionados con decisión propia del indagador o de la persona encargada de tomar la muestra” (p. 232).

Tabla N° 01: distribución de los docentes

Muestra	Docentes	
	F	M
Docentes	28	22
TOTAL	50	

2.4.- Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos, Validez Y Confiabilidad

Para el recojo de información se empleará instrumentos diseñados para el presente estudio.

Variable	Técnica	Instrumento	Fuente
Gestión Institucional	Encuesta	Cuestionario	Docentes
Motivación académica	Encuesta	Cuestionario	Docentes

Los datos se recolectaron con las herramientas anteriormente señalada, se ordenaron y mostraron obedeciendo el interés de mostrar los resultados referidos en cada propósito, se tabularán con relaciones y cifras de índole estadística de corte descriptiva, y a su vez se empleó la estadística inferencial para corroborar el valor de la correlación entre hipótesis.

La información tabulada se organizó en tablas y diagramas estadísticos y de estos se dieron deducciones relacionadas al objetivismo y fueron interpretadas con el propósito posterior de comprobar dichas hipótesis y se formuló conclusiones que más adelante nos servirán para deducir recomendaciones.

2.4.1. Validación y confiabilidad de instrumentos:

Validez: Según Sabino (2018) P.152, en referencia a la Validez, manifiesta que: “en relación a una escala y que esta sea considerada veraz debe colaborar datos objetivos y poseer dos requisitos mínimos: validez y confiabilidad”. La veracidad de las herramientas se determina bajo el juicio explícito de profesionales calificados que expusieron su fallo aceptando que el instrumento posee confianza y validez sobre los propósitos del investigador.

Confiabilidad: se estableció gracias a el coeficiente de Alfa de Cronbach, que fueron sometidas a 10 pruebas piloto empleadas en un Establecimiento Educativo del mismo sector, que llevo particularidades similares del ambiente de análisis. El total del nivel de confiabilidad fue de .981 con lo que obtuvo que las herramientas aplicadas (encuesta a la administración institucional) dio señas de confiabilidad. Mientras que, para la encuesta de Motivación académica, la escala de fiabilidad del Alfa de Cronbach fue de .905 con lo que demostró que el instrumento fue muy confiable.

2.5. Método De Análisis De Datos:

Toda la documentación que se recopile y tabule mediante las herramientas fue estudiada y procesada por el software SPSS V.20, mientras que los datos fueron expuestos en tablas (frecuencia y porcentaje) y en gráficos descriptivos (desviación estándar, coeficiente de correlación y estudio de hipótesis) y deducciones. En este proyecto investigativo se aplicó el método cuali-cuantitativo.

2.6. Aspectos Éticos:

En el actual proyecto investigativo se tuvo en consideración éticas laborales y normas establecidas afín al desarrollo de análisis científico, de esta forma se contó con la permisión de la población de análisis, se manejó con franqueza los datos obtenidos y se cumplieron los reglamentos establecidos por APA en relación a la remembranza de citas y bibliográficas.

III. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la incidencia entre la gestión institucional y la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019

TABLA N°2: Incidencia entre la gestión institucional y la motivación académica de los docentes

		Motivación académica							
		Baja		Regular		Alta		Total	
		Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Gestión Institucional	Inadecuada	5	10%	5	10%	0	0	10	20%
	Regular	5	10%	14	28%	6	12%	25	50%
	Adecuada	3	6%	8	16%	4	8%	15	30%
	Total	13	26%	27	54%	10	20%	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Interpretación:

En la Tabla N°02, se muestra la Tabla Gestión Institucional y Motivación académica, se observó que el 50% de los pedagogos califican con el nivel regular para la Gestión Institucional y con el 54% como regular la motivación académica en los docentes. Así mismo el 30% de los docentes confirman que la gestión institucional es adecuada; de la misma forma el 26% de los encuestados confirman que existe una baja motivación académica en los docentes.

Objetivo esp. 01: Determinar si la gestión institucional en su dimensión planificación incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.

Tabla 03:
Gestión institucional en su dimensión planificación incide en la motivación académica

Niveles		Motivación académica							
		Baja		Regular		Alta		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Planificación institucional	Inadecuada	0	0	6	12%	4	8%	10	20%
	Regular	6	12%	20	40%	4	8%	30	60%
	Adecuada	6	12%	4	8%	0	0%	10	20%
	Total	12	24%	30	60%	8	16%	50	100,0

Fuente: Encuesta De Gestión Institucional Y Motivación Académica

Interpretación:

En la tabla 03: se contempla que la planificación institucional se califica de forma regular con el 60%, posterior a un nivel adecuado e inadecuado con el 20% de los participantes. Mientras que la motivación académica fue calificada con el 60% por los docentes como regular y con el 24% de los pedagogos califican a la motivación académica como baja.

Obj. Esp2: Conocer si la gestión institucional en su dimensión organización incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.

Tabla 04:

Gestión institucional en su dimensión organización incide en la motivación académica

Niveles		Motivación académica							
		Baja		Regular		Alta		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Organización institucional	Inadecuada	0	0	6	12%	4	8%	10	20%
	Regular	6	12%	20	40%	4	8%	30	60%
	Adecuada	6	12%	4	8%	0	0%	10	20%
	Total	12	24%	30	60%	8	16%	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Interpretación:

En la tabla 04: se contempla que la organización institucional se califica de forma regular con el 60%, posterior a un nivel adecuado e inadecuado con el 20% de los participantes. Mientras que la motivación académica fue calificada con el 60% por los docentes como regular y con el 24% de los pedagogos califican a la motivación académica como baja.

Objetivo Esp 3: Establecer si la gestión institucional en su dimensión dirección incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.

Tabla 05:
Gestión institucional en su dimensión dirección incide en la motivación académica

Niveles		Motivación académica							
		Baja		Regular		Alta		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Dirección institucional	Inadecuada	0	0	6	12%	4	8%	10	20%
	Regular	6	12%	20	40%	4	8%	30	60%
	Adecuada	6	12%	4	8%	0	0%	10	20%
	Total	12	24%	30	60%	8	16%	50	100,0

Fuente: Encuesta Aplicada A Los Docentes

Interpretación:

En la tabla 05: se contempla que la dirección institucional se califica de forma regular con el 60%, posterior a un nivel adecuado e inadecuado con el 20% de los participantes. Mientras que la motivación académica fue calificada con el 60% por los docentes como regular y con el 24% de los pedagogos califican a la motivación académica como baja.

Obj. E4: Establecer si la gestión institucional en su dimensión control incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador

Tabla 06:

Gestión institucional en su dimensión control incide en la motivación académica

Niveles		Motivación académica							
		Baja		Regular		Alta		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Control institucional	Inadecuada	0	0	6	12%	4	8%	10	20%
	Regular	6	12%	20	40%	4	8%	30	60%
	Adecuada	6	12%	4	8%	0	0%	10	20%
	Total	12	24%	30	60%	8	16%	50	100,0

Fuente: Encuesta de Gestión Institucional y motivación académica

Interpretación:

En la tabla 06: se aprecia que el control institucional es calificado como regular con el 60%, posterior a un nivel adecuado e inadecuado con el 20% de los participantes. Mientras que la motivación académica fue calificada con el 60% por los docentes como regular y con el 24% de los pedagogos califican a la motivación académica como baja.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general:

H1: La Gestión institucional incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019

Ho: La Gestión institucional no incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019

Tabla 07:

Gestión institucional y motivación académica en los docentes

		Gestión institucional	Motivación académica
Correlación de Pearson	Gestión Institucional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (unilateral)	.878**
		N	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).
 $R^2 = 0.783 - 78.3\%$

Interpretación

En la tabla N° 07, se aprecia que, según los resultados estadísticos de correlación de Pearson, se encuentra que existe influencia positiva moderada y altamente significativa ($r=0,620$, $P=0.001$) de control institucional en la motivación académica de los docentes. En cuanto al Coeficiente de Determinación (R^2) el valor que se alcanza es 0.38.4%, señalándose que al control institucional tiene una influencia del 38% sobre la motivación académica, se tomó la decisión de Aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la nula.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H1: La Gestión institucional en su dimensión planificación incide significativamente en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja.

Tabla N° 8

			Planificación institucional	Motivación académica
Correlación de Pearson	Planificación institucional	Coefficiente de correlación	1.000	.620**
		Sig. (unilateral)	.	.001
		N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

$$R^2 = 0.384 - 38.4\%$$

Interpretación:

En la tabla N° 8, se contempla que, para los resultados estadísticos de correlación de Pearson, se encuentra que existe influencia positiva moderada y altamente significativa ($r=0,620$, $P=0.001$) de la planificación institucional en la motivación académica de los docentes. En cuanto al Coeficiente de Determinación (R^2) el valor que se alcanza es 0.38.4%, señalándose que la planificación institucional tiene una influencia del 38% sobre la motivación académica, se tomó la decisión de Aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la nula.

H2: La Gestión institucional en su dimensión organización incide significativamente en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador

Tabla 9

		Organización		
		institucional	Motivación académica	
Correlación de	Organización	Coefficiente de correlación	1.000	.850**
Pearson	institucional	Sig. (unilateral)	.	.001
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

$$R^2 = 0.722 - 72.2\%$$

Interpretación:

En la tabla N° 9, se aprecia que según los resultados estadísticos de correlación de Pearson, se encuentra que existe influencia positiva considerable y altamente significativa ($r=0,850$, $P=0.001$) de Organización institucional en la motivación académica de los docentes; en cuanto al Coeficiente de Determinación (R^2) el valor que se alcanza es 0.722% , señalándose que la Organización institucional tiene una influencia del 72% sobre la Motivación académica, permitiendo tomar la decisión de Aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la nula.

H3: La Gestión institucional en su dimensión dirección incide significativamente en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.

Tabla 10

			Dirección institucional	Motivación académica
Correlación de Pearson	Dirección institucional	Coefficiente de correlación	1.000	.890**
		Sig. (unilateral)	.	.002
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

$$R^2 = 0.828 - 82.8\%$$

Interpretación:

En la tabla N° 10, se contempla que para los resultados estadísticos de correlación de Pearson, se encuentra que existe influencia positiva considerable y altamente significativa ($r=0,890$, $P=0.002$) de la Dirección institucional en la Motivación académica de los docentes; en cuanto al Coeficiente de Determinación (R^2) el valor que se alcanza es 0.828%, señalándose que la Dirección institucional tiene una influencia del 82% sobre la Motivación académica, permitiendo tomar la decisión de aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la nula.

HE4: La Gestión institucional en su dimensión control incide significativamente en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.

Tabla N° 11

		Control institucional	Motivación académica
Correlación de Pearson	Control institucional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (unilateral)	.620**
		N	.001
			50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

$$R^2 = 0.384 - 38.4\%$$

Interpretación:

En la tabla N° 11, se contempla que, para los resultados estadísticos de correlación de Pearson, se encuentra que existe influencia positiva moderada y altamente significativa ($r=0,620$, $P=0.001$) de control institucional en la motivación académica de los docentes. En cuanto al Coeficiente de Determinación (R^2) el valor que se alcanza es 0.38.4%, señalándose que al control institucional tiene una influencia del 38% sobre la motivación académica, se tomó la decisión de Aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la nula.

IV DISCUSIÓN

Esta investigación llevo el propósito general: Determinar la incidencia entre la gestión institucional y la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019 , se observó que el 50% de los pedagogos califican con el nivel regular para la Gestión Institucional y con el 54% como regular la motivación académica en los docentes; asimismo se , se determina que hay incidencia positiva considerable y altamente significativa ($r=0,878$, $P=0.002$) de la gestión institucional en la motivación académica de los docentes de la Unidad educativa; en cuanto al Coeficiente de Determinación (R^2) el valor que se alcanza es 0.78%, señalándose que la gestión institucional posee una influencia del 78% sobre la motivación académica de los docentes, facilitando la aceptación de la hipótesis investigativa y refutar la nula.; implica que realizar un buena gestión institucional , saber comprender, entender e interpretar las actividades humanas en el seno de la organización (Casassus, 2000, p 3), consecuentemente tener bien claro y definido las metas y objetivos a alcanzar la sociedad, conlleva a una motivación académica. De acuerdo con lo que menciona Vegas (2017) en su investigación titulada Gestión escolar y la práctica docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED. 15 – Ugel N° 05, distrito de SJL, 2016, concluye que existe una correlación positiva significativa dado que los maestros utilizaron una gestión escolar de calidad. El docente se convierte en actor principal de su evolución académica tomando estas dimensiones en cuenta, la gestión de las condiciones a fin de optimizar la enseñanza y guía del desarrollo académico porque le ayuda a aumentar la pericia docente en el aula.

Con respecto al primer objetivo: La Gestión institucional en su dimensión planificación incide significativamente en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador. Se encontró que la planificación institucional se califica de forma regular con el 60%, posterior a un nivel adecuado e inadecuado con el 20% de los participantes. Mientras que la motivación académica fue calificada con el 60% por los docentes como regular y con el 24% de los pedagogos califican a la motivación académica como baja, se determina que hay incidencia positiva moderada y altamente significativa ($r=0,620$, $P=0.001$) de la planificación institucional en la motivación académica de los docentes. Esto indica que los docenes toman la planificación institucional como incidencia para generar una motivación académica. A si mismo Jiménez

(1982), expresa que la planeación es una técnica para tomar decisiones a fin de lograr un objetivo planeado, considerando la actualidad y situaciones internas y externas que puedan incidir alcanzar los propósitos, siendo el objetivo la motivación académica.

En cuanto al segundo objetivo: Conocer si la gestión institucional en su dimensión organización incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, se contempla que la organización institucional se califica de forma regular con el 60%, posterior a un nivel adecuado e inadecuado con el 20% de los participantes. Mientras que la motivación académica fue calificada con el 60% por los docentes como regular y con el 24% de los pedagogos califican a la motivación académica como baja; se determina que hay influencia positiva considerable y altamente significativa ($r=0,850$, $P=0.001$) de Organización institucional en la motivación académica de los docentes; en cuanto al Coeficiente de Determinación (R^2) el valor que se alcanza es 0.722%, señalando que la Organización institucional tiene una influencia del 72% sobre la Motivación académica, nos indica la decisión de los docentes en organizar ; por medio de un conjunto de acciones donde se lleve a un clima laboral personalizado y adecuado.

Según el tercer objetivo: Establecer si la gestión institucional en su dimensión dirección incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, se contempla que la planificación institucional se califica de forma regular con el 60%, posterior a un nivel adecuado e inadecuado con el 20% de los participantes. Mientras que la motivación académica fue calificada con el 60% por los docentes como regular y con el 24% de los pedagogos califican a la motivación académica como baja. se aprecia que, según los resultados estadísticos de correlación de Pearson, se determina que hay influencia positiva considerable y altamente significativa ($r=0,890$, $P=0.002$) de la dirección institucional en la Motivación académica de los docentes; en cuanto al Coeficiente de Determinación (R^2) el valor que se alcanza es 0.828%, señalándose que la dirección institucional tiene una influencia del 82% sobre la Motivación académica

De acuerdo al cuarto objetivo: Establecer si la gestión institucional en su dimensión control incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, se aprecia que el control institucional es calificado como regular con el 60%, posterior a un nivel adecuado e inadecuado con el 20% de los participantes.

Mientras que la motivación académica fue calificada con el 60% por los docentes como regular y con el 24% de los pedagogos califican a la motivación académica como baja, se aprecia que, según los resultados estadísticos de correlación de Pearson, se determina que hay influencia positiva moderada y altamente significativa ($r=0,620$, $P=0.001$) de control institucional en la motivación académica de los docentes. En cuanto al Coeficiente de Determinación (R^2) el valor que se alcanza es 0.38.4%, señalándose que al control institucional tiene una influencia del 38% sobre la motivación académica.

V. CONCLUSIONES

La incidencia entre la gestión institucional y la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019, se determinó que el 50% de los pedagogos califican con el nivel regular para la Gestión Institucional y con el 54% como regular la motivación académica en los docentes; asimismo se, encuentra que existe incidencia positiva considerable y altamente significativa ($r=0,878$, $P=0.002$) de la gestión institucional en la motivación académica de los docentes de la Unidad educativa.

La planificación institucional se califica de forma regular con el 60%, en tanto la motivación académica fue calificada con el 40% por los docentes como regular; se determina que hay incidencia positiva moderada y altamente significativa ($r=0,620$, $P=0.001$) de la planificación institucional en la motivación académica de los docentes. Se concluye que al ser un invitado un docente por el director para que participe de las acciones de planificación en la escuela, se evidencia una motivación por parte de los educativos lo cual permite alcanzar los objetivos planteados por la institución.

La organización institucional se califica de forma regular con el 60%, en tanto la motivación académica fue calificada con el 40% por los docentes como regular; se determina que hay influencia positiva considerable y altamente significativa ($r=0,850$, $P=0.001$) de Organización institucional en la motivación académica de los docentes. Se concluye que en el trabajo organizacional deben participar los padres de familia que permita una mejor Organización institucional y a su vez los docentes y estudiantes aumentan su motivación para lograr el objetivo propuesto por los directivos.

La gestión institucional en su dimensión dirección incide en la motivación académica donde dirección institucional se califica de forma regular con el 60%, en tanto la motivación académica fue calificada con el 40% por los docentes como regular; se determina que hay influencia positiva considerable y altamente significativa ($r=0,890$, $P=0.002$) de la Dirección institucional en la motivación académica de los docentes. Se concluye que facilitando áreas o espacios adecuados con buena infraestructura y equipados mejora la motivación de los docentes y estudiantes por ende mejora el rendimiento escolar en la institución educativa.

El control institucional es calificado como regular con el 60%, en tanto la motivación académica fue calificada con el 40% por los docentes como regular; se determina que hay influencia positiva considerable y altamente significativa ($r=0,620$, $P=0.001$) de control institucional en la motivación académica de los docentes. Se concluye que al manejar los recursos económicos de la institución de una manera transparente mejora la motivación de los docentes y se evidenciara en el aumento del rendimiento escolar.

VI. RECOMENDACIONES

Alas autoridades de la Unidad Educativa, promover acciones relacionadas a potenciar las capacidades y competencias de los docentes en la gestión institucional, que contribuya a mejorar la planificación, organización, dirección y control institucional, de tal manera que se promuevan acciones de motivación académica y estas a mejorar los aprendizajes en los estudiantes.

Se recomienda al director general de la Unidad Educativa a motivar a los docentes para lograr su participación en las acciones de planificación, organización y ejecución de las diferentes actividades académicas y de gestión institucional, que permita promover y gestionar ante instancias institucionales los materiales necesarios que contribuirá en la motivación académica de los docentes.

Al personal docente de la unidad educativa, a involucrarse en la gestión y generar compromisos de responsabilidad y cumplimiento de sus funciones, que quedará evidenciado en el control institucional.

REFERENCIAS

- Alcántara, A. (2006). Tendencias mundiales en la educación superior: el papel de los organismos multilaterales. *Revista Inter Ação*, 31(1), 11-33.
- Arismendi, N; Pereira, A; Poveda, F. y Sarmiento, M. (2015), titulada: “Gestión Institucional directiva que ponen en acción políticas de calidad educativa en los colegios públicos de Bogotá”. Universidad Pontificia Javeriana – Bogotá.
- Casassus (1999) “Poder, lenguaje y calidad de la educación “ en Boletín del Proyecto Principal, N° 50.
- Casassus, J (2000) Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). s/l: UNESCO. Consulta: 22 de abril del 2003. www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf
- Corominas, J. (1995). Breve Diccionario etimológico de la Lengua Castellana (2da ed.). Madrid: Editorial Gredos.
- Chávez, J. (2003). Participación social: retos y perspectivas. Ciudad de México: UNAM Escuela Nacional de Trabajo Social, Serie Organización y Participación social, número uno.
- Chiavenato, I. (1995). Introducción a la Teoría General de la Administración. (7 ed.). México: editorial mexicana.
- Chruden y Sherman (1982). Organización
- Franco, et al. (2013). “Propuesta de mecanismos de participación de los padres de familia para la mejora del rendimiento académico de los alumnos del sexto grado de primaria de la institución educativa N° 14067 – La Unión - Piura, 2013.”, tesis de investigación para obtener el grado de Magister en investigación educativa en la Universidad Nacional de Piura. Perú.
- García, F. (1997), La organización
- Gento, S. (1994). Participación en la gestión educativa.

- Guerrero, A. (2010). La integración familiar y su incidencia en el rendimiento escolar de los niños de la I.E “Rafael María Mendoza” de la Ciudad de Portoviejo. Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2004). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hill, P, y Bonan, J. (1991). Descentralización y rendición de cuentas en la educación pública.
- Iguñiz, M. (2003). “La descentralización y la transformación en educación”. En: *Política educativa y democracia en el Perú*. UNMSM y Tarea. Lima.
- Lasluisa Revelo, 2016. Tesis denominada “El entorno familiar y su incidencia en el cumplimiento de las actividades escolares de los niños y niñas del quinto año de la Educación Básica de la escuela inclusiva las Américas del cantón de Ambato”, Provincia de Tungurahua, de la Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Levacic, R. (2002). Eficiencia, equidad y autonomía, en T. Bush y L. Bell (eds.): The principios y práctica de educación administración. Londres, Paul Chapman, 2002, pp. 187-206.
- Martínez, F. (2006). ¿Avanza o retrocede la Calidad educativa? Tendencias y perspectivas de la educación Básica en México. <http://www.anuies.mx/anuies/libros98/lib64/indice.html> Consulta 23-08- 2017.
- Ministerio de Educación Nacional (2007) Plan Nacional Decenal de Educación PNDE 2006 – 2016. Recuperado el 18 de mayo del 2011, de Ministerio de educación Nacional: <http://www.plandecenal.edu.co/html/1726/w3-artocle128554.html>.
- Ministerio de Educación Nacional (2012) Plan Nacional Decenal de Educación PNDE 2012 – 2016. Recuperado el 20 de junio del 2016, de Ministerio de educación Nacional: <http://www.plandecenal.edu.co/html>.
- Ministerio de Educación Nacional (2002) Decreto 0230 de febrero 11 de 2002. Recuperado el 20 de mayo de 2011, de MEN. Ministerio de Educación Nacional: <http://www.mineduacion.gov.com>.
- Ministerio de Educación Nacional (2003) Lineamientos de las ciencias sociales. Recuperado el 18 de noviembre de 2011 de Al Tablero:<http://www.mineduacion.gov.com/1621/article-87874.html>.
- Ministerio de Educación (2004) Guía de Gestión de proyectos innovadores, Lima.

- Pérez, J (2013) “Administración y Gestión Educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la Escuela Normal Mixta “Pedro Nufio”, en Honduras.
- Mintzberg, H. (1991). La estructuración de las organizaciones. / H. Mintzberg. Barcelona: Ed Ariel. 1984.
- Portela, A. (2003). Gobierno autonomía y participación en los centros escolares. En Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos. Madrid. Edit. Pearson Educación.
- Rementería, A. (2008). Concepto de Gestión. *Santiago de Chile: Universidad Bolivariana.*
- Restrepo, G. (2008). El concepto y alcance de la Gestión Tecnológica.
- Sabino, A. (1992). El proceso de investigación.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2002). Metodología y diseños en la investigación científica. *Aplicados a la Educación, Psicología y Ciencias Sociales. Lima: Editorial Universitaria.*
- Soler, E. (1992). Componentes de la motivación: Evaluación e intervención académica. *Aula Abierta, 71.*
- Torres, M. (2001). Participación ciudadana y educación. *Una mirada amplia.*
- Wong, P. y Yataco, P. (2012). En su estudio de investigación denominado “Administración del tiempo por parte de los padres de familia y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del 5° año de educación secundaria de la I.E. Melchorita Saravia – Leoncio Prado. Chíncha, para la obtención del grado Magister en Educación.

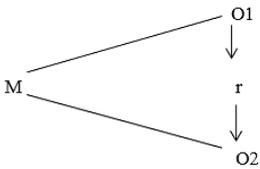
ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión institucional y la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019

AUTOR: Ing. Solís Guzmán, Byron Eduardo

ASESOR: Dr. Córdova Pintado, Manuel Jesús

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>Problema General: ¿De qué manera la Gestión institucional se relaciona con la motivación académica de los estudiantes del octavo EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja- Ecuador, 2019?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la incidencia entre la gestión institucional y la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019</p> <p>Objetivos Específicos. Determinar si la gestión institucional en su dimensión planificación incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.</p> <p>Conocer si la gestión institucional en su dimensión organización incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.</p>	<p>Hipótesis General: H1: La Gestión institucional incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019 Ho: La Gestión institucional no incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019</p> <p>Específicos 1: He1: La Gestión institucional en su dimensión planificación incide significativamente en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador. Ho1: La Gestión institucional en su dimensión planificación no incide significativamente en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.</p> <p>Específicos 2.</p>	<p>MÉTODO: Descriptivo Correlacional</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Explicativo</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>Esquema:</p>  <p>Donde M = Docentes O1 = Gestión Institucional O2 = Motivación académica r = Relación entre las dos variables.</p>	<p>Población. La población de estudio estará constituida por docentes de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019.</p> <p>Muestra. La muestra será de 50 docentes.</p> <p>Muestreo: Se realiza un muestreo de la población total de 50 docentes.</p>

	<p>Establecer si la gestión institucional en su dimensión dirección incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.</p> <p>Establecer si la gestión institucional en su dimensión control incide en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.</p>	<p>He2: La Gestión institucional en su dimensión organización incide significativamente en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.</p> <p>Ho2: La Gestión institucional en su dimensión dirección no incide significativamente en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.</p> <p>Específico 3:</p> <p>He3: La Gestión institucional en su dimensión control incide significativamente en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.</p> <p>Ho3: La Gestión institucional en su dimensión control no incide significativamente en la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador.</p>		
--	---	--	--	--

CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

El presente cuestionario pretende recoger información sobre la gestión escolar, para lo cual recurrimos a Ud. para que nos brinde información sincera, tenga en cuenta que no hay respuesta correcta o incorrecta, el marcar doble anulará su respuesta, desde ya agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES: De acuerdo a su opinión, marque solo una de las siguientes alternativas por cada interrogante:

NO (1)

A VECES (2)

SI (3)

DIMENSIONES				
Planificación		1	2	3
1	¿Usted ha sido invitado por el director o profesor para que participe de las acciones de planificación en la escuela?			
2	¿Usted conoce el contenido del PEI de la Institución educativa?			
3	Ha participado usted en la elaboración del diagnóstico institucional para el PEI			
4	Ha participado en la elaboración o revisión del PEI y PAT			
5	El proceso de la planificación, el director invita a participar a los padres de familia			
6	El director motiva a los padres de familia para que participen en las actividades de mejoramiento de la gestión institucional			
7	Usted apoya en la mejora de la infraestructura educativa			
8	Usted es miembro de alguna del consejo directivo de APAFA o CONEI			
Organización		1	2	3
9	Considera usted que el director debe delega funciones a su personal			
10	Cree usted que el Director tiene buena organización institucional			
11	Considera que en el trabajo organizacional deben participar los padres de familia			
12	Cree usted que la disciplina organizacional ayuda a alcanzar los objetivos trazados			
13	Tiene conocimiento sobre la estructura orgánica en su I.E.			

14	Usted como padre de familia de la Institución Educativa cumple con sus obligaciones?			
15	Percibe que a través de la organización de los equipos de trabajo se obtiene resultados eficaces para la I.E.?			
16	La buena comunicación entre el director, profesores y padres de familia, contribuye a mejorar la gestión de la Institución Educativa			
	Dirección	1	2	3
17	¿Se da cumplimiento a la ejecución de las actividades del PAT?			
18	¿Usted da cumplimiento a los acuerdos institucionales?			
19	¿Tiene conocimiento que los conflictos generados en la I.E., son solucionados a través de la participación de los miembros del CONEI?			
20	¿Considera usted que las obras ejecutadas en la escuela son reales?			
21	¿Participa usted en el desarrollo de las tareas educativas de sus hijos?			
22	¿Cree Ud. que el apoyo de los padres de familia es importante para la ejecución de diversas tareas?			
	Control	1	2	3
23	¿Considera usted que en la escuela, Los recursos económicos se manejan en forma transparente?			
24	¿Cree usted que el personal docente cumple con sus horas de clase?			
25	¿Observa cambio de mejora en la infraestructura educativa?			
26	¿El Director controla la asistencia y puntualidad de los trabajadores de la I.E.?			
27	¿Observa, que la escuela se mantiene limpia y ordenada?			
28	Usted piensa que los padres de familia deben participar en las acciones de control durante las actividades pedagógicas e institucionales			

VALIDEZ -CONFIABILIDAD DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Caso	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	28

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
¿El director coordina las acciones de planificación con el personal docente y administrativo?	2,4000	,89443	10
¿La Institución educativa cuenta con PEI?	2,6000	,54772	10
¿Ha participado usted en la elaboración del diagnóstico institucional para el PEI?	2,8000	,44721	10
¿En la elaboración o revisión de los documentos de gestión: PEI-PAT-RI-PCI, participan los docentes	2,8000	,44721	10
El PEI cuenta con una misión y visión realista, capaz de lograrse con los esfuerzos de los trabajadores y pp.ff. de la I.E.	2,4000	,89443	10
El proceso de la planificación, el director invita a participar a los padres de familia	2,2000	,83666	10
En el proceso de la planificación, el director invita a participar a los estudiantes	2,0000	1,00000	10

El proceso de planificación estratégica se realiza bajo monitoreo del Director	2,2000	1,09545	10
Participan los miembros del CONEI en las acciones de gestión Institucional en la I.E.	2,2000	,83666	10
El director delega funciones a su personal respetando el orden jerárquico, según el CAP	2,4000	,89443	10
¿Usted respeta la toma de decisiones dadas por los órganos de apoyo?	2,2000	1,09545	10
¿La cooperación es una característica del trabajo en equipo?	2,4000	,89443	10
¿La disciplina organizacional ayuda a alcanzar los objetivos trazados?	2,6000	,54772	10
¿Existe una estructura orgánica en su I.E.?	2,4000	,89443	10
Usted como trabajador de la Institución Educativa cumple con sus funciones	2,8000	,44721	10
¿Percibe que a través de la organización de los equipos de trabajo se obtiene resultados eficaces para la I.E.?	3,0000	,00000	10
¿La comunicación horizontal contribuye a mejorar la gestión de su Institución Educativa?	2,6000	,89443	10
¿Se da cumplimiento a la ejecución de las actividades del PAT?	2,2000	,83666	10
¿Usted da cumplimiento a los acuerdos institucionales?	2,4000	,54772	10
¿Los conflictos generados en la I.E., son solucionados a través de la participación de los miembros del CONEI?	2,0000	,70711	10
¿Se evidencia el trabajo en equipo en las diversas acciones y tareas?	2,2000	,83666	10
¿Existe coordinación y adopción de mecanismos para la ejecución de las diversas tareas?	2,4000	,89443	10
¿Participa usted en el desarrollo de las tareas educativas?	3,0000	,00000	10
¿Participan los padres de familia en las actividades planificadas en la I.E.?	2,0000	1,00000	10
¿Cree Ud. que el apoyo de los padres de familia es importante para la ejecución de diversas tareas?	2,4000	,89443	10
¿Los recursos humanos son optimizados al cien por ciento en la organización?	2,0000	1,00000	10
¿Cree usted que los recursos financieros son manejados en forma transparente?	2,2000	,83666	10

¿Observa mejoras en la infraestructura educativa?	2,0000	,70711	10
¿Existe estricto cumplimiento del horario de trabajo por parte del personal docente?	2,2000	,83666	10
¿Cree Ud. que el personal de la I.E. cumple con sus funciones?	2,2000	,83666	10
¿El Director controla la asistencia y puntualidad de los trabajadores de la I.E.?	2,4000	,89443	10
¿El monitoreo que realiza el director contribuyen a que los docentes cumplan con todos los requerimientos de la labor pedagógica?	2,4000	,89443	10
¿Usted participa en las acciones de control durante las actividades pedagógicas e institucionales?	2,4000	,89443	10

Anexo 1: Cuestionario MAPE 1 para medir la motivación

CUESTIONARIO M.A.P.E. - I

Apellidos.....
Nombre..... // Código.....
Centro.....
Curso..... // Fecha.....

INSTRUCCIONES

- Esta prueba consiste en una serie de frases que se refieren a ti mismo y a tu forma de pensar.
- Para cada frase existen tres alternativas.
- Si estás totalmente de acuerdo con la afirmación señala, por favor, SÍ.
- En caso de no estarlo señala, por favor, NO.
- Si la respuesta que más se acerca a tu resultado no satisface las anteriores expectativas, selecciona A VECES
- SE SINCERO EN LAS RESPUESTAS. NO DEJES NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR.

Reactivo	Respuesta		
	Sí	A veces	No
1. Las personas que piensan que soy muy trabajador están en lo cierto.	Sí	A veces	No
2. Normalmente estudio más que mis compañeros porque no me gusta parecer menos inteligente que ellos.	Sí	A veces	No
3. Si tengo que elegir entre estudiar y hacer algo como ver la TV o salir con los amigos, prefiero lo segundo.	Sí	A veces	No
4. El que los demás digan que soy listo me trae sin cuidado y no me hace estudiar más.	Sí	A veces	No
5. Con tal de no hacer el ridículo prefiero callarme en clase y no preguntar nada.	Sí	A veces	No
6. Aunque sepa que lo más probable es que me equivoque, suelo salir voluntario a la pizarra porque, según mi experiencia, aprendo más y mejor.	Sí	A veces	No
7. Si me dicen delante de mis compañeros que estoy haciendo una tarea más, se me quitan las ganas de seguir haciéndola.	Sí	A veces	No
8. Suelo escoger sólo aquellas tareas que se hacen bien porque me gusta quedar bien ante los demás.	Sí	A veces	No
9. Normalmente estudio más que la mayoría de mis compañeros.	Sí	A veces	No
10. Prefiero preguntar algo que no se, aunque ello me haga parecer poco inteligente ante los compañeros y el profesor.	Sí	A veces	No
11. Con tal de intentar equivocarme ante los demás, con frecuencia me quedo callado, aunque sepa lo que preguntan	Sí	A veces	No
12. Nunca salgo voluntario a la pizarra porque me da igual que el profesor diga que lo he hecho bien.	Sí	A veces	No
13. Las tareas demasiado difíciles las suelo evitar porque me da miedo hacerlas mal y que los demás piensen que no soy listo	Sí	A veces	No
14. Si tengo que elegir entre trabajar con compañeros que saben más que yo y de los que puedo aprender o con compañeros que saben menos que yo pero con los que puedo mostrar lo que sé, prefiero lo segundo. ...	Sí	A veces	No
15. Si tuviese que elegir entre tareas fáciles y tareas de dificultad media a la hora de salir a la pizarra, preferiría las primeras, aunque me dijese que esas las puede hacer cualquiera.	Sí	A veces	No
16. Aunque no me pongan tareas para casa, me gusta dedicar regularmente un tiempo a estudiar.	Sí	A veces	No
17. Los trabajos que más me gustan son los que me permiten lucirme ante los otros ...	Sí	A veces	No
18. Si me dan a elegir, prefiero tareas que sé hacer bien antes que tareas nuevas en las que puedo equivocarme.	Sí	A veces	No
19. Si el profesor pide voluntarios para hacer un problema en la pizarra, sólo salgo cuando estoy seguro de que lo voy a hacer correctamente.	Sí	A veces	No
20. Si tengo las mismas posibilidades de hacer mal un problema que de hacerlo bien, prefiero no salir a la pizarra, pues para mí es más importante evitar que se vea lo que no sé que conseguir hacerlo bien en público.	Sí	A veces	No
21. Me suele pasar que estudio mucho al principio, pero enseguida me canso, sobre todo si encuentro dificultades.	Sí	A veces	No

22. Prefiero trabajar con compañeros ante los que puedo lucir lo que sé antes que con compañeros que saben más que yo y de los que podría aprender.	Sí	A veces	No
23. Prefiero hacer los deberes a ver en la televisión un programa que me gusta.	Sí	A veces	No
24. Normalmente estudio más que mis compañeros	Sí	A veces	No
25. Para mí es importante sacar buenas notas y saber que estoy entre los mejores.	Sí	A veces	No
26. Antes de los exámenes estudio siempre mejor y más rápido	Sí	A veces	No
27. Las tareas demasiado difíciles las echo a un lado con gusto.	Sí	A veces	No
28. Si hago más dos o tres ejercicios seguidos, se me quitan las ganas de hacer más porque pienso que nunca voy a conseguir hacerlo bien.	Sí	A veces	No
29. Mis amigos dicen que estudio demasiado.	Sí	A veces	No
30. Si formo parte de un grupo de trabajo me gusta ser el organizador porque así es más fácil que se reconozca mi	Sí	A veces	No

Reactivo	Respuesta		
	Sí	A veces	No
31. Cuando una tarea es difícil, me concentro mejor y aprovecho más	Sí	A veces	No
32. Cuando tengo que hacer una tarea para clase, suelo ponerme nervioso y por eso rindo menos	Sí	A veces	No
33. Me gusta destacar entre mis compañeros y ser el mejor	Sí	A veces	No
34. Por lo general, no me interesa lo que me enseñan en el colegio, y ello hace que no estudie	Sí	A veces	No
35. Cuando tengo muchas cosas que hacer es cuando más rindo	Sí	A veces	No
36. Antes de empezar un ejercicio difícil frecuentemente pienso que no lo voy a hacer bien	Sí	A veces	No
37. Cuando un amigo saca una nota mejor que yo, me entran ganas de estudiar y hacerlo todavía mejor que él.	Sí	A veces	No
38. Me gustaría no tener que estudiar.	Sí	A veces	No
39. Siempre que estoy un poco nervioso me aprendo mejor las cosas.	Sí	A veces	No
40. Cuando estudio algo difícil, lo hago con más ganas.	Sí	A veces	No
41. Me es difícil estar tranquilo cuando el profesor explica algo que va a preguntar al día siguiente.	Sí	A veces	No
42. Estoy de acuerdo con los que piensan que soy un chico trabajador	Sí	A veces	No
43. Estudiar me parece siempre muy aburrido	Sí	A veces	No
44. Suelo ponerme nervioso antes de hacer un examen, pero cuando lo estoy haciendo, me tranquilizo y lo hago lo mejor que sé.	Sí	A veces	No
45. Lo que más me motiva a estudiar es aprender, no el sacar buenas notas.	Sí	A veces	No
46. Estoy unos días muy triste cuando saco malas notas, y pienso que soy menos listo que los demás	Sí	A veces	No
47. Creo que estudio demasiado tiempo y juego poco.	Sí	A veces	No
48. Me gustan las tareas difíciles, aunque pienso que no voy a ser capaz de hacerlas bien y me cuesta mucho concentrarme.	Sí	A veces	No
49. Me da igual que otros sean más trabajadores que yo	Sí	A veces	No
50. Cuando tengo tareas difíciles, pienso que no voy a ser capaz de hacerlas bien y me cuesta mucho concentrarme.	Sí	A veces	No
51. Cuando tengo que hacer algo importante, me pongo muy nervioso porque pienso que voy a hacerlo mal.	Sí	A veces	No
52. Yo siempre preparo los exámenes con más tiempo que mis compañeros.	Sí	A veces	No
53. Me molesta que otros hagan algunas cosas mejor que yo.	Sí	A veces	No

54. Cuando tengo tiempo libre, me voy a jugar con los amigos en vez de hacer los deberes.	Sí	A veces	No
55. Normalmente creo que no me sé muy bien la lección y, sin embargo, cuando el profesor me saca a la pizarra me acuerdo muy bien de todo lo que he estudiado	Sí	A veces	No
56. Yo estudio porque tengo que aprobar, pero en realidad, nunca me ha gustado estudiar.	Sí	A veces	No
57. Lo que más me mueve a estudiar es que mi profesor y mis amigos piensen que soy el más inteligente de la clase	Sí	A veces	No
58. Cuando salgo a dar la lección a la pizarra, estoy tan nervioso que muchas veces se me olvida lo que he estudiado	Sí	A veces	No
59. En la clase tengo fama de vago.	Sí	A veces	No
60. Cuando el profesor pone un problema difícil para ver quién de la clase es capaz de resolverlo es cuando mejor me concentro y más rápido lo hago.	Sí	A veces	No
..			

Reactivo	Respuesta		
61. Frecuentemente empiezo cosas que después no termino.	Sí	A veces	No
62. Después de hacer un examen suelo estar en tensión hasta que conozco el resultado.	Sí	A veces	No
63. Aunque no tenga deberes que hacer, suelo repasar o estudiar cosas que no hemos visto todavía; no me gusta perder el tiempo.	Sí	A veces	No
64. Estudiar es algo que siempre hago con gusto.	Sí	A veces	No
65. Frecuentemente me ocurre que a medida que se acerca un examen me pongo muy nervioso y tengo la impresión de que todo lo que he estudiado se me olvida.	Sí	A veces	No
66. El profesor hace a veces preguntas difíciles, pero, aunque yo sepa la respuesta correcta, no me molesto en levantar la mano para decírselo.	Sí	A veces	No
67. Cuando el profesor da tiempo para estudiar en clase, me pongo a jugar a los barcos, a dibujar o cosas así.	Sí	A veces	No
68. El temor a parecer menos listo que los demás hace que estudie y aprenda mucho más	Sí	A veces	No
69. Los exámenes en que he tenido poco tiempo para preparármelos casi siempre me han salido mejor que los otros porque la inquietud que me producen me hace estudiar más	Sí	A veces	No
70. No me importaría que me pusieran trabajos para hacer en casa porque me gusta estar siempre ocupado.	Sí	A veces	No
71. Me gusta saber que mis compañeros y profesores reconocen que soy un buen estudiante, y eso es lo que más ganas me da estudiar	Sí	A veces	No
72. Creo que soy un vago.	Sí	A veces	No

Anexo 2: Lista de cotejo para evaluar el taller de gestión escolar

Institución Educativa: “Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador 2019”

OBJETIVO: Evaluar la gestión escolar dentro de la Institución

INDICACIÓN: Observa con objetividad y asume lo actuado marcando con X según corresponda.

CRITERIOS DE OBSERVACIÓN	si	No
1. Existe un ambiente agradable en el desarrollo de sus clases.		
2. Realiza retroalimentación en las clases que tienen mayor grado de complejidad		
3. Utiliza recursos audiovisuales para el desarrollo de sus clases.		
4. Utiliza algún método específico de enseñanza aprendizaje.		
5. La institución educativa en la que labora cuenta con laboratorios bien implementados.		
6. La estructura de la institución está adecuada para que los docentes puedan trabajar adecuadamente.		
7. Existe un lenguaje directo entre los directivos y docente de la institución.		
8. Se utiliza un dialogo fluido, espontaneo y cordial con los alumnos		
9. Se realiza constantes reuniones para los círculos de estudios en su institución		
10. El docente se comunica con un lenguaje indirecto hacia su toda la comunidad educativa		
11. La parte académica realiza constantes visitas áulicas.		
12. Los docentes dentro de la institución son proporcionan un ambiente agradable.		
13. Los docentes tienen una constante comunicación con los padres de familia.		
14. La autoridad tiene un liderazgo democrático		
15. El directivo de la unidad educativa posee ética social para liderar la institución.		
16. Posee las cualidades para dirigir un grupo intenso de trabajo.		
17. Conoce claramente cuál es la Visión de su Unidad Educativa		
18. Conoce detalladamente cuál es la Misión de su Institución		
19. Contribuye positivamente en alcanzar los objetivos de la Unidad Educativa		
20. Imparte al menos 5 minutos diarios dentro del aula para fortalecer los valores en los estudiantes.		
PUNTAJE PARCIALES		
PUNTAJE TOTAL		

Estadísticos de los elementos				
Id	Reactivo	Media	Desviación típica	N
R01	1. Las personas que piensan que soy muy trabajador están en lo cierto.	2,40	,516	10
R02	2. Normalmente estudio más que mis compañeros porque no me gusta parecer menos inteligente que ellos.	2,20	,632	10
R03	3. Si tengo que elegir entre estudiar y hacer algo como ver la TV o salir con los amigos, prefiero lo segundo.	2,20	,632	10
R04	4. El que los demás digan que soy listo me trae sin cuidado y no me hace estudiar más.	2,20	,919	10
R05	5. Con tal de no hacer el ridículo prefiero callarme en clase y no preguntar nada.	2,20	,632	10
R06	6. Aunque sepa que lo más probable es que me equivoque, suelo salir voluntario a la pizarra porque, según mi experiencia, aprendo más y mejor.	2,20	,789	10
R07	7. Si me dicen delante de mis compañeros que estoy haciendo una tarea más, se me quitan las ganas de seguir haciéndola.	2,20	,632	10
R08	8. Suelo escoger sólo aquellas tareas que se hacen bien porque me gusta quedar bien ante los demás.	2,00	,667	10
R09	9. Normalmente estudio más que la mayoría de mis compañeros.	2,30	,675	10
R10	10. Prefiero preguntar algo que no se, aunque ello me haga parecer poco inteligente ante los compañeros y el profesor.	1,90	,738	10
R11	11. Con tal de intentar equivocarme ante los demás, con frecuencia me quedo callado, aunque sepa lo que preguntan	2,40	,516	10
R12	12. Nunca salgo voluntario a la pizarra porque me da igual que el profesor diga que lo he hecho bien.	2,10	,568	10
R13	13. Las tareas demasiado difíciles las suelo evitar porque me da miedo hacerlas mal y que los demás piensen que no soy listo	2,10	,738	10
R14	14. Si tengo que elegir entre trabajar con compañeros que saben más que yo y de los que puedo aprender o con compañeros que saben menos que yo pero con los que puedo mostrar lo que sé, prefiero lo segundo. ...	2,50	,527	10
R15	15. Si tuviese que elegir entre tareas fáciles y tareas de dificultad media a la hora de salir a la pizarra, preferiría las primeras, aunque me dijese que esas las puede hacer cualquiera.	2,10	,738	10
R16	16. Aunque no me pongan tareas para casa, me gusta dedicar regularmente un tiempo a estudiar.	2,20	,632	10
R17	17. Los trabajos que más me gustan son los que me permiten lucirme ante los otros ...	1,60	,516	10
R18	18. Si me dan a elegir, prefiero tareas que sé hacer bien antes que tareas nuevas en las que puedo equivocarme.	1,70	,675	10
R19	19. Si el profesor pide voluntarios para hacer un problema en la pizarra, sólo salgo cuando estoy seguro de que lo voy a hacer correctamente.	2,20	,789	10
R20	20. Si tengo las mismas posibilidades de hacer mal un problema que de hacerlo bien, prefiero no salir a la pizarra, pues para mí es más importante evitar que se vea lo que no sé que conseguir hacerlo bien en público.	1,90	,568	10
R21	21. Me suele pasar que estudio mucho al principio, pero enseguida me canso, sobre todo si encuentro dificultades.	2,50	,527	10

R22	22. Prefiero trabajar con compañeros ante los que puedo lucir lo que sé antes que con compañeros que saben más que yo y de los que podría aprender.	2,10	,738	10
R23	23. Prefiero hacer los deberes a ver en la televisión un programa que me gusta.	2,20	,632	10
R24	24. Normalmente estudio más que mis compañeros	2,10	,738	10
R25	25. Para mí es importante sacar buenas notas y saber que estoy entre los mejores.	2,50	,527	10
R26	26. Antes de los exámenes estudio siempre mejor y más rápido	2,20	,789	10
R27	27. Las tareas demasiado difíciles las echo a un lado con gusto.	1,40	,516	10
R28	28. Si hago más dos o tres ejercicios seguidos, se me quitan las ganas de hacer más porque pienso que nunca voy a conseguir hacerlo bien.	1,30	,483	10
R29	29. Mis amigos dicen que estudio demasiado.	1,70	,483	10
R30	30. Si formo parte de un grupo de trabajo me gusta ser el organizador porque así es más fácil que se reconozca mi	2,20	,789	10
R31	31. Cuando una tarea es difícil, me concentro mejor y aprovecho más	1,40	,516	10
R32	32. Cuando tengo que hacer una tarea para clase, suelo ponerme nervioso y por eso rindo menos	1,40	,516	10
R33	33. Me gusta destacar entre mis compañeros y ser el mejor	1,40	,516	10
R34	34. Por lo general, no me interesa lo que me enseñan en el colegio, y ello hace que no estudie	1,30	,483	10
R35	35. Cuando tengo muchas cosas que hacer es cuando más rindo ..	1,10	,316	10
R36	36. Antes de empezar un ejercicio difícil frecuentemente pienso que no lo voy a hacer bien ..	1,60	,516	10
R37	37. Cuando un amigo saca una nota mejor que yo, me entran ganas de estudiar y hacerlo todavía mejor que él. ...	2,00	,667	10
R38	38. Me gustaría no tener que estudiar.	1,40	,516	10

Estadísticos de los elementos				
Id	Id	Id	Id	Id
R39	39. Siempre que estoy un poco nervioso me aprendo mejor las cosas.	1,50	,527	10
R40	40. Cuando estudio algo difícil, lo hago con más ganas.	2,30	,823	10
R41	41. Me es difícil estar tranquilo cuando el profesor explica algo que va a preguntar al día siguiente.	2,20	,632	10
R42	42. Estoy de acuerdo con los que piensan que soy un chico trabajador	2,10	,738	10
R43	43. Estudiar me parece siempre muy aburrido ...	1,80	,789	10
R44	44. Suelo ponerme nervioso antes de hacer un examen, pero cuando lo estoy haciendo, me tranquilizo y lo hago lo mejor que sé. ..	2,30	,823	10
R45	45. Lo que más me motiva a estudiar es aprender, no el sacar buenas notas.	2,30	,675	10
R46	46. Estoy unos días muy triste cuando saco malas notas, y pienso que soy menos listo que los demás	2,20	,789	10
R47	47. Creo que estudio demasiado tiempo y juego poco.	2,40	,699	10

R48	48. Me gustan las tareas difíciles, aunque pienso que no voy a ser capaz de hacerlas bien y me cuesta mucho concentrarme.	2,30	,823	10
R49	49. Me da igual que otros sean más trabajadores que yo	2,40	,699	10
R50	50. Cuando tengo tareas difíciles, pienso que no voy a ser capaz de hacerlas bien y me cuesta mucho concentrarme.	1,80	,789	10
R51	51. Cuando tengo que hacer algo importante, me pongo muy nervioso porque pienso que voy a hacerlo mal. ...	2,10	,738	10
R52	52. Yo siempre preparo los exámenes con más tiempo que mis compañeros. ...	2,30	,675	10
R53	53. Me molesta que otros hagan algunas cosas mejor que yo. ..	2,20	,919	10
R54	54. Cuando tengo tiempo libre, me voy a jugar con los amigos en vez de hacer los deberes.	2,30	,675	10
R55	55. Normalmente creo que no me sé muy bien la lección y, sin embargo, cuando el profesor me saca a la pizarra me acuerdo muy bien de todo lo que he estudiado	1,90	,876	10
R56	56. Yo estudio porque tengo que aprobar, pero en realidad, nunca me ha gustado estudiar.	1,70	,483	10
R57	57. Lo que más me mueve a estudiar es que mi profesor y mis amigos piensen que soy el más inteligente de la clase	2,40	,699	10
R58	58. Cuando salgo a dar la lección a la pizarra, estoy tan nervioso que muchas veces se me olvida lo que he estudiado	2,10	,738	10
R59	59. En la clase tengo fama de vago. ...	2,20	,789	10
R60	60. Cuando el profesor pone un problema difícil para ver quién de la clase es capaz de resolverlo es cuando mejor me concentro y más rápido lo hago. ..	2,00	,943	10
R61	61. Frecuentemente empiezo cosas que después no termino. ...	2,20	,632	10
R62	62. Después de hacer un examen suelo estar en tensión hasta que conozco el resultado.	1,90	,568	10
R63	63. Aunque no tenga deberes que hacer, suelo repasar o estudiar cosas que no hemos visto todavía; no me gusta perder el tiempo. ..	2,10	,568	10
R64	64. Estudiar es algo que siempre hago con gusto.	2,10	,738	10
R65	65. Frecuentemente me ocurre que a medida que se acerca un examen me pongo muy nervioso y tengo la impresión de que todo lo que he estudiado se me olvida.	1,20	,422	10
R66	66. El profesor hace a veces preguntas difíciles, pero, aunque yo sepa la respuesta correcta, no me molesto en levantar la mano para decírselo.	2,20	,789	10
R67	67. Cuando el profesor da tiempo para estudiar en clase, me pongo a jugar a los barcos, a dibujar o cosas así.	1,40	,516	10
R68	68. El temor a parecer menos listo que los demás hace que estudie y aprenda mucho más ..	2,00	,667	10
R69	69. Los exámenes en que he tenido poco tiempo para preparármelos casi siempre me han salido mejor que los otros porque la inquietud que me producen me hace estudiar más	2,00	,667	10
R70	70. No me importaría que me pusieran trabajos para hacer en casa porque me gusta estar siempre ocupado.	1,50	,527	10
R71	71. Me gusta saber que mis compañeros y profesores reconocen que soy un buen estudiante, y eso es lo que más ganas me da estudiar	1,70	,675	10

R72	72. Creo que soy un vago.	2,30	,483	10
-----	---------------------------	------	------	----

Estadísticos total-elemento					
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
R35	142,70	435,122	,072	.	,940
R36	142,20	432,844	,143	.	,940
R37	141,80	455,511	-,695	.	,944
R38	142,40	437,822	-,088	.	,941
R39	142,30	430,456	,249	.	,940
R40	141,50	410,278	,756	.	,937
R41	141,60	421,600	,546	.	,939
R42	141,70	420,011	,517	.	,939
R43	142,00	421,778	,425	.	,939
R44	141,50	418,056	,518	.	,939
R45	141,50	422,944	,460	.	,939
R46	141,60	408,711	,842	.	,937
R47	141,40	418,489	,601	.	,938
R48	141,50	409,167	,791	.	,937
R49	141,40	416,711	,665	.	,938
R50	142,00	420,222	,474	.	,939
R51	141,70	415,344	,675	.	,938
R52	141,50	416,944	,681	.	,938
R53	141,60	406,489	,778	.	,937
R54	141,50	416,056	,714	.	,938
R55	141,90	411,211	,681	.	,938
R56	142,10	439,433	-,172	.	,941
R57	141,40	415,156	,721	.	,938
R58	141,70	410,900	,827	.	,937
R59	141,60	409,822	,806	.	,937
R60	141,80	409,511	,676	.	,938
R61	141,60	418,044	,686	.	,938
R62	141,90	418,767	,736	.	,938
R63	141,70	425,344	,449	.	,939
R64	141,70	418,233	,577	.	,938
R65	142,60	430,711	,302	.	,940
R66	141,60	406,489	,914	.	,936
R67	142,40	430,267	,263	.	,940
R68	141,80	458,844	-,809	.	,945
R69	141,80	426,844	,323	.	,940
R70	142,30	439,567	-,166	.	,941
R71	142,10	456,322	-,714	.	,945
R72	141,50	429,833	,305	.	,940

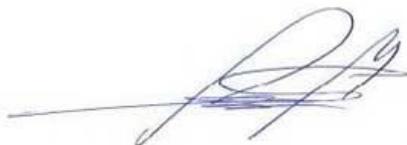
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-
		02.02
		Versión : 09
		Fecha : 12-04-2019
		Página : 1 de 1

Yo, Manuel Jesús Córdova Pintado docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Gestión institucional y la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja, Ecuador, 2019" del (de la) estudiante Ing. Solis Guzmán, Byron Eduardo, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Piura, 06 de abril del 2020



Firma
Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado
DNI: 02605589



PANTALLAZO DEL PORCENTAJE TURNITIN

Solis-Byron

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

12%

★ Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



AUTORIZACIÓN VERSIÓN FINAL DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SOLÍS GUZMÁN, BYRON EDUARDO

INFORME TITULADO:

“Gestión Institucional Y La Motivación Académica De Los Docentes De EGB, De
La Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad

KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

