

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL – (CONEI) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 17406 “SAN IGNACIO DE LOYOLA” DISTRITO DE POMAHUACA – JAÉN, 2014.

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

Presentada por:

JULIA BRAVO RIOJA

Asesor:

Mg. MARTÍN AGIÓN CÁCERES

Jaén, Cajamarca - Perú

2017

COPYRIGHT © 2017 by
JULIA BRAVO RIOJA
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS APROBADA

ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL – (CONEI) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 17406 “SAN IGNACIO DE LOYOLA” DISTRITO DE POMAHUACA – JAÉN, 2014.

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

Presentada por:

JULIA BRAVO RIOJA

Comité Científico

Mg. Martín Agi3n Cáceres
Asesor

Dr. Ricardo Cabanillas Aguilar
Miembro de Comité Científico

M.Cs. Waldir Díaz Cabrera
Miembro de Comité Científico

M.Cs. Andrés Valdivia Chávez
Miembro de Comité Científico

Jaén, Cajamarca – Perú



Universidad Nacional de Cajamarca

Escuela de Post Grado

CAJAMARCA - PERU

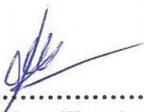
PROGRAMA DE MAESTRIA

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Siendo las 3:00 p.m. de la tarde del día 18 de abril del año dos mil diecisiete, reunidos en el Auditorium de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, los miembros del Comité Científico presidido por el **Dr. RICARDO CABANILLAS AGUILAR** en representación del Director y como Miembro de Comité Científico, **Mg. MARTÍN AGIÓN CÁCERES** en calidad de Asesor; **M.Cs. WALDIR DÍAZ CABRERA**, **M.Cs. ANDRÉS VALDIVIA CHÁVEZ** como integrantes del Comité Científico Titular. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la **SUSTENTACIÓN** de la Tesis titulada **“ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL – (CONEI) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 17406 “SAN IGNACIO DE LOYOLA” DISTRITO DE POMAHUACA – JAÉN, 2014”**, presentada por la alumna **JULIA BRAVO RIOJA**, con la finalidad de optar el Grado Académico de **MAESTRO EN CIENCIAS, SECCIÓN** de Postgrado de **EDUCACIÓN** Mención en **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Comité Científico, y luego de la deliberación, se acordó APROBAR..... la mencionada Tesis con la calificación de Dieciseis (16) CUM LAUDE..... ; en tal virtud, la alumna **JULIA BRAVO RIOJA** está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS, SECCIÓN** de Postgrado de **EDUCACIÓN**, Mención en **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Siendo las 4:50 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Ricardo Cabanillas Aguilar
MIEMBRO DE COMITÉ CIENTÍFICO


.....
Mg. Martín Agión Cáceres
ASESOR


.....
M.Cs. Waldir Díaz Cabrera
MIEMBRO DE COMITÉ CIENTÍFICO


.....
M.Cs. Andrés Valdivia Chávez
MIEMBRO DE COMITÉ CIENTÍFICO

DEDICATORIA:

A Dios, nuestro padre creador, a él por darme la fuerza, para seguir adelante; a mi padre Lorenzo, hijo José, hermana Aurora y prima Elva; familia por incentivarme a seguir estudiando, razón que contribuyeron a terminar mis estudios de maestría.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento especial para la Escuela de Post Grado, a todos los docentes, al Gobierno Regional, fuente de conocimientos y apoyo desprendido, que permitió la realización de la maestría y al asesor, Mg. Martin Agión Cáceres, que estuvo a cargo del presente trabajo de investigación.

A la Institución Educativa N° 17406 San Ignacio de Loyola del Centro Poblado Palo Blanco Distrito de Pomahuaca, Jaén, al Director, docentes de ambos niveles, padres, madres de familia y estudiantes de educación primaria y secundaria de menores, por facilitarme la realización del trabajo de investigación, les agradezco infinitamente por su apoyo y esperanza para mejorar la educación.´

Finalmente, mi absoluto agradecimiento a la Dra. Marina Estrada y al Dr. Ricardo Cabanillas Aguilar, quienes condujeron excelentemente la escuela de Post Grado de la UNC; además de brindar constantemente su apoyo y asesoramiento permanentes para la concreción del trabajo científico.

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
LISTA DE CUADROS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema principal	5
1.3 Justificación de la Investigación	5
1.4 Delimitación	6
1.5 Limitaciones	6
1.6 Objetivos de la investigación	7
1.6.1 Objetivo General	7
1.6.2 Objetivos Específicos	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes	8
2.1.1 A nivel internacional	8
2.1.2 A nivel nacional	12
2.2 BASES TEÓRICAS	14
2.2.1. Teorías de la motivación	14
2.2.1.1 Modelo conductista de motivación	14
2.2.1.2 Teoría de la equidad de Adams	15
2.2.1.3 Teoría de las expectativas de Vroom	16
2.2.1.4 Teoría motivacional de Abraham Maslow	16
2.2.2 La motivación	18
2.2.3 Tipos de motivación	19
2.2.2.1. Motivación Intrínseca	19
2.2.2.2. Motivación Extrínseca	19
2.2.4 Estrategia Motivacional	20
2.2.4.1 Tipos de Estrategias Motivacionales	20
2.2.5 Consejo Educativo Institucional (CONEI)	22

2.2.5.1 Participación	28
2.2.5.2 Concertación	31
2.2.5.3 Vigilancia	33
2.2.6 El Enfoque Estratégico para la Participación en las Escuelas	35
2.3 Definición de Términos Básicos	37
CAPÍTULO III	38
MARCO METODOLÓGICO	38
3.1. Hipótesis	38
3.1.1. Hipótesis	38
3.2. Variables	38
3.3. Matriz de Operacionalización de Variables	39
3.4. Población y Muestra	40
3.5. Unidad de Análisis	40
3.6. Tipo de Investigación	41
3.7. Diseño de Investigación	41
3.8. Técnicas e Instrumentos de Recolección y Procesamiento de Datos	42
3.8.1. Técnicas de recolección de datos	42
3.8.2. Técnicas de procesamiento de datos	42
3.9. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados	42
3.10. Métodos Generales de la Investigación	43
3.11. Validez y Confiabilidad	43
CAPÍTULO IV	45
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
4.1. Descripción de resultados a nivel de dimensiones de la variable funcionamiento del Consejo educativo institucional (CONEI)	45
4.2. Resultados de la Variable: Funcionamiento del Consejo educativo institucional (CONEI)	47
4.3. Prueba de hipótesis	48
4.4. Discusiones	49
CAPÍTULO V	54
PLAN DE MEJORA	54
CONCLUSIONES	60
SUGERENCIAS	62
LISTA DE REFERENCIAS	63
APÉNDICES/ANEXOS	65

LISTA DE CUADROS

		Pág.
Tabla 01	Dimensión participación	45
Tabla 02	Dimensión concertación	46
Tabla 03	Dimensión vigilancia	46
Tabla 04	Consejo educativo institucional (CONEI)	47
Tabla 05	Prueba de hipótesis	49

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia de la aplicación de la estrategia motivacional en el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca – Jaén, en el año 2016. La hipótesis fue la aplicación de la estrategia motivacional influye significativamente en el funcionamiento del Consejo Directivo de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca – Jaén, en el año 2014. La investigación es de tipo aplicada con diseño pre experimental, tuvo como muestra de estudio 10 miembros del Consejo Educativo Institucional. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recojo de datos. Asimismo, los resultados de la comparación del pre test y pos test demostraron que la aplicación de la Estrategia Motivacional influye, significativamente, en el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional del CONEI. Así tenemos que en la dimensión de Participación hubo una mejora significativa del 20%; de igual manera, en la dimensión de Concertación se mejoró sustancialmente en un 40% y en la dimensión de Vigilancia el resultado fue mayor con un 50%; con lo cual se demuestra que los objetivos propuestos se cumplieron y que la hipótesis fue confirmada.

Palabras clave: Estrategia motivacional, Consejo Educativo Institucional.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the influence of the application of the motivational strategy in the operation of the Institutional Educational Council at N° 17406 "San Ignacio de Loyola" Educational Institution, Palo Blanco Village Centre, Pomahuaca - Jaen, in the year 2016. The research hypothesis was the application of the motivational strategy significantly influences the functioning of the Directors' Board at N° 17406 "San Ignacio de Loyola" Educational Institution, Palo Blanco Village Centre, Pomahuaca district - Jaen, in the year 2014. This is an applied research with pre-experimental design, it had 10 members as a sample of study from the Institutional Educational Council. In order to collect data, the instrument used was the questionnaire. Likewise, the results of the comparison between the pre-test and post-test showed that the application of the Motivational Strategy significantly influences the functioning of the Institutional Educational Council of the CONEI. As conclusion we have that in the Participation dimension there was a significant improvement of 20%; similarly, in the Concertation dimension it was substantially improved by 40% and in the Vigilance, dimension the result was greater with 50%; that shows that the proposed objectives were met and that the hypothesis was confirmed.

Key words: Motivational strategy, Institutional Educational Council

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la educación, las estrategias de motivación juegan un rol de singular importancia ya que son ellas quienes de manera directa estimulan, dirigen, sostienen el comportamiento, interés y las perspectivas de todos los actores de este proceso sobre las actividades educativas que se emprenden o realizan para el logro de los propósitos. Específicamente, la motivación en el docente, padre de familia y alumno, lo conduce al desempeño de sus funciones con autonomía, perseverancia, implicación personal, iniciativa y compromiso de cambio hacia el mejoramiento de la calidad de la enseñanza. Sin embargo, el bajo nivel motivacional conlleva al cumplimiento de las funciones de cualquier actor educativo. Como resultado es el escaso conocimiento de las acciones del Consejo Educativo Institucional, que hace que los miembros de la comunidad educativa, desconozcan la importancia del CONEI y sus funciones en bien de la institución. Así también la escasa comunicación para dar a conocer a los estudiantes, plana docente, plana administrativa y padres de familia, las acciones del Consejo Educativo Institucional, expresa la inconformidad y el poco compromiso institucional, situación que los miembros necesitan ser motivados para trabajar por el funcionamiento del CONEI.

En suma el deficiente proceso de gestión del Consejo Educativo Institucional, conlleva a problemas en el desarrollo de un buen servicio educativo, de equidad e inclusión; de esa manera el clima institucional y la autonomía se ven afectados, por ello es fundamental aplicar estrategias motivacionales para ayudar a mejorar el compromiso y las capacidades de los miembros del CONEI, así se tomará conciencia y responsabilidad para el buen desempeño institucional.

Ante esta realidad se formula el problema de investigación: ¿De qué manera la estrategia motivacional influye en el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional de la

Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca – Jaén, en el año 2014? Para Quinteros (2007) “Serán estrategias que ayuden a motivar a todos los integrantes”. Según Maslow (1987), existen ciertas necesidades que generan motivación y que debemos tomar en cuenta la pirámide de necesidades en el proceso para el cumplimiento de las funciones. Se trata de constituirse en una persona con una visión diferente de los problemas, medios y fines, que no se dejan llevar por la cultura, el entorno inconformista, la presión o el pensamiento de masas. Ser individuos creativos y originales, con una percepción positiva de sí mismos y de los demás, resueltos a vivir y cumplir las funciones que corresponden como ciudadano ante cualquier responsabilidad. Creemos que tomando en cuenta las cinco categorías de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; hace la diferencia para el éxito.

La investigación tuvo el objetivo de determinar de qué manera las estrategias motivacionales influyen en el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca – Jaén, en el año 2014; para tal efecto la investigación fue de aplicativa y su diseño pre experimental, la hipótesis de estudio se estableció Si se aplican estrategias de motivación, sustentadas en la teoría de la motivación de Abraham Maslow entonces se mejorará el funcionamiento del consejo directivo de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca, Jaén? Se tuvo una muestra de estudio de 10 miembros del Consejo Educativo Institucional de la I.E. N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca – Jaén a quienes se les aplicó un cuestionario validado por expertos para observar el nivel de motivación de los integrantes del CONEI para asumir responsabilidades antes, durante y después de la aplicación del programa.

Para una mejor comprensión, el estudio consta de cinco capítulos. El Capítulo I: está referido al problema de investigación, en el cual se presenta el planteamiento del problema, la formulación del problema, justificación de la investigación, delimitación, limitaciones y objetivos. En el capítulo II, se presenta el marco teórico, donde encontramos los antecedentes, y el sustento científico de la variable, debidamente fundamentadas por las teorías que lo sustentan. El capítulo III, responde al marco metodológico y hace referencia a la hipótesis, variables, matriz de operacionalización de variables, población y muestra, unidad de análisis, tipo de investigación, diseño de investigación, técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos, técnicas de análisis e interpretación de resultados, métodos generales de la investigación, métodos estadísticos aplicados en el recojo y análisis de información; y, validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación. El capítulo IV, refiere a los resultados y discusión, incluye la descripción, interpretación y discusión de resultados, en comparación a las teorías y antecedentes. Finalmente se presentan las conclusiones y sugerencias así mismo se ha incluido la lista de referencias bibliográficas y los anexos que han servido para desarrollar la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

América Latina se caracteriza por tener sociedades muy desintegradas y fragmentadas como resultado de la desigualdad social y la exclusión social, los cuales son factores limitantes para la gestión de las instituciones públicas, entre ellas el sector educación, las deficientes políticas internas no permiten la adecuada toma de decisiones, la falta de participación de los padres de familia y estudiantes; así como el rol protagónico de los docentes y la falta de liderazgo compartido por parte de la dirección son entre otros los factores que no permiten contar con instituciones educativas exitosas. (PORQUE?. 2006)

En el Perú, el Ministerio de Educación según la Ley N° 28628; ley que regula la participación de las asociaciones de padres familia en las instituciones educativas públicas, en el capítulo III de los padres de familia artículo 13, dice que los padres de familia pueden participar en la APAFA y los órganos de concertación, participación vigilancia ciudadana previstos por la Ley General de Educación, conforme al artículo 6, numeral la Ley General de Educación, conforme al artículo 6, inciso I. La mencionada ley también estipula que:

Los recursos que disponga la APAFA contribuyen sin vulnerar el principio de la gratuidad de la educación pública al desarrollo de las actividades técnico pedagógico de la institución educativa. Pueden destinarse a colaborar en el mantenimiento y reparación de la infraestructura, la conservación y refacción del mobiliario escolar. El equipamiento e implementación de tecnologías de información y comunicación. La realización de

programas de capacitación para sus asociados, poniendo énfasis en las escuelas de padres y en la adquisición y mantenimiento de materiales educativos, lúdicos y deportivos.

En el escenario peruano de participación de padres de familia y docentes de las instituciones educativas podemos plantear lo dicho por Contreras, (2005.), respecto para alcanzar el mantenimiento de la estabilidad política en la escuela, los directores manifiestan expresiones diversas, usando para ello recursos tales como: compromisos, negociaciones, transacciones e incluso amenazas, presiones.

Por lo que resulta fundamental para comprender la relación de padres de familia y docentes en las instituciones educativas recoger el aporte de Ball & Míguez, (1989), quien identifica al respecto tres estilos de liderazgo, que finalmente se desdoblan en cuatro: interpersonal, administrativo, político-antagónico y político autoritario; los cuales “representan formas de solución del dilema político básico con que se enfrenta el director en una escuela” (p.127). Cada uno de estos estilos tiene una disposición diferente frente a la participación y las acciones de oposición dadas en la escuela.

La falta de un clima de concertación con planes que permitan generar espacios de participación democrática entre profesores, padres de familia y sobre todo los estudiantes, hace que la gestión de la institución educativa se vuelva frágil y conflictiva, al respecto (Covey, 1998), afirma que los países y regiones colapsan cuando los esquemas modelo se tornan obsoletos y pierden validez ante las nuevas realidades, por tal motivo se requiere diseñar estructuras flexibles al cambio y este cambio se debe producir como consecuencias de sistemas de aprendizaje sólidos, por eso es necesario formar equipos de calidad y alto desempeño; revolar el talento humano para formar una convivencia institucional con altos estándares de liderazgo compartido.

La Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca – Jaén en el proceso de gestión evidencia deficiente funcionamiento del Consejo Educativo Institucional, lo que conlleva a problemas en el desarrollo de un buen servicio educativo de calidad con equidad e inclusión; el clima institucional y la autonomía se ven afectados, la participación, concertación y vigilancia ciudadana, por ello que se propone estrategias motivacionales basadas en la teoría de la motivación de Abraham Maslow, las cuales ayudarán a mejorar a los miembros del CONEI, tomen conciencia, asuman responsabilidades y se sientan motivados a lograr el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional de la mencionada institución.

Sin embargo las dificultades económicas, administrativas y el trabajo dificultan y desmotivan a los padres de familia para participar en asuntos de la escuela, por lo que es fundamental tomar en cuenta lo dicho por Maslow (p.1), que las necesidades humanas siguen una jerarquía; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia; sin embargo si los padres de familia no han satisfecho sus necesidades básicas de supervivencia, será muy difícil estar motivado para trabajar en la satisfacción de las necesidades de los demás integrantes de la institución.

Se considera que las estrategias motivacionales harán que los miembros del Consejo Educativo Institucional asuman sus funciones responsablemente: Los miembros de la comunidad educativa sientan interés y compromiso para que desde un proceso motivacional se sienten motivados a trabajar por el funcionamiento del CONEI.

Se debe también reconocer que el clima institucional, la armonía y el funcionamiento de la Institución Educativa se ve afectada por las deficiencias en el funcionamiento del

Consejo Educativo Institucional: Todos los miembros no desarrollan eficientemente su rol en velar por el bienestar de los miembros de la comunidad educativa.

Por último, los miembros de la comunidad educativa desconocen la importancia del CONEI y sus funciones en bien de la institución: la participación de los padres de familia es poco frecuente y con escaso número de participantes, por lo que todo esfuerzo que se tenga no logra dar a conocer a todos, las necesidades, procedimientos y mejoras en de la institución educativa.

Estos problemas se constituyen con las siguientes causas: No se ha realizado un plan de estrategias motivacionales para buscar la participación: Por desconocimiento se brinda escasa importancia al Consejo Educativo Institucional por otra parte los miembros de la comunidad educativa asumen los roles dentro del CONEI como cargos que nadie desea ocupar: Tanto docentes, estudiantes, padres de familia, ex alumno y demás miembros consideran pertenecer al CONEI como cargos que se les impone o que los asumen porque los demás presentan excusas para no aceptarlos; razones por las cuales no trabajan consecuentemente por el bienestar de la comunidad educativa.

Por otro lado, la planificación y ejecución de estrategias motivacionales que ayuden al buen funcionamiento del CONEI, mediante el desarrollo de talleres en diferentes horarios, en donde se guíe a los miembros del Consejo Educativo Institucional a lograr el funcionamiento de éste, para que los miembros de la comunidad educativa participen y velen por el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional, es el propósito de esta investigación.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es la influencia de la aplicación de la estrategia motivacional en el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca – Jaén, 2016?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se justifica porque se observa que en la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca – Jaén, existen deficiencias en el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional, las mismas que se traducen en el desconocimiento de la importancia y de las funciones del CONEI, sus integrantes se encuentran desmotivados hacia el trabajo en el cumplimiento de las acciones por el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa. Se percibe también la existencia de un déficit en la gestión educativa, por lo que no se realizan acciones que conlleven a un eficiente y eficaz funcionamiento del CONEI.

La investigación es importante para que los miembros del CONEI tengan un amplio entendimiento de su realidad y se motiven para trabajar juntos y contribuir alcanzar los objetivos institucionales. Por ello, el sustentar el funcionamiento del CONEI por medio de la motivación refiere establecer un valor individual y colectivo de sus miembros para que ellos acepten y ejerzan sus funciones motivados a establecer un cambio significativo en los resultados de la gestión de la Institución Educativa.

1.4 DELIMITACIÓN

El Consejo Educativo Institucional tiene deficiencias para desempeñar su rol y velar por el bienestar de los miembros de la comunidad educativa. Por desconocimiento se brinda escasa importancia al Consejo Educativo Institucional, por otra parte los miembros de la comunidad educativa asumen los roles dentro del CONEI como cargos que nadie desea obtener: Tanto docentes, estudiantes, padres de familia, ex alumno y demás miembros consideran pertenecer al CONEI como cargos que se les impone o que los *asumen* porque los demás presentan excusas para no asumirlas; razones por las cuales no trabajan consecuentemente por el bienestar de la comunidad educativa.

Específicamente, el problema se delimitó del siguiente modo: El tema sobre estrategias motivacionales considera las dimensiones: el comportamiento de búsqueda, necesidad insatisfecha y necesidad satisfecha; y la variable Consejo Educativo institucional, sus dimensiones son la participación, concertación y vigilancia, en relación al Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca, Jaén, en el año 2014.

1.5 LIMITACIONES

Respecto a las limitaciones se puede señalar las escasas estrategias investigativas del investigador para lograr que los miembros del Consejo Educativo Institucional asuman sus funciones responsablemente; otro factor limitante es: Los miembros de la comunidad educativa no se sienten motivados a trabajar por el funcionamiento del CONEI, que favorezca al recogimiento de información investigativo para el autor. Sin embargo, son situaciones subsanables.

1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia de la aplicación de la estrategia motivacional en el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca – Jaén, 2016.

1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Diagnosticar el nivel de funcionamiento del Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca – Jaén, 2016.
- b. Aplicar el programa de Estrategia Motivacional para mejorar el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca – Jaén, 2016.
- c. Evaluar el nivel de funcionamiento del CONEI en la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca – Jaén, 2016, después de la aplicación de la Estrategia Motivacional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

Stephen, R. (1996) cuando dice: “Definiremos la motivación como la disposición de emplear grandes niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, a condición de que el esfuerzo satisfaga alguna necesidad individual”.

A continuación, se presenta una serie de antecedentes de investigaciones realizadas que guardan una estrecha relación con el objeto de esta investigación:

2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL

Batista, Gálvez & Hinojosa (2010) en su tesis de maestría titulada “Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje” llega a la conclusión que la motivación, junto con la inteligencia y el aprendizaje previo, determinan si los estudiantes lograrán los resultados académicos apetecidos o no, o sea, la motivación es un medio en relación con otros objetivos. El alumno es un sujeto activo del aprendizaje, si el aprendizaje es revelador, es que existe una actitud favorable por parte del alumno, lo que quiere decir que existe motivación, siendo este un proceso unitario. Uno de los aspectos más relevantes de la motivación es llegar a un comportamiento determinado y preexistente del alumno y que ese comportamiento tenga que ver con su futuro, es decir, el profesor ha de propiciar que el estudiante controle su propia producción y que el aprendizaje sea motivante, proceso que en su esencia es muy complejo y por ello se hace necesario reflexionar y actualizar el tema en cuestión.

(Moreno, Jiménez, Gil, Aspano, & Torrero, 2011) En su tesis de maestría titulada “Análisis de la percepción del clima motivacional, necesidades psicológicas básicas, motivación autodeterminada y conductas de disciplina de estudiantes adolescentes en las clases de educación física” llega a la conclusión que la motivación autodeterminada y la disciplina, así como qué variables motivacionales predecían la disciplina e indisciplina. Para ello, se pasaron el Cuestionario de orientación al aprendizaje y al rendimiento en las clases de educación física (LAPOPECQ), la Escala de Motivación

Educativa (EME), la Escala de medición de las Necesidades Psicológicas Básicas (BPNES) y el Inventario de conductas de Disciplina-Indisciplina en educación física (ICDIEF) a 155 estudiantes de segundo ciclo de la E.S.O y 1.º de Bachillerato. Los resultados mostraron que la disciplina se relacionaba positiva y significativamente con el clima tarea, la motivación intrínseca y extrínseca, y negativa y significativamente con la desmotivación.

Por otro lado, la disciplina fue predicha positivamente por el clima tarea, y la indisciplina positivamente por la desmotivación, el clima ego y el mediador competencia, y negativamente por el mediador autonomía. Por consiguiente, se debería fomentar fundamentalmente un clima motivacional que implique a la tarea en las clases de educación física, evitando que los estudiantes cayeran en la desmotivación, favoreciendo la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas y, consecuentemente, las formas de motivación más autodeterminadas.

Velázquez, J. (2002), en su tesis de maestría titulado: Influencia de la gerencia en la motivación de los empleados del centro de atención médica de la Universidad de Carabobo (CAMUC), arribó a la siguiente conclusión: El CAMUC debería diseñar

políticas gerenciales y motivacionales que integren al personal con la organización, debido a que el personal se encuentra en un círculo estacionario donde las decisiones son tomadas en la alta jerarquía y no se toman en cuenta las ideas que pudieran aportar los empleados, lo cual pudiera convertir a la empresa en una organización estilo mesa redonda y no seguir en el estilo de organizaciones piramidales, además de implementar sistemas de recompensas y rotación de personal que motiven el desempeño efectivo de los trabajadores y no se mantengan en la rutina de tareas en los puestos de trabajo.

Chacón, K. y Urbina, M. J. (2001), en su tesis de maestría titulada: Actitudes de los trabajadores de base hacia los factores motivacionales de la empresa NISSAN, ubicada en el municipio los Guayos del Estado Carabobo. Concluyendo que dentro de las organizaciones surgen situaciones que son desencadenadas por las relaciones interpersonales de los trabajadores y que pueden influir y generar desmotivación en relación con su labor.

Es fundamental la comunicación que se da en la organización y los mecanismos bajo los cuales fluye, porque esto podría generar distorsión en las 9 relaciones que a su vez se traducirán en el desempeño de cada trabajador, debido a que en las organizaciones las relaciones son interdependientes hasta el punto de que las decisiones de una persona pueden afectar las de otras.

Puche, R. y Zuleika, A. (2001), en su tesis de maestría: La motivación como estrategia para alcanzar el mejor desempeño de los trabajadores de la secretaría sectorial de educación del Estado Aragua. En el cual llegaron a la siguiente conclusión: la organización necesita diseñar una buena política para los trabajadores, donde se estimulen las relaciones interpersonales, ya que no son completamente positivas; la gerencia debe desarrollar un buen programa de incentivos económicos y sociales permanentes, que

estimulen al personal a desempeñar mejor sus labores. En consecuencia, se origina o surge la necesidad de mejorar, si existen, o crear, de ser el caso, los mecanismos de comunicación dentro de las organizaciones para afianzar y consolidar unas buenas relaciones interpersonales para influir de manera positiva en el desempeño de los trabajadores conjuntamente con sistemas que permitan mejorar y aumentar los sistemas de compensaciones tales como: bonificaciones económicas periódicas por asistencia, puntualidad, niveles de producción y cumplimientos de metas.

Castro (2009), explica la relación entre los estilos de liderazgo, valores y cultura organizacional un estudio con líderes civiles y militares llegando a la conclusión que para los líderes civiles, la cultura resulta ser mucho más determinante que los valores. Esto implica que aquellos líderes que instan a sus subordinados a lograr resultados extraordinarios, que se preocupan por el bienestar de su grupo y que, además, ven los errores como oportunidades de aprendizaje, generan culturas en las que están implícitos valores que tienden, por ejemplo, a favorecer el desarrollo organizacional antes que el individual.

Según este investigador la cultura organizacional debe desarrollar entre los docentes es la unión de grupo, buscar resultados comunes antes que resultados individuales, pero además es necesario trabajar en equipo para hacer realidad los objetivos trazados.

Medina (2010), en su investigación titulada “El liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima” concluye: que el liderazgo transformacional como herramienta de gestión promueve procesos de acompañamiento personal entre docentes con diferentes niveles de experiencia y formación, lo cual repercute positivamente en los niveles internos de la organización

ayudando a dar continuidad al modelo y a la cultura organizacional a pesar de los cambios administrativos al interior de una institución de gestión cooperativa. Al mismo tiempo constituye una oportunidad para adquirir nuevas prácticas que puedan fomentar la calidad de la línea institucional sabiendo que los cambios deben ser progresivos y orientados a la mejora continua.

Para este investigador, el liderazgo transformacional ayuda a la organización a consolidar las metas propuestas, pero es necesario pasar por un proceso progresivo de cambio que consolide la cultura organizacional, además es una oportunidad para adquirir nuevas prácticas que conlleven a lograr resultados de calidad en la gestión de la institución educativa.

2.1.2 A NIVEL NACIONAL

Según Cajó (2012), en su Tesis titulada “Liderazgo transformacional del Director y su relación con el Clima Organizacional” en la Institución Educativa del distrito Los Olivos. Lima Perú 2012, llega a la conclusión que el director para que lidere adecuadamente su institución educativa debe descentralizar la gestión, compartiendo el liderazgo con el resto de los trabajadores de la institución educativa.

Para este autor, el director debe descentralizar la gestión para que obtenga resultados sólidos y duraderos; este enfoque nos ayuda en la investigación porque se está proponiendo el liderazgo compartido con los demás integrantes de la institución educativa.

Calderón (2006), en tesis de maestría titulada: La dinámica participativa en las actas de reuniones del Consejo Educativo Institucional (CONEI) de cuatro escuelas públicas de

Lima – Perú, concluyó que en las reuniones se da prioridad a los temas administrativos y económicos, por encima de los pedagógicos y propios de la gestión académica, siendo el conflicto un tema transversal. Hay desigualdad en la participación de los actores que tiende a equipararse con acto de presencia en la reunión, frente al protagonismo del director y los docentes, así como la exclusión de los estudiantes y padres de familia. Los acuerdos son tácitos y no fruto de la discusión y la propuesta. A través de un discurso problemático, se expresa una visión ideal de la participación, pero negativa del conflicto que se resuelve por negociación de intereses o por evasión. En suma, las actas revelan una dinámica participativa desigual, formal, burocrática, unidireccional y conflictiva, a la vez que se destaca el carácter micropolítico y macropolítico de la participación.

2.1.3. A NIVEL REGIONAL Y LOCAL

La tesis presentada por Chambergo (2011), denominada: “La gestión Administrativa del Director y la Imagen Institucional de la Institución Educativa N° 16771 “José Gálvez” El Tablón - Chirinos, concluye diciendo: se ha demostrado cabalmente desde el punto de vista general que la gestión administrativa del director se relaciona con la imagen institucional, Se ha demostrado que la relación de los recursos humanos se relaciona con la práctica de la solidaridad dentro de la institución educativa. Se ha demostrado totalmente que el liderazgo del administrador institucional se relaciona con la comunicación interna de la institución educativa. Al igual que la operación de las dependencias administrativas se relaciona con el desarrollo del compromiso de la institución.

Para el autor antes citado, el director cumple un rol protagónico en la gestión de las instituciones educativas pues de él depende lograr que los demás trabajadores participen de la gestión y para consolidarlo debe implementar un adecuado proceso de

descentralización de funciones, adecuados canales de comunicación entre los miembros de la institución y de la comunidad, lograr el compromiso de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos institucionales sobre los objetivos individuales.

Rivera (2011) en su tesis de maestría titulado “Influencia de la motivación en el aprendizaje de la matemática en los alumnos del cuarto grado de secundaria de la I. E. “José María Arguedas” N° 16076 - Bellavista - Jaén. 2011”, llega a la conclusión que la motivación influye significativamente en la construcción de cualquier aprendizaje, siendo fundamentalmente el docente pieza clave para favorecer la motivación intrínseca o interna. El docente a cargo del área de matemática en el cuarto grado de secundaria de la I.E “José María Arguedas” N° 16076 de Bellavista - Jaén al no utilizar frecuentemente material didáctico y al no tomar en cuenta los saberes previos de los educandos, lejos de propiciar la motivación para el aprendizaje, crea una atmósfera de desánimo y hasta de miedo al área de matemática.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1. Teorías de la motivación

2.2.1.1 Modelo conductista de motivación

El estudio de los motivos humanos fue de especial interés de Kenneth Spence, Janet Taylor fueron los primeros en interesarse por el estudio de las diferencias individuales en la fuerza de un motivo y el motivo de ansiedad y Taylor desarrolló una medición automática de síntomas de ansiedad manifiesta, la Escala de Ansiedad Manifestada de Taylor (MAS). Además, lograron incrementar experimentalmente la ansiedad, y también podían variar los individuos como resultado de sus biografías en el grado en que hubieran desarrollado un tipo de impulso de ansiedad generalizado.

Descubrieron que los sujetos que tenían mayores niveles de ansiedad se condicionaban más rápido que aquellos que tenían menos ansiedad, tal como se da en la relación que a continuación deberían proporcionar alguna indicación respecto de si impulso (D) e incentivo (K) se multiplican (como pensaba Hull) o se suman (como creía Spence) al multiplicarse con la fuerza del hábito (H), representado por el número de pruebas de práctica. Según este modelo conductista en el experimento la respuesta que debe aparecer es el motivo más fuerte, aunque no sea buena.

Para este modelo la motivación es el resultado de los incentivos que recibe el individuo, mejorando su estado de ansiedad y la adquisición de fuerzas para seguir adelante con su trabajo o ganas de realizar sus actividades.(McClelland & Solana, 1989)

2.2.1.2 Teoría de la equidad de Adams

Según esta teoría se sustenta en el sentimiento de equidad (Justo – Equilibrio) que tienen las personas en el trabajo en relación al esfuerzo que aporta en el trabajo físico o mental y lo que recibe de la institución donde labora. Pero cuando siente que el esfuerzo que brinda es mayor al beneficio que recibe entonces se crea un sentimiento de inequidad o insatisfacción, generalmente los trabajadores o estudiantes se comparan con otros que tienen el mismo nivel de preparación y realizan el mismo trabajo y sin embargo se encuentran mejor pagados o beneficiados que ellos.(Gelabert, 2010)

En este sentido, la participación de los trabajadores o integrantes del CONEI deben realizar las tareas de manera equitativa y también deben recibir los beneficios tanto materiales como emocionales de manera equitativa, para que no haya sentimientos de inequidad entre los trabajadores.

2.2.1.3 Teoría de las expectativas de Vroom

Se sustenta en dos pilares fundamentales una es la intensidad con la que se desea alcanzar un objetivo y, la probabilidad que existe de alcanzarlo verdaderamente. Por ejemplo, cuando un trabajador quiere alcanzar un mejor puesto de trabajo y siente que no hay un competidor por lo que le es fácil alcanzar este objetivo y se siente muy motivado y realizara el trabajo de lo mejor y realizando el máximo esfuerzo por que las cosas le salgan bien.

El nivel de la motivación está en función del valor de la recompensa, del esfuerzo del trabajador y de la probabilidad para alcanzar el objetivo; mientras la persona sienta que las posibilidades son mínimas la motivación se reduce, pero si siente que las probabilidades de alcanzar su objetivo son altas la motivación también es alta.(Gelabert, 2010).

2.2.1.4 Teoría motivacional de Abraham Maslow

Fue Abraham H. Maslow, quien concibió las necesidades humanas ordenadas según una jerarquía donde unas son prioritarias y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior. Una vez satisfechas una serie de necesidades, estas dejan de fungir como motivadores. De acuerdo con la teoría de Maslow citado por (Pereira, 2009)) las necesidades se satisfacen en el siguiente orden, primero las necesidades básicas y luego las necesidades más altas:

Necesidades fisiológicas: se relacionan con el ser humano como ser biológico. Son las necesidades básicas para el sustento de la vida. Las personas necesitan satisfacer unos mínimos vitales para poder funcionar, entre ellos: alimento, abrigo, descanso.

Necesidades de seguridad: son aquellas que conducen a la persona a librarse de riesgos físicos, de lograr estabilidad, organizar y estructurar el entorno; es decir, de asegurar la sobrevivencia.

Necesidades de amor y pertenencia (sociales): como seres sociales, las personas experimentan la necesidad de relacionarse con las demás, de ser aceptadas, de pertenecer. Se relacionan con el deseo de recibir el afecto de familiares, amigos y amigas y de una pareja.

Necesidades de estima: se relacionan con el sentirse bien acerca de sí mismo, de sentirse un ser digno con prestigio. Todas las personas tienen necesidad de una buena valoración de sí mismas, de respeto, de una autoestima positiva, que implica también la estima de otros seres humanos.

Necesidades de autorrealización: de acuerdo con Valdés (2005) citado por Pereira (2009), se les conocen también como necesidades de crecimiento, de realización del propio potencial, de realizar lo que a la persona le agrada y poder lograrlo. Se relacionan con la autoestima. Entre estas pueden citarse la autonomía, la independencia y el autocontrol.

Según Maslow los seres humanos van satisfaciendo sus necesidades de manera secuencial siguiendo una jerarquía, pero el sistema educativo peruano no ha diseñado una propuesta que le permita a los docentes satisfacer sus necesidades básicas personales ni familiares, esto hace que muchos de los docentes no muestren motivación a la hora de trabajar con los estudiantes y mucho menos con la gestión de la institución educativa, porque muchos de ellos tienen que dedicarse a otros trabajos adicionales, para poder cumplir con las necesidades de su familia.

2.2.3.3. Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo

Esta teoría se desarrolla en un amplio espectro de tiempo de 1920 a 1966. Se inicia con los experimentos de (Mayo, 1979) en la empresa Western Electric's Hawthorne, quien descubrió sin proponérselo la importancia de los grupos informales, tratando de aplicar los principios de Taylor. Sus estudios conocidos en el mundo de la Administración, como los estudios de Hawthorne, consistieron en un par de experimentos, el más espectacular de ellos aplicado a un conjunto de 6 chicas.

En dicho experimento fue formado un grupo experimental, con las chicas referidas. Mayo varió los períodos de descanso haciéndolos más largos, reduciendo los días de trabajo, acortando las semanas laborales y proponiendo cortes para tomar café. Aunque deliberadamente redujo el tiempo productivo y empeoró las condiciones ambientales reduciendo las horas de trabajo, los resultados fueron consistentes: un crecimiento del nivel de productividad de las empleadas y menos fatiga en las chicas estudiadas (Tovar, 2007).

La conclusión de Mayo sobre esta aparente contradicción de los principios taylorianos fue que los aspectos emocionales del trabajo resultan más importantes que los físicos, y que la participación social de los trabajadores es un componente fundamental de la productividad. En términos históricos administrativos, los experimentos evidenciaron que existen en las organizaciones grupos sociales que tienen una cultura propia (Idem).

2.2.2 LA MOTIVACIÓN

La motivación es un proceso del comportamiento humano el cual puede ser consciente o inconsciente, generalmente la motivación inconsciente está dada por las repuestas a necesidades básicas de supervivencia, generalmente cuando el entorno es adverso, muchas de las respuestas son inconscientes o mecánicas.

Para (Maslow, 1991) la persona no es un ser aislado, sino es todo un sistema que funciona de manera integral, o sea holísticamente, en tal sentido la motivación tiene dos aspectos desde los que se debe estudiar, como es la motivación intrínseca y la motivación extrínseca.

En este trabajo se pone énfasis en la motivación consciente que resulta de un conjunto de actividades orientadas a mejorar la motivación intrínseca y extrínseca.

2.2.3 TIPOS DE MOTIVACIÓN

2.2.2.1. Motivación Intrínseca

Son los estados del organismo los que nos motivan, cuando sienten alguna carencia o necesidad sea necesidad fisiológica o emotiva, ya nos hacen sentir cierta motivación. Son las necesidades fundamentales principalmente inconscientes, son los únicos fundamentos sólidos de motivación intrínseca. (Maslow, 1991)

Para efecto de nuestro trabajo hemos considerado las necesidades de satisfacción y deseo de brindar un servicio educativo de calidad, como la principal fuente de motivación intrínseca que nos permita a todos los integrantes del CONEI a trabajar en equipo con la finalidad de mejorar la gestión educativa y el funcionamiento del CONEI.

2.2.2.2. Motivación extrínseca

Según Maslow (1991) *“la motivación humana raramente se realiza en la conducta, si no es en relación con una situación y unas personas de su entorno”*; en tal sentido la motivación extrínseca es aquella que nace producto de la interacción con los demás y el medio en el que se desenvuelve, hay que tener presente que cada individuo es único y va a actuar en función de sus necesidades o cómo influye el medio sobre este, pero se tiene que seguir un objetivo común o meta; que permita generar una situación motivadora en el individuo como producto de la influencia en el grupo.

2.2.4 ESTRATEGIA MOTIVACIONAL

Las estrategias motivacionales son procesos que dirigen lo que las personas hacen, que tienen el objetivo de generar y gestionar los motivos y efectos que conducen al inicio, dirección y mantenimiento de la conducta (Suárez y Fernández (Suárez & Fernández, 2013). “Podemos hablar de las estrategias motivacionales como aquellos procedimientos que los estudiantes utilizan durante su proceso de aprendizaje para incidir y gestionar su propia motivación y afectividad” (Suárez y Fernández, 2013, p. 116).

Respecto a la gestión del Consejo Educativo Institucional, podemos decir que las estrategias motivacionales ayudan al directivo a asumir un rol protagónico que le permita liderar el esfuerzo y comprometer a los miembros del CONEI, a su participación dentro de la gestión de la institución educativa; además de tomar conciencia que su función dentro de la gestión es buscar mejorar la calidad del servicio educativo que se brinda en su comunidad.

2.2.4.1 Tipos de estrategias motivacionales

Las estrategias motivacionales se pueden organizar en dos grandes dimensiones, las orientadas a mejorar la motivación intrínseca y las orientadas a mejorar la motivación extrínseca.

A. Estrategias para mejorar la motivación intrínseca

a. La estrategia motivacional de autoafirmación:

Según Steele (1988) citado en (Hogg, Graha, Vaughan, & Morando, 2010) la estrategia de autoafirmación se utiliza cuando el estudiante experimenta una evaluación negativa de sí mismo en un determinado dominio, después de lo cual procede a buscar una evaluación positiva, también de sí mismo, en otro dominio igualmente válido.

Esta estrategia nos permitió desarrollar en los miembros del CONEI, el sentido de pertenencia a la institución y el deseo de mejorar la gestión educativa desde su participación oportuna y decidida.

b. Estrategia motivacional de implicación en la tarea

El integrante del CONEI tiene que considerarse necesario en la ejecución de una tarea, involucrarse en que se haga de la mejor forma posible para lograr los resultados esperados. (MINEDU, 2004)

Esta estrategia se orienta a involucrar a los miembros de la institución a sentirse parte de la gestión, desarrollar actividades que permitan sensibilizarlo para involucrarse más en el trabajo de equipo.

Aquí se desarrollaron diversas dinámicas y estudios de algunos casos de gestión exitosa, con la finalidad de mejorar el involucramiento de los miembros del CONEI en la gestión educativa.

B. Estrategias para mejorar la motivación extrínseca

a. Las estrategias de generación de metas

Hacer que el equipo proponga sus propias metas a mediano y largo plazo, con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados por la organización, fue la mejor forma de involucrar a los integrantes del consejo educativo institucional, a sentirse parte de la gestión, lo cual les hizo comprender la importancia de su participación en el equipo para lograr mejores resultados en la gestión educativa.

Otro factor importante fue la evaluación en equipo para analizar los resultados y proponer mejoras a las tareas que aún no se lograban concretar o que habían resultado difíciles de realizar, se hacía una autoevaluación de cada uno de los miembros del equipo y sobre todo proponerse nuevas tareas con la finalidad de seguir mejorando.

b. Estrategia motivacional de valoración social

Realizar reuniones con los padres y estudiantes donde se reconocía la labor del CONEI, resultado muy alentador porque los padres de familia sentían que estaban siendo valorados producto de su trabajo.

Esta estrategia sirvió para que el equipo se involucre más en el trabajo de gestión de la institución educativa.

2.2.5 CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (CONEI)

1º De la creación del consejo educativo institucional: Se crea Frente a la situación actual de las Instituciones Educativas públicas, caracterizadas por el centralismo de su gestión desde el Ministerio de Educación, las Direcciones Regionales y las Unidades de Gestión Educativa Local. Las responsabilidades del Director son decisorias; sin embargo la gestión está alejada de la comunidad, lo que hace necesario repensar el modelo organizacional de la Institución Educativa, pues, lo que existe data desde el año 1983 y ya no responde a las necesidades de la comunidad.

En el plano político el proceso de construcción participativa de la calidad educativa, asumida como tareas de todos, se sustenta en el Acuerdo Nacional, que el Estado, las fuerzas políticas y diversas instituciones de la sociedad civil suscribieron el 22 de julio del 2002, comprometiéndose a observarlo y cumplirlo desde esa fecha hasta el 28 de julio de 2021.

Este Acuerdo, dentro del objetivo de la Equidad y Justicia Social, establece la Duodécima y la Décima Sexta Políticas de Estado, referidas específicamente a la Educación, la Familia, la Niñez, la Adolescencia y la Juventud.

Además, la Ley Nro. 28044, Ley General de Educación, define en el Art. 66° a la Institución Educativa, como comunidad de aprendizaje, siendo esta la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. Por tanto el Ministerio de Educación, la Dirección Regional de Educación y la Unidad de Gestión Educativa Local están al servicio de las Instituciones Educativas, para mejorar la calidad de los aprendizajes y la formación integral del alumno. Esto significa, fortalecer la gestión pedagógica, institucional y administrativa.

Esta decisión se complementa con la Comunidad Educativa y el Consejo Educativo Institucional (CONEI) integrado por los alumnos, padres de familia, profesores, directivos, administrativos, ex alumnos y otros representantes. El CONEI surge como una necesidad para democratizar la gestión en las Instituciones Educativas Públicas. (MINEDU, 2004)

2° La naturaleza del consejo educativo institucional: Es un órgano de participación, concertación y vigilancia ciudadana de la Institución Educativa, que contribuye a la promoción y ejercicio de una gestión educativa de calidad de carácter transparente, moral y democrático. Su naturaleza tiene que ver con la participación de los representantes de la comunidad que genera mecanismos idóneos para ejercer la vigilancia de la gestión del Centro, así como para atender los derechos de sus integrantes orientados a fortalecer las capacidades decisorias del Director de la Institución Educativa.

3° Los participantes del Consejo Educativo Institucional: El Consejo Educativo Institucional es presidido por el Director de la Institución Educativa e integrado por los subdirectores, representantes de docentes, estudiantes, administrativos, ex alumnos y padres de familia.

Se exceptúa la participación de estos tres últimos cuando las características de la institución lo justifiquen. Pueden integrarlo, también, representantes de otras instituciones de la comunidad por invitación de sus miembros. (MINEDU, 2004)

4° Conformación del consejo educativo institucional: Para conformar el Consejo Educativo de las Redes Educativas Rurales, es imprescindible organizar en primer lugar, el Consejo Educativo Institucional en los Centros y Programas que conforman la red.

El responsable de conformar el Consejo Educativo Institucional en los Centros y Programas de la Red es el Director. En esta tarea cuenta con el apoyo del Coordinador de la Red y del Monitor de Campo adscrito a la Unidad de Gestión Educativa Local.

El Consejo Educativo Institucional en los Centros y Programas de la Red está conformado por el presidente que viene a ser el director o docente, un representante del personal docente, un representante de los alumnos, un representante de los ex alumnos, si lo hubiera, un representante de los padres de familia, un representante de los pobladores elegido por la comunidad e invitados especiales.

5° Organización del Consejo Educativo Institucional: El Director de la Institución Educativa previa sensibilización, convoca a los docentes y/o padres de familia con el propósito de que elijan sus representantes que integrarán el Consejo Educativo Institucional.

Elegidos los representantes, se procede a redactar el «Acta de Constitución del Consejo Educativo Institucional», con la cual queda institucionalizada su conformación. El Director de la Institución Educativa emite la respectiva Resolución Directoral de Reconocimiento.

Las etapas para la constitución del funcionamiento del consejo educativo institucional son:

La Sensibilización: Es la etapa de información que se realiza a la Comunidad Educativa, sobre el Consejo Educativo Institucional, su conformación y elecciones de los representantes de los estamentos: personal directivo, padres de familia, alumnado, profesores, personal administrativo, ex alumnos y el entorno de la Institución Educativa. Puede utilizarse diversas formas de comunicación y distintos escenarios para asegurar, la participación consciente, voluntaria y comprometida para contribuir y mejorar la gestión educativa desde la participación, concertación y vigilancia ciudadana.

La fecha de las elecciones: El equipo directivo de la Institución Educativa orientará las fechas probables para realizar las elecciones en cada estamento, es recomendable que estas fechas sean durante el mes de octubre de cada año. Estas fechas son para conformar o renovar los Cargos del Consejo Educativo Institucional, según corresponda.

La convocatoria: Una vez determinada la fecha el Director convocará mediante oficios a los diferentes estamentos para que realicen las elecciones. El Director y los subdirectores son miembros natos del Consejo Educativo Institucional. Los padres de familia, profesores, alumnado y personal administrativo elegirán un comité electoral de su respectivo estamento para realizar las elecciones.

Las elecciones: Es la etapa en la cual los miembros de la Comunidad Educativa realizan el proceso electoral para elegir a sus representantes. Cada estamento realiza las elecciones conducido por su respectivo Comité Electoral. Las elecciones se realizarán en forma democrática, imparcial y participativa bajo las condiciones de elección universal y secreta.

6° El registro del Consejo Educativo Institucional: Instalado el Consejo Educativo Institucional, el Director de la Institución Educativa expide la Resolución Directoral, con la cual se oficializa su organización y envía las copias de la Resolución Directoral, del Acta de Instalación y de la relación de los integrantes del CONEI al Coordinador de la Red del Centro Base, para su conocimiento y a su vez éste mediante oficio solicitará la inscripción de los Consejos Educativos Institucionales de la Red ante la UGEL, adjuntando las respectivas copias antes mencionadas.

7° Funciones del Consejo Educativo Institucional: Dentro de las funciones existen aquellas de carácter participativo que son:

Promover mecanismos y modelos de participación de los actores educativos de la sociedad civil, para contribuir al buen clima y liderazgo institucional, así como en la evaluación de la gestión de la institución orientada a mejorar su prestigio en la comunidad.

Participar en la elaboración del Cuadro de distribución de secciones y horas efectivas de clase mediante un representante en la Comisión respectiva.

Fortalecer la organización, funcionamiento y seguimiento de «Círculos de Mejoramiento de la calidad del Aprendizaje y Enseñanza», «Círculos de Investigación-Innovación» y otras formas de organización de estudiantes, personal docente y administrativo conducentes a elevar la calidad de los servicios educativos.

Proponer acciones concretas de sensibilización en la comunidad educativa orientadas a la conservación del local y uso adecuado del mobiliario y equipos de la Institución Educativa.

Proponer a la Dirección, normas de convivencia para el personal y alumnado de la Institución Educativa y criterios de participación en actividades comunitarias, culturales, deportivas y recreativas.

Velar por el cumplimiento de las normas de convivencia y asumir la defensa y garantía de los derechos de toda la comunidad educativa.

Participar en la evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo de la Institución.

Promover mecanismos de tipo académico, deportivo y cultural con otras instituciones y la conformación de organizaciones juveniles.

Promover mecanismos de reconocimiento y estímulos al personal docente y administrativo, que destaquen en su desempeño en el aula y en la Institución Educativa, y a los estudiantes según los resultados obtenidos en el marco del Proyecto Curricular de Centro y en el Proyecto Educativo Institucional.

Proponer a la Asociación de Padres de Familia por medio de su representante, mecanismos e instrumentos para contribuir a la mejora de los aprendizajes de sus hijos, desde la familia y en la Institución Educativa, a partir de aprender a escuchar a los hijos, del mejor uso del tiempo para el estudio en el hogar, el apoyo en la ejecución de las tareas escolares y la práctica vivencial de los valores.

Son deberes y obligaciones de los integrantes del Consejo:

Del Director: Organizar y velar por el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional. Convocar a sesiones ordinarias por lo menos cuatro veces al año y extraordinariamente acuerdo a las prioridades. Institucionales y en caso de ausencia será convocado por el Sub Director.

De los integrantes: Cumplir con los acuerdos establecidos en las reuniones de Consejo. Conocer y cumplir las normas del Reglamento General Interno del Colegio, así como toda la normatividad que les permita opinar con conocimiento. Integrar y participar en las comisiones y tareas que el Consejo Educativo determine. De ser elegido Secretario (a) de Actas, llevar con puntualidad el Libro de Actas y custodiarlo, bajo responsabilidad. Favorecer la función de asesoramiento y la necesidad del Consejo. Asistir obligatoria y puntualmente a las reuniones convocadas ya sean ordinarias o extraordinarias. Comunicar al Suplente (en caso de tenerlo) para que asista a la reunión en la cual estará ausente. Firmar el Acta del Consejo. Desempeñar con responsabilidad las labores que se le encomiende. Mantener la reserva sobre los asuntos tratados en reunión de Consejo, sometiéndose en caso contrario a la sanción respectiva.

2.2.5.1 Participación

De acuerdo con Perero (2005), la participación es una acción social, que incluye desde lo individual a lo colectivo, con el propósito de sensibilizar, debatir, reflexionar, comunicar y tomar decisiones consensuadas en la resolución de problemas. Según Perero se ha evitado la participación debido a diversas razones social tales como: El público es ignorante y/o apático, el coste del tiempo que hay que invertir en el proceso de participación es desproporcionado respecto a los beneficios esperables, los gestores suelen considerar que son los que tienen la responsabilidad de emitir un juicio profesional.

Estos argumentos muestran los temores que poseen los propios gestores ante estos procesos de participación que, unidos al desconocimiento e incertidumbre de las administraciones respecto a las metodologías de participación social que emplean, la falta de antecedentes cercanos y posibles malas experiencias semejantes en otros campos, provocan el miedo, por parte de los representantes conllevando al fracaso.

a. Participación en el Consejo Educativo Institucional: Es un principio fundamental de la gestión educativa en el marco de la descentralización de la educación; es también un eje del Consejo Educativo Institucional para fortalecer la autonomía de las Instituciones Educativas Públicas.

La participación busca democratizar la gestión, compromete actitudes democráticas del personal directivo, docentes, alumnos y administrativos de la Institución Educativa y la propia comunidad desde un enfoque moderno, libre, creativo, múltiple y responsable, orientado a obtener resultados que tienen que ver con el bien común.

El fin supremo de la Institución Educativa es la formación integral de los alumnos. La participación como proceso rompe el esquema centralista de la Institución Educativa y las actitudes antidemocráticas de los actores, que se manifiestan en las resistencias al cambio porque choca con sus propios intereses.

Según Kliksberg (1973) la participación democrática es el involucramiento activo de las personas en la planificación, la gestión y la evaluación de aquellos asuntos que tienen que ver con el bien común. La participación comunitaria es, en definitiva, un proceso que implica profundos cambios sociales. Como tal es esperable que genere resistencias, y que, al vulnerar intereses instalados, los mismos desarrollen estrategias de obstaculización.

La participación de la comunidad educativa implica profundos cambios y busca solucionar problemas estructurales e históricos (los que se mantienen por décadas) para el bien común de la sociedad.

b. Instrumentos Institucionales: La importancia de los instrumentos de gestión institucional proporciona la estructura, la flexibilidad y el control necesario para que los miembros de un equipo (comunidad educativa) puedan alcanzar resultados extraordinarios en un tiempo determinado y mejorar la calidad educativa, por lo tanto es un desafío que deben asumir las instituciones educativas con responsabilidad y respeto a la heterogeneidad de los estudiantes, sabemos que estos discursos han aparecido al finalizar el siglo pasado sobre estas herramientas, en nuestro sistema educativo especialmente en las Instituciones Públicas de Educación Básica Regular, aún no se han circunscrito al trabajo que deben cumplir como disponen las leyes educativas porque impera aun una gestión indiferente a los cambios y burocrática que traban la real dimensión de los instrumentos de gestión institucional.

Este trabajo se propone sugerir la categoría que adquiere los instrumentos de gestión institucional cuando se busca la mejora en la educación, las cuales están expresadas en el Proyecto Educativo Institucional como herramienta principal para orientar la direccionalidad de la institución educativa, planificada a partir de la identidad institucional, las necesidades de los estudiantes y las demandas del contexto local regional, nacional con visión al futuro, Para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica a través del Proyecto Curricular de la Institución Educativa.

c. Desempeño laboral: Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

d. Consejo participativo: El Consejo Educativo Institucional es un órgano de participación, concertación y vigilancia ciudadana. Es presidido por el Director e integrado por los subdirectores, representantes de los docentes, de los estudiantes, de los ex alumnos y de los padres de familia. Pueden integrarlo, también, otras instituciones de la comunidad por invitación a sus miembros.

2.2.5.2 Concertación

Es una capacidad decisoria de la persona. Permite concretar la participación entre distintas ideas, enfoques, estrategias priorizando el aprendizaje. En las Instituciones Educativas se prioriza la calidad de los aprendizajes, el clima institucional y los resultados previstos en

el Proyecto Educativo Institucional, según las orientaciones de la visión, misión, valores y objetivos estratégicos articulados a los demás instrumentos de gestión.

En esta perspectiva los padres de familia, el equipo directivo y los docentes, necesariamente deben arribar a acuerdos para solucionar los problemas tanto de gestión institucional, gestión pedagógica y gestión administrativa.

Implica usar mecanismos para fomentar una cultura de diálogo permanente en la Institución Educativa a fin de dirimir temas controvertidos utilizando estrategias de resolución de conflictos y la búsqueda de coincidencias dejando de lado los intereses particulares. Los casos concretos son: estrategias para elevar los resultados de aprendizaje desde el hogar (apoyo a las tareas escolares), mejora del desempeño profesional del personal directivo, docente y administrativo; y comprometer el financiamiento para las actividades del Plan Anual de Trabajo y la actualización / capacitación de los actores, incluyendo los integrantes del CONEI.

Finalmente, la concertación significa generar compromiso libre y creativamente para solucionar problemas estructurales y rutinarios registrándose acuerdos entre los diferentes representantes de los estamentos para mejorar la calidad de la gestión educativa. Es una ayuda decisiva para la toma de decisiones y resolución de conflictos.

a. Resolución de conflictos: Cualquier dificultad o controversia que se suscite en relación con estos términos y condiciones, y con los actos y contratos antes referidos, se resolverá mediante arbitraje, por un árbitro que las partes designarán de común acuerdo y, a falta de acuerdo, será nombrado por la justicia ordinaria, debiendo en tal caso recaer la designación en un abogado que se haya desempeñado como profesor de derecho civil en las universidades del Perú o Católica de Lima por un periodo no

inferior a dos años. La sede del arbitraje será en la ciudad de Lima. Se exceptúan de este arbitraje las acciones de cobranza que las empresas pudieran iniciar con el precio de los bienes o servicios adquiridos en este sitio, las que podrán ejercerse ante los Tribunales Ordinarios de Justicia.

b. Establecimiento de vínculos: La relación laboral son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.

2.2.5.3 Vigilancia

La gestión que realiza la Institución Educativa implica rendir cuenta de sus actuaciones a la comunidad / vecindad. Los integrantes del Consejo Educativo Institucional y la comunidad, deben realizar una participación activa en la gestión diaria para cautelar el buen prestigio institucional, el desempeño de los actores, ejerciendo los derechos de vigilancia, seguimiento y evaluación en el marco de una comunidad de aprendizaje y respeto mutuo.

La vigilancia ciudadana es la capacidad y el derecho que tenemos las ciudadanas y ciudadanos organizados o no para participar en asuntos públicos que afectan la vida de la comunidad / vecindad, participación activa de los ciudadanos organizados para ejercer sus derechos de vigilancia, seguimiento y evaluación de las acciones y la gestión de sus autoridades y sus instituciones, desde una relación de igualdad y respeto. Juan Paredes. «La Vigilancia Ciudadana». Setiembre 2002.

La gestión que realiza la Institución Educativa implica rendir cuenta de sus actuaciones a la comunidad / vecindad. Los integrantes del Consejo Educativo Institucional y la comunidad, deben realizar una participación activa en la gestión diaria para cautelar el buen prestigio institucional, el desempeño de los actores, ejerciendo los derechos de vigilancia, seguimiento y evaluación en el marco de una comunidad de aprendizaje y respeto mutuo.

a. Inscripción y matrícula: El Consejo Educativo Institucional es un órgano de participación, concertación y vigilancia ciudadana. Es presidido por el Director e integrado por los subdirectores, representantes de los docentes, de los estudiantes, de los ex alumnos y de los padres de familia. Pueden integrarlo, también, otras instituciones de la comunidad por invitación a sus miembros.

b. Derechos Estudiantiles: Ninguna norma es tan abundante de explicitar el enfoque de la educación democrática y derecho del estudiante. Nos interesa resaltar el explícito reconocimiento y participación del estudiante como tal; su derecho a los aprendizajes; la consideración de la diversidad de las personas y las colectividades, la equidad de género, la atención a la discapacidad, la valoración de las diferencias étnica y cultural. Por ello el derecho a la no discriminación y el desarrollo máximo de sus potencialidades con el concurso de la educación.

Los estudiantes tienen muchos derechos, aunque ellos no se conozcan o no se respeten. Queremos poner énfasis a tres de ellos, los que de seguro causaran conmoción a más de uno. Veamos:

Los estudiantes tienen derecho a equivocarse y cometer errores. Pues claro, eso es normal en todos. Lo que es cierto es que cuando el estudiante comete errores o se equivoca se le castiga con una nota desaprobatória.

Los estudiantes tienen derecho a no saber todo. Lo que no se acepta en el salón de clases porque el alumno siempre tiene que saber todo lo que se le pregunta, caso contrario se le desaprueba.

Los estudiantes tienen derecho a ser distintos a los demás y a tener sus propias opiniones. Las instituciones educativas y muchos docentes se esfuerzan para que los estudiantes se parezcan entre sí lo más posible y sean disciplinados repetidores de sus discursos. Es lo que se conoce como la tendencia homogenizadora de la escuela con sus estudiantes, sin respetar la diversidad.

El no respetar estos derechos de los estudiantes es una sutil forma de violencia contra los estudiantes y un obstáculo que levantamos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

c. Administración de recursos: La administración de recursos, por lo tanto, consiste en el manejo eficiente de estos medios, que pueden ser tanto tangibles como intangibles. El objetivo de la administración de recursos es que éstos permitan la satisfacción de los intereses.

Las personas, el dinero, la tecnología y hasta el tiempo pueden ser considerados, según el contexto, como recursos susceptibles de ser administrados. La correcta asignación de funciones de cada uno de estos recursos ayudará a que la operatoria de un conjunto sea más eficiente.

2.2.6 EL ENFOQUE ESTRATÉGICO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LAS ESCUELAS

Dentro de las directrices aprobadas en las Cumbres de los países iberoamericanos como en las Declaraciones de la UNESCO (ONU, 2000) se enfatiza destacar los nuevos roles

de los sistemas educativos, cómo la escuela debe ampliar sus vínculos con la comunidad, la necesidad de que los estudiantes se formen como ciudadanos más plenos, que estén preparados para enfrentar los desafíos de este siglo y que se desarrollen en ellos valores propios de una comunidad democrática, equitativa y justa.

Para Ortiz (2006), a la escuela no le basta con ser eficiente, debe además ser eficaz. Ambas categorías son indispensables y complementarias y hoy se requiere, manejar criterios de calidad para que la escuela responda a las necesidades que satisfagan a la comunidad educativa, de acuerdo con los criterios de pertinencia. Estos cambios solo se logran si se transforman los estilos y las estrategias de dirección en los diferentes niveles, en especial, la escuela, dándole una nueva orientación a las formas tácticas y operativas, en el mediano, corto y largo plazos, con un enfoque estratégico.

De acuerdo con UNESCO (2000), el enfoque estratégico comienza con la reflexión y la observación del proceso a desarrollar, comprendiendo lo esencial y determinando las estrategias que aseguren el logro de los objetivos. De esta manera, la planeación educativa implica actividad, participación y un fuerte compromiso social.

Según este enfoque, los centros escolares y las demás estructuras del sistema educativo exploran qué se espera de éstos; los primeros, en cuanto al desarrollo del aprendizaje y al logro de los propósitos educativos en todos los estudiantes; y las segundas, en la satisfacción de expectativas de la sociedad en el marco educativo. Para dilucidar esta cuestión, es preciso explorar la situación interna prevaleciente y fortalecerla con una visión externa, lo cual redundará en el análisis de naturaleza prospectiva que confronte activamente el presente en función del futuro y facilite la identificación de las estrategias que permiten ir de la situación actual al futuro que se ambiciona.

Este enfoque nos ha permitido promover espacios de concertación entre los actores educativos, y sobre todo con los integrantes del CONEI, mediante la propuesta de estrategias que dinamicen el trabajo en equipo, que permitan orientarse hacia metas y objetivos comunes que se puedan lograr a mediano y largo plazo.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Antecedentes: Hecho, comentario o circunstancia del pasado que influye en hechos posteriores y sirve para juzgarlos, entenderlos o preverlos.

Calidad educativa: Se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Se orienta a brindar un servicio efectivo y eficiente, que permita mejores resultados en la gestión.

Participación Comunitaria: Se denomina a la integración de la ciudadanía, mediante sus organizaciones comunitarias, en la gestión educativa, su participación mediante el consejo educativo institucional.

Concertación: Acuerdo entre dos o más personas o entidades sobre un tema en particular, donde se establece la democracia y el dialogo.

Normas convivencia: son acuerdos democráticos entre los integrantes del CONEI, que le permitieron mejorar la gestión educativa.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. HIPÓTESIS

La aplicación de la estrategia motivacional influye significativamente en el funcionamiento del Consejo Directivo de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca, Jaén 2016.

3.2. VARIABLES

3.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: Estrategia Motivacional

3.2.2. VARIABLE DEPENDIENTE: Consejo Educativo Institucional (CONEI)

3.3. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala/ valor	Técnicas/ instrumentos
Variable Independiente: Estrategia Motivacional	Intrínseca	- Mostrar aptitudes necesarias acordes con la función a desempeñar	1-10	Ordinal/ cualitativo 1=Nunca. 2= A veces 3= Casi siempre 4= Siempre	Observación: - Recolección de datos - Procesamiento de datos - Procesamiento, análisis e interpretación de resultados
	Extrínseca	- Contar con la capacitación y la experiencia necesaria para asumir su función.	11 - 20		
Variable Dependiente: Consejo Educativo Institucional (CONEI)	Participación	- Instrumentos institucionales - Desempeño laboral - Consejo participativo	1-6	Ordinal/ cualitativo 1: Nunca 2: Ocasionalmente 3: Normalmente 4: Frecuentemente 5: Siempre	Encuesta/ Cuestionario
	Concertación	- Resolución de conflictos - Establecimiento de vínculos	7-8		
	Vigilancia	- Inscripción y matricula - derechos estudiantiles - administración de recursos - asociación de padres de familia	9-12		

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población y muestra está constituida por 10 integrantes del Consejo Educativo Institucional (CONEI) de la Institución Educativa “Juan Alberto Jiménez Arrasco” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca, provincia de Jaén, que han sido seleccionados, considerando el reglamento interno de la institución educativa.

Cuadro 01

Integrantes del Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” de Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca, Jaén.

INTEGRANTES DEL CONEI	
CARGO	CANTIDAD
Director de la Institución Educativa	01
Representantes de docentes	02
Representantes de estudiantes	02
Representante de Padres de familia	02
Representante de ex alumnos	01
Representante de los pobladores	01
Invitados Especiales	01
TOTAL	10

3.5. UNIDAD DE ANÁLISIS

Fue representada por cada uno de los integrantes del Consejo Educativo Institucional del Centro Poblado Palo Blanco, Distrito de Pomahuaca, Jaén.

3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio está enmarcado en un tipo de investigación aplicada, porque se desea comprobar la eficiencia de un programa de estrategia de motivación para el buen funcionamiento del Consejo Educativo Institucional. Esta investigación también tuvo en cuenta el tipo pre experimental porque se ha aplicado un pre test y post test con la finalidad de determinar la influencia de un programa de estrategias de motivación.

3.7. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo al tipo de investigación el diseño es pre experimental de un solo grupo de acuerdo al esquema adjunto:

G.E.: O1_____ X _____ O2

Donde:

GE – Todos los integrantes del (CONEI) Consejo Educativo Institucional.

O1- Pre test al grupo experimental que conforman Integrantes del Consejo Educativo Institucional, la encuesta aplicada a los participantes.

O2 – Post test al grupo experimental que lo conforman los Integrantes del Consejo Educativo Institucional; la encuesta aplicada a los participantes después de la aplicación del programa para verificar el impacto.

X – Aplicación de un programa de estrategias de motivación a los integrantes del Consejo Educativo Institucional.

3.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

3.8.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los datos fueron recolectados con la técnica de la encuesta, la cual se aplicó a través de un cuestionario, con 20 preguntas relacionados con las dimensiones: participación conservación y vigilancia relacionado con las variables de estudio (Apéndice 1).

3.8.2. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS

Para el procesamiento de los datos obtenidos se usó el paquete estadístico SPSS, versión N° 19, el cual permitió presentar los resultados en cuadros, los cuales son interpretados y analizados con la investigación considerados en los antecedentes, así como la Base Teórica Científica en lo que fue pertinente.

3.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Las técnicas de análisis e interpretación que apoyaron en esta investigación son:

3.9.1. El análisis

El análisis sirvió para operacionalizar las variables, para establecer la estructura de la escala, ordenar la presentación de resultados por dimensiones y variables, confrontar indicadores, así como se usó en la discusión de los resultados que permite describir las diferencias existentes comparando dos grupos de individuos o dos pruebas al mismo grupo.

3.9.2. La síntesis

La síntesis permite tener una idea cabal del texto como un todo y para efectuarla se debe proceder de lo simple a lo complejo, de los elementos al todo, de la causa a los efectos, del principio a las consecuencias. En conclusión, la síntesis es el método que nos garantiza la realización de un buen resumen, de toda la información que fue analizada.

3.10. MÉTODOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

Los métodos utilizados en la presente investigación fueron:

- a. Inductivo. Con dicho método permitió apoyarnos para describir y explicar la realidad poblacional en relación con la teoría y llegar a generalizar los resultados.
- b. Deductivo. Con este método nos permitió conocer la realidad global del problema, lo que sucede en el mundo y relacionarlo con el objeto de estudio. El objetivo fue analizar el problema desde una visión holística hacia el tratamiento particular la resolución de problemas.
- c. Analítico. Con este método permitió descomponer el problema en sus variables, dimensiones, indicadores e ítems, de tal manera que permitió conceptualizarlo desde sus particularidades.
- d. Sintético. Este método permitió sinterizar desde un análisis estadístico las conclusiones de la investigación.

3.11. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

La validación del instrumento se realizó a través del juicio de tres (03) expertos, lo cual, de acuerdo a sus observaciones lograron que se disponga y aplique un instrumento pertinente (Anexo 01).

Observaciones realizadas por los expertos:

Mcs. Luis Roberto Quispe Vásquez

Los instrumentos cuentan con la validez necesaria, se recomienda aplicar los Instrumentos.

Dr. Nemecio Núñez Rojas

Los instrumentos cuentan con la validez necesaria, aplicar solo para este estudio.

Dr. Pedro Palacios Contreras

Los instrumentos cuentan con la validez, es posible aplicar este instrumento.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción de resultados a nivel de dimensiones de la variable funcionamiento del Consejo educativo institucional (CONEI)

Tabla 1
Dimensión participación

Escala	PRE TEST		POST TEST	
	f	%	f	%
Nunca	2	20	0	0
Ocasionalmente	5	50	0	0
Normalmente	3	30	0	0
Frecuentemente	0	0	3	30
Siempre	0	0	7	70
Total	10	100	10	100

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

En la tabla 1, respecto a la dimensión participación del consejo educativo institucional, se observa que en el pre test el 20% no participa, el 50% lo hace en ocasiones y el 30% lo hace normalmente cuando es citado; mientras que en el post test el 70% siempre participa y el 30% lo hace con frecuencia.

Estos resultados significan que las estrategias motivacionales influyeron positivamente sobre la dimensión participación en los miembros del CONEI.

Tabla 2
Dimensión concertación

Escala	PRE TEST		POST TEST	
	f	%	f	%
Nunca	4	40	0	0
Ocasionalmente	5	50	0	0
Normalmente	1	10	0	0
Frecuentemente	0	0	2	20
Siempre	0	0	8	80
Total	10	100	10	100

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

En la tabla 2, de la dimensión concertación del consejo educativo institucional, se observa que en el pre test 40% nunca concierta, 50% lo hace ocasionalmente y en el post test el 80% siempre concierta y 20% lo hace frecuentemente.

Según los resultados podemos decir que las estrategias motivacionales ayudaron a mejorar la concertación entre los miembros del CONEI.

Tabla 3
Dimensión vigilancia

Escala	PRE TEST		POST TEST	
	f	%	f	%
Nunca	4	40	0	0
Ocasionalmente	4	40	0	0
Normalmente	2	20	0	0
Frecuentemente	0	0	1	10
Siempre	0	0	9	90
Total	10	100	10	100

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

En la tabla 3, de la dimensión vigilancia del consejo educativo institucional, se observa que en el pre test 40% nunca realiza la vigilancia, 40% ocasionalmente y 20% normalmente de acuerdo a su función; mientras que en el post test el 10% lo hace frecuentemente y el 90% siempre vigila.

Estos resultados significan que el consejo directivo sensibiliza a la comunidad educativa sobre la importancia de la matrícula oportuna, comunica a los docentes, padres y/o madres de familias el proceso de matrícula de los estudiantes, vigila que se cumplan los derechos y deberes del niño y adolescente, vigila los derechos a una educación gratuita y de calidad, vigila el adecuado destino de los recursos de la Institución Educativa, vigila la transparencia de la gestión administrativa y educativa, vigila la gestión de la Asociación de padres de familia, vigila el acuerdo con lo establecido en el Reglamento General de la Asociación de Padres de Familia.

4.2. Resultados de la Variable: Funcionamiento del Consejo educativo institucional (CONEI)

Tabla 4

Funcionamiento del Consejo educativo institucional (CONEI)

	PRE TEST		POST TEST	
	f	%	f	%
Nunca	5	50	0	0
Ocasionalmente	3	30	0	0
Normalmente	2	20	0	0
Frecuentemente	0	0	2	20
Siempre	0	0	8	80
Total	10	100	10	100

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

En la tabla 4, la variable funcionamiento del consejo educativo institucional (CONEI), se observa que en el pre test 50% nunca cumple sus funciones, 30% ocasionalmente y el 20% lo hace normalmente y en el post test el 10% lo hace frecuentemente y el 90% siempre cumple sus funciones.

Estos resultados significan que después de aplicar las estrategias motivacionales el consejo cumple con sus funciones dentro de la institución educativa, de las relaciones entre sus miembros, de los documentos y el PEI. De esta manera se puede decir que la ejecución de los planes de trabajo se vienen cumpliendo adecuadamente en la institución educativa.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la prueba de hipótesis se aplica la prueba T de Student por ser una muestra pequeña, al 95% de confianza bilateral, el análisis es el siguiente:

H₀: La aplicación de la estrategia motivacional no mejora el funcionamiento del consejo directivo de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca, Jaén.

Tabla 5
Prueba de hipótesis

Evaluación	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Post Test - Pre Test	3,100	,738	,233	- 2,262	2,262	13,286	9	,000

Si $H_0 = H_1$, no existe diferencia significativa

Si $H_1 < H_0$, existe diferencia significativa y se rechaza H_0

NIVEL DE SIGNIFICANCIA: al 5% $t_t=2,262$; para 9 grados de libertad.

REGLA DE DECISIÓN:

Como $T_T < T_C$ Rechazamos H_0

$2,262 < (13,286)$

Entonces se acepta H_1 , y se concluye: “La aplicación de la estrategia motivacional mejora el funcionamiento del consejo directivo de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca, Jaén”

4.4. DISCUSIONES

Respecto a la dimensión Participación del Consejo Educativo Institucional (Tabla 1), en el pre test se observó que el 20% del consejo educativo nunca participa y el 50% lo hace ocasionalmente y en el post test el 30% lo hace frecuentemente y el 70% siempre participa. Estos resultados significan que el CONEI logró promover tanto en sus integrantes como en los demás miembros de la comunidad educativa actitudes, conocimientos y valores para asumir responsablemente sus funciones en la formulación,

ejecución y evaluación de los instrumentos institucionales, para establecer una opinión sobre el PEI, participar de la evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo, colaborar en equipo para garantizar el uso efectivo del tiempo anual y asegurar el logro de los aprendizajes esperados.

Estos resultados permiten afianzar lo dicho por Perero (2005), acerca que la participación es una acción social, que incluye desde lo individual a lo colectivo, con ella se refuerza y promueve la sensibilidad, el debate, la reflexión, las personas se saben comunicar y tomar decisiones consensuadas de manera que resuelven sus problemas.

Creemos que lo dicho por Ortiz es fundamental porque se sabe que la escuela debe ser eficiente y eficaz, aspiración que sobre la cual es indispensable participar con criterios de calidad para que la escuela responda a las necesidades que satisfagan a la comunidad educativa, de acuerdo con los criterios de pertinencia. Estos cambios solo se logran si se transforman los estilos y las estrategias participación en los diferentes niveles, en especial, la escuela, dándole una nueva orientación a las formas tácticas y operativas, en el mediano, corto y largo plazos, con un enfoque estratégico.

Respecto a la dimensión concertación del consejo educativo institucional (Tabla 2), se observó que en el pre test 40% nunca concerta y el 50% lo hace ocasionalmente y en el post test el 20% concerta frecuentemente y 80% muestra que siempre concerta. Estos resultados significan que el consejo directivo participa en la solución de conflictos que se susciten en la Institución Educativa, incentivan la comunicación asertiva para la resolución de conflictos, generan acuerdos que fortalezcan la mejora de la gestión pedagógica, institucional y administrativa de la Institución y los vínculos con otras instituciones para mejorar la calidad educativa.

En este sentido el CONEI es el encargado de promover mecanismos y modelos de participación de los actores educativos de la sociedad civil, para contribuir al buen clima y liderazgo institucional, así como en la evaluación de la gestión de la institución orientada a mejorar su prestigio en la comunidad. También proponer a la Dirección, normas de convivencia para el personal y alumnado de la Institución Educativa y criterios de participación en actividades comunitarias, culturales, deportivas y recreativas.

Finalmente debe velar por el cumplimiento de las normas de convivencia y asumir la defensa y garantía de los derechos de toda la comunidad educativa, en tal sentido estos resultados reafirman con lo dicho por Calderón (2006) en las reuniones se da prioridad a los temas administrativos y económicos, por encima de los pedagógicos y propios de la gestión académica, siendo el conflicto un tema transversal. Hay desigualdad en la participación de los actores que tiende a equipararse con acto de presencia en la reunión, frente al protagonismo del director y los docentes, así como la exclusión de los estudiantes y padres de familia.

Respecto a la dimensión vigilancia del consejo educativo institucional (Tabla 3), se observó que en el pre test 40% nunca vigila y 40% ocasionalmente y en el post test el 90% siempre vigila. Estos resultados significan que el CONEI sensibiliza a la comunidad educativa sobre la importancia de la matrícula oportuna, comunica a los docentes, padres y/o madres de familias el proceso de matrícula de los estudiantes, vigila que se cumplan los derechos y deberes del niño y adolescente, vigila los derechos a una educación gratuita y de calidad, vigila el adecuado destino de los recursos de la Institución Educativa, vigila la transparencia de la gestión administrativa y educativa, vigila la gestión de la Asociación de padres de familia, vigila el acuerdo con lo establecido en el Reglamento General de la Asociación de Padres de Familia.

Tal como afirma Díaz, et al (2010) que la mayor preocupación del CONEI es el control de la asistencia y puntualidad del personal directivo, docente y administrativo — asunto problemático en las escuelas estudiadas— y en menor medida el cumplimiento del programa curricular y de las horas efectivas de clase. Esto último aparece especialmente como preocupación de los padres de familia, a través de su presencia física en la escuela y su exigencia por una educación de calidad.

Según la variable Consejo Educativo Institucional (CONEI) (Tabla 4), se observó que en el pre test 50 % nunca participan, concertan y vigilan y otros 30 % lo hace ocasionalmente y en el post test el 80 % siempre participa, concerta y vigila. Estos resultados significan que el consejo conoce el funcionamiento de la institución educativa, de las relaciones entre sus miembros, de los documentos y el PEI. De esta manera se puede decir que la ejecución de los planes de trabajo se viene cumpliendo adecuadamente en la institución educativa. La participación busca democratizar la gestión, compromete actitudes democráticas del personal directivo, docentes, alumnos y administrativos de la Institución Educativa y la propia comunidad desde un enfoque moderno, libre, creativo, múltiple y responsable, orientado a obtener resultados que tienen que ver con el bien común. En este sentido podemos decir que el fin supremo de la Institución Educativa es la formación integral de los alumnos. La participación como proceso rompe el esquema centralista de la Institución Educativa y las actitudes antidemocráticas de los actores, que se manifiestan en las resistencias al cambio porque choca con sus propios intereses.

En este sentido, los aportes de Kliksberg (1973) refiere que la participación democrática es el involucramiento activo de las personas en la planificación, la gestión y la evaluación de aquellos asuntos que tienen que ver con el bien común. La participación comunitaria es en definitiva un proceso que implica profundos cambios sociales. Como

tal es esperable que genere resistencias, y que, al vulnerar intereses instalados, los mismos desarrollen estrategias de obstaculización”. Así la participación de la comunidad educativa implica profundos cambios y busca solucionar problemas estructurales e históricos (los que se mantienen por décadas) para el bien común de la sociedad.

CAPÍTULO V

PLAN DE MEJORA

Programa de Estrategia motivacional para el funcionamiento del consejo educativo institucional – (CONEI) de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca – Jaén, 2014.

DISEÑO DEL PROGRAMA

I. DATOS GENERALES

1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA : N° 17406
2. UBICACIÓN : Pomahuaca
3. NIVEL : Primaria
4. BENEFICIARIOS : CONEI
5. RESPONSABLE : Julia Bravo Rioja

II. FUNDAMENTACIÓN

Desde nuestra labor diaria como docentes hemos podido apreciar que la mayoría, por no decir todos los que apoyan la gestión institucional en las I.E, presentan dificultades para ejercer su función, es posible debido a la baja motivación que estos tienen. Debido a estas condiciones se propone trabajar un programa de estrategia motivacional para mejorar el funcionamiento del consejo directivo institucional.

El Programa de estrategia motivacional para el funcionamiento del consejo educativo institucional – (CONEI) de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca – Jaén, 2014., Es un programa de intervención con orientación psicopedagógica con la finalidad de promover la participación, la concertación y la vigilancia del consejo educativo institucional – (CONEI) de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca – Jaén.

El programa reconoce que las estrategias motivacionales son procesos que dirigen lo que las personas hacen, que tienen el objetivo de generar y gestionar los motivos y efectos que conducen al inicio, dirección y mantenimiento de la conducta (Suárez y Fernández, 2005). “Podemos hablar de las estrategias motivacionales como aquellos procedimientos que los estudiantes utilizan durante su proceso de aprendizaje para incidir y gestionar su propia motivación y afectividad” (Suárez y Fernández, 2005, p. 116).

El programa en su desarrollo toma en cuenta el aporte de Maslow (1987), en lo referente que existen ciertas necesidades que generan motivación. Las necesidades biológicas por ejemplo, caracterizan a los seres humanos e influyen de manera inconsciente en el comportamiento humano. Una vez se satisface esta necesidad surge una nueva que toma su sitio. Para Maslow, la satisfacción de necesidades no tiene fin y la vida es en sí una búsqueda para satisfacerlas.

Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del

ser” (auto-realización). La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo (Quintero, J; 2007).

Con respecto al consejo directivo se reconoce que órgano de participación, concertación y vigilancia ciudadana de la Institución Educativa, que contribuye a la promoción y ejercicio de una gestión educativa de calidad de carácter transparente, moral y democrático. Su naturaleza tiene que ver con la participación de los representantes de la comunidad que genera mecanismos idóneos para ejercer la vigilancia de la gestión del Centro, así como para atender los derechos de sus integrantes orientados a fortalecer las capacidades decisorias del Director de la Institución Educativa.

Perero (2005) manifiesta que la participación es una acción social, que incluye desde lo individual a lo colectivo, con el propósito de sensibilizar, debatir, reflexionar, comunicar y tomar decisiones consensuadas en la resolución de problemas. Según Perero se ha evitado la participación debido a diversas razones sociales tales como: El público es ignorante y/o apático, el coste del tiempo que hay que invertir en el proceso de participación es desproporcionado respecto a los beneficios esperables, los gestores suelen considerar que son los que tienen la responsabilidad de emitir un juicio profesional.

La concertación es una capacidad decisoria de la persona. Permite concretar la participación entre distintas ideas, enfoques, estrategias priorizando el aprendizaje. En las Instituciones Educativas se prioriza la calidad de los aprendizajes, el clima institucional y los resultados previstos en el Proyecto Educativo Institucional, según las orientaciones de la visión, misión, valores y objetivos estratégicos articulados a los demás instrumentos de gestión.

III. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Promover la participación, la concertación y la vigilancia del consejo educativo institucional – (CONEI) de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca – Jaén.

3.2. Objetivos Específicos

- Desarrollar actitudes de participación, concertación y de vigilancia a través de talleres educativos del consejo educativo institucional – (CONEI) de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca – Jaén.
- Evaluar las actitudes de participación, concertación y de vigilancia del consejo educativo institucional – (CONEI) de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca – Jaén.

IV. METODOLOGÍA

La metodología es activa y participativa, y se llevará a cabo a través de talleres, en su proceso realiza procedimiento de análisis y reflexión, se tendrá como técnica y/o estrategia, los comentarios, la lluvia de ideas. Se trabajará de modo cooperativo y en grupo, la estrategia motivacional de autoafirmación, la estrategia de ensalzamiento de los otros, la estrategia de generación de expectativas positivas y la estrategia de generación de atribuciones externas.

Otro objetivo en la metodología es trabajar de manera cooperativa, se entiende como aprendizaje cooperativo a: “Estrategias de instrucción en las que los estudiantes trabajan divididos en pequeños grupos en actividades de aprendizaje y

son evaluados según la productividad del grupo”. En dichas situaciones, las metas de los miembros del grupo están compartidas y cada individuo alcanza su objetivo sólo si también consiguen sus compañeros el suyo. Esta cooperación es más productiva que el aprendizaje competitivo y el individualista y se apoya en las disposiciones naturales del aprendiz que espontáneamente quiere preguntar, discutir y compartir.

V. EVALUACIÓN

La evaluación tiene en cuenta tres momentos:

La evaluación inicial se aplica al principio del proceso de aprendizaje y está orientada a la identificación de las capacidades de los participantes, sus experiencias y saberes previos, sus actitudes y vivencias, con la finalidad de adecuar el proceso de enseñanza a las particularidades de los participantes.

La evaluación de proceso, es un producto de la constante interacción maestro-participante que se aplica a lo largo del proceso de enseñanza aprendizaje con la finalidad de detectar oportunamente la forma en que se van asimilando los conocimientos, desarrollando habilidades y actitudes que conduzcan a su mejoramiento.

La evaluación de salida o terminal, tiene como propósito de verificar los resultados de aprendizaje esperados, de acuerdo con los objetivos formulados.

A. PLANEAMIENTO DIDÁCTICO

Objetivo General	Objetivos específicos	N° sesiones/ denominación	Técnicas/ Estrategia	Recursos	Tiempo / Cronog rama	Indicadores
						Funcionamiento del Consejo Directivo
Promover la participación, la concertación y la vigilancia del consejo educativo institucional – (CONEI) de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca – Jaén.	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar actitudes de participación, concertación y de vigilancia a través de talleres educativos del consejo educativo institucional – (CONEI) de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca – Jaén. - Evaluar las actitudes de participación, concertación y de vigilancia del consejo educativo institucional – (CONEI) de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca – Jaén. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La participación democrática. 2. La concertación. 3. La resolución de conflictos. 4. La responsabilidad y la justicia. 5. El trabajo cooperativo. 6. Las relaciones interpersonales. 7. La vigilancia responsable. 8. Respeto las diferencias individuales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica de grupo. - Trabajo cooperativo - La estrategia motivacional de autoafirmación. - La estrategia de ensalzamiento de los otros. - La estrategia de generación de expectativas positivas. - La estrategia de generación de atribuciones externas 	Papelote Plumón Pizarra	90 m /cada taller	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa. - Concertación democrática. - Vigilancia responsable. - Solución pacífica de conflictos.

CONCLUSIONES

1. Los resultados de la investigación demuestran que la aplicación de la Estrategia Motivacional, para el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa N°17406 “San Ignacio de Loyola”, influye significativamente en la mejora del funcionamiento del CONEI.
2. En la dimensión de Participación del Consejo Educativo Institucional, se demostró que hubo una mejora significativa del 20%. Estos resultados demuestran que el Consejo Directivo logró promover, tanto en sí mismos como en los demás, actitudes, conocimientos y valores para compartir activamente en la formulación, ejecución y evaluación de los instrumentos institucionales, con la finalidad de establecer una opinión sobre el PEI, participar de la evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo, colaborar en equipo para garantizar el uso efectivo del tiempo anual, asegurar el logro de los aprendizajes esperados, saber comunicar los procesos de aprendizaje-enseñanza relacionados con la comprensión lectora y el pensamiento lógico – matemático, para cooperar con el Consejo Participativo Local de Educación de su circunscripción y, finalmente, emitir juicios de valor acorde a los criterios de autoevaluación de la institución educativa.
3. En la dimensión de Concertación del Consejo CONEI, al comparar el pre test con el post test, se demuestra que hubo una mejora sustancial del 40%. Estos resultados demuestran que el Consejo Directivo participa en la solución de problemas, que se susciten en la entidad educativa, incentivando la comunicación asertiva para la resolución de conflictos, generando acuerdos que fortalezcan la mejora de la gestión pedagógica, institucional y administrativa de la institución y los vínculos con otras instituciones para mejorar la calidad educativa.

4. En la dimensión de Vigilancia del Consejo Educativo Institucional hubo una mejora significativa del 50%. Estos resultados evidencian que el Consejo Educativo sensibiliza a la comunidad, en general, sobre la importancia de la matrícula oportuna; además, comunica a los docentes, padres de familia sobre el proceso de matrícula de los estudiantes, vela por los derechos y deberes de una educación del niño y adolescente, salvaguarda los derechos a la gratuidad de la educación, utiliza el uso adecuado de los recursos de la institución educativa, transparencia la gestión administrativa y supervisa la gestión de la Asociación de Padres de Familia acorde a su reglamento interno.

5. Al comparar el pre test con el post test, los resultados globales demuestran que hubo una mejora significativa del 30%. Estos resultados señalan que el consejo conoce el funcionamiento de la entidad educativa, de las relaciones entre sus miembros, de los documentos y del PEI, demostrando que la ejecución de los planes de trabajo se viene cumpliendo adecuadamente en la institución. Asimismo, la participación busca democratizar la gestión, compromete actitudes democráticas del personal directivo, docentes, estudiantes y administrativos de la institución educativa y la propia comunidad desde un enfoque moderno, libre, creativo, múltiple y responsable, orientado a obtener resultados que tienen que ver con el bien común, para cumplir con la formación integral de los estudiantes como fin supremo de la organización educativa.

SUGERENCIAS

1. A la Dirección de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca – Jaén, considerar el informe de la investigación sobre Estrategia Motivacional para el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional para su aplicación continua y, de esta manera, mejorar el CONEI.
2. A los integrantes del CONEI de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca – Jaén, considerar la aplicación y sugerencias de la Estrategia Motivacional para el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional, cuyo fin es mejorar la participación activa de los integrantes y las comunidades participativas.
3. A los integrantes del CONEI se les sugiere evaluar los procesos de gestión, permanentemente, en la institución educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca – Jaén, para establecer las mejoras constantes en el desempeño del consejo y, de esta manera, promocionar el comité como parte importante de nuestra comunidad en relación con las funciones, expectativas y beneficios, obteniendo una participación voluntaria y de gestión estratégica.

LISTA DE REFERENCIAS

- Ball, S., & Míguez, N. (1989). *La micropolítica de la escuela: hacia una teoría de la organización escolar*: Paidós Barcelona.
- Batista, A., Gálvez, M., & Hinojosa, I. (2010). Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 26(2), 0-0.
- Cajo, E. (2012). Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos.
- Castro, A. (2009). *Los estilos de liderazgo, valores y cultura organizacional*.
- Chambergó, M. (2011). La gestión Administrativa del Director y la Imagen Institucional de la Institución Educativa N° 16771 “José Gálvez” In. Cajamarca, Perú.
- Contreras, B. (2005.). Micropolítica escolar: estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar: estudio de caso en un centro educativo de nivel secundaria de Lima Norte.
- Covey, S. (1998). Los siete hábitos de las personas altamente efectivas. *Editorial Paidós. Buenos Aires, Argentina*.
- Hogg, M. A., Graha, M. H., Vaughan, G. M., & Morando, M. H. (2010). *Psicología social*: Editorial Médica Panamericana S.A.
- Kliksberg, B. (1973). *Administración, subdesarrollo y estrangulamiento tecnológico: introducción al caso latinoamericano: elementos para una sociología del subdesarrollo tecnológico latinoamericano*: Paidós.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*: Ediciones Díaz de Santos.
- Mayo, E. (1979). Irrationality and Revery. *Journal of Personnel Research*.
- Medina, P. (2010). *El liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima*.
- MINEDU. (2004). *Manual del Consejo Educativo Institucional*.
- Moreno, B., Jiménez, R., Gil, A., Aspano, M., & Torrero, F. (2011). Análisis de la percepción del clima motivacional, necesidades psicológicas básicas, motivación autodeterminada y conductas de disciplina de estudiantes adolescentes en las clases de educación física. *European Journal of Human Movement*(26), 1-24.
- Pereira, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170.

- Perero, E. (2005). La participación ciudadana. Retrieved from <http://www.conama.es/viconama/ds/pdf/52.pdf>
- PORQUE?. (2006). La equidad y la inclusión social: uno de los desafíos de la educación y la escuela hoy. *REICE-Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(3).
- Rivera, C. (2011). *Influencia de la motivación en el aprendizaje de las matemáticas en los alumnos del cuarto grado de secundaria de la I.E. José María Arguedas N° 16076.*, Jaén, Cajamarca.
- Suárez, J., & Fernández, A. (2013). Un modelo sobre las estrategias motivacionales relacionadas con el componente de afectividad inciden sobre las estrategias cognitivas y metacognitivas. Retrieved from revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/download/10340/9878
- Tovar, L. (2007). Mapa de las teorías de la organización: una orientación para empresas. *Gaceta Ide@s CONCYTEG*, 2(23), 30.

APÉNDICES/ANEXOS

Apéndice N° 01

VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN



“AÑO DE LA PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA RESPONSABLE Y DEL COMPROMISO CLIMÁTICO”

SOLICITA: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

SEÑOR (A) : M.CS .LUIS ROBERTO QUISPE VASQUEZ

CIUDAD.

Me dirijo a Ud. con la finalidad de solicitarle su valiosa colaboración en la validación del contenido de los ítems que conforman el instrumento que se utilizará para recabar información requerida en la investigación titulada: ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL – (CONEI) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 17406 “SAN IGNACIO DE LOYOLA” DISTRITO DE POMAHUACA – JAÉN, 2014.

Por su exitosa experiencia profesional y el logro de sus méritos académicos, me he tomado la facultad de seleccionarlo para la validación de dicho instrumento, sus observaciones y recomendaciones contribuirán para mejorar la versión final del mismo.

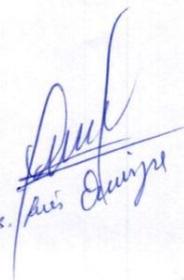
Para lo cual adjunto los siguientes documentos:

- Matriz de consistencia.
- Operacionalización de las variables
- Instrumento de evaluación
- Ficha técnica del instrumento

Agradeciendo de antemano su valioso aporte, me suscribo de usted.

Jaén, 26 de julio del 2014.


.....
JULIA BRAVO RIOJA
DNI. N° 27660984


Mcs. Luis Roberto Quispe Vasquez



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN



JUICIO DE EXPERTO

I. REFERENCIA:

- 1.1. Experto : M.c. Luis Roberto Quijpe Vargas
- 1.2. Especialidad : Ciencias Físico Matemáticas
- 1.3. Cargo actual : Docente Escuela de Postgrado
- 1.4. Grado académico : Maestro en Ciencias
- 1.5. Institución : Escuela de Postgrado
- 1.6. Instrumento : cuestionario
- 1.7. Lugar y fecha : Jaén, 02 de agosto 2014

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Indicadores pertinentes	X					
2	Formulado en un lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiente para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Expresado en hechos perceptibles	X					
8	Secuencia lógica	X					
9	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total						

III. OBSERVACIONES Y / RECOMENDACIONES

Los instrumentos cuentan con la validez necesaria, se recomienda aplicar los instrumentos

Luis Roberto Quijpe Vargas
 DNI: 26716258

IV: VALIDACION DE ITEMS DEL CUESTIONARIO

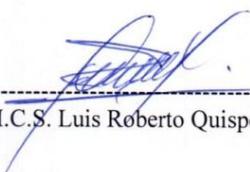
VALORACION

A	B	C
Bien formulada	Modificar.	Cambiar

N°	ITEMS	La pregunta tiene coherencia			La pregunta tiene relación con las variables			La pregunta es clara y precisa			RESULTADO
		A	B	C	A	B	C	A	B	C	
	I.- Participación										
1	Comparte activamente en la formulación, ejecución y evaluación de los instrumentos institucionales.	X			X			X			
2	Establece una opinión sobre el PEI presentado por la dirección	X			X			X			
3	Participa en el Comité de Evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo	X			X			X			
4	Colaboran en equipo para garantizar el cumplimiento de las horas efectivas de aprendizaje	X			X			X			
5	Vigila la asistencia y puntualidad de los docentes de acuerdo al horario de clases.	X			X			X			
6	Comunica los procesos de aprendizaje-enseñanza relacionados con la comprensión lectora y el pensamiento lógico –matemático.	X			X			X			
7	Coopera con el Consejo Participativo Local de Educación de su circunscripción.	X			X			X			
8	Emite juicios de valor en los criterios de autoevaluación de la Institución Educativa	X			X			X			
	II.- Concertación	X			X			X			
9	Participan en la solución de conflictos que se susciten	X			X			X			
10	Incentivan la comunicación asertiva para la resolución de conflictos.	X			X			X			
11	Generar acuerdos que fortalezcan la mejora de la pedagógica, institucional y administrativa de la Institución.	X			X			X			
12	Generan vínculos con otras instituciones para mejorar la calidad educativa	X			X			X			
	III.- Vigilancia.										
13	Sensibiliza a la comunidad educativa sobre la importancia de la matrícula oportuna.	X			X			X			

14	Comunica a los docentes, padres y/o madres de familias el proceso de matrícula de los estudiantes.	X		X		X				
15	Vigila que se cumplan los derechos y deberes del niño y adolescente	X		X		X				
16	Vigila los derechos a una educación gratuita y de calidad	X		X		X				
17	Vigila el adecuado destino de los recursos de la Institución Educativa	X		X		X				
18	Vigila la transparencia de la gestión administrativa y educativa	X		X		X				
19	Vigila la gestión de la Asociación de padres de familia	X		X		X				
20	Vigila el acuerdo con lo establecido en el Reglamento General de la Asociación de Padres de Familia	X		X		X				

V. OBSERVACIONES Y / RECOMENDACIONES



M.C.S. Luis Roberto Quispe Vásquez



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN



“AÑO DE LA PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA RESPONSABLE Y DEL COMPROMISO CLIMÁTICO”

**SOLICITA: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
DE INVESTIGACIÓN**

SEÑOR (A) : *Remecio Nunez Rojas*

CIUDAD.

Me dirijo a Ud. con la finalidad de solicitarle su valiosa colaboración en la validación del contenido de los ítems que conforman el instrumento que se utilizará para recabar información requerida en la investigación titulada: ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL – (CONEI) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 17406 “SAN IGNACIO DE LOYOLA” DISTRITO DE POMAHUACA – JAÉN, 2014.

Por su exitosa experiencia profesional y el logro de sus méritos académicos, me he tomado la facultad de seleccionarlo para la validación de dicho instrumento, sus observaciones y recomendaciones contribuirán para mejorar la versión final del mismo.

Para lo cual adjunto los siguientes documentos:

- Matriz de consistencia.
- Operacionalización de las variables
- Instrumento de evaluación
- Ficha técnica del instrumento

Agradeciendo de antemano su valioso aporte, me suscribo de usted.

Jaén, 26 de julio del 2014.

Julia Bravo Rioja
.....
JULIA BRAVO RIOJA
DNI. N° 27660984



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN



JUICIO DE EXPERTO

I. REFERENCIA:

- 1.1. Experto : *Nemesio Néñez Rojas*
- 1.2. Especialidad : *Matemática*
- 1.3. Cargo actual : *Profesor Principal de la Univ. Católica Sto. Toribio de Mogroño*
- 1.4. Grado académico : *Doctor en ciencias de la educación*
- 1.5. Institución : *USAT*
- 1.6. Instrumento : *Encuesta*
- 1.7. Lugar y fecha : *Jan 03-08-2014*

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

Nº	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Indicadores pertinentes		X				
2	Formulado en un lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio			X			
4	Facilita la prueba de hipótesis		X				
5	Suficiente para medir la variable		X				
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Expresado en hechos perceptibles			X			
8	Secuencia lógica		X				
9	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total						

III. OBSERVACIONES Y / RECOMENDACIONES

Aplicable solo para este estudio

IV: VALIDACION DE ITEMS DEL CUESTIONARIO

		VALORACION									
		A			B			C			
		Bien formulada			Modificar.			Cambiar			
N°	ITEMS	La pregunta tiene coherencia			La pregunta tiene relación con las variables			La pregunta es clara y precisa			RESULTADO
		A	B	C	A	B	C	A	B	C	
	I.- Participación										
1	Comparte activamente en la formulación, ejecución y evaluación de los instrumentos institucionales.		X		X				X		
2	Establece una opinión sobre el PEI presentado por la dirección		X		X				X		
3	Participa en el Comité de Evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo	X			X			X			
4	Colaboran en equipo para garantizar el cumplimiento de las horas efectivas de aprendizaje	X			X			X			
5	Vigila la asistencia y puntualidad de los docentes de acuerdo al horario de clases.		X			X			X		
6	Comunica los procesos de aprendizaje-enseñanza relacionados con la comprensión lectora y el pensamiento lógico –matemático.		X			X			X		
7	Coopera con el Consejo Participativo Local de Educación de su circunscripción.	X			X			X			
8	Emite juicios de valor en los criterios de autoevaluación de la Institución Educativa	X			X			X			
	II.- Concertación										
9	Participan en la solución de conflictos que se susciten	X			X			X			
10	Incentivan la comunicación asertiva para la resolución de conflictos.	X			X			X			
11	Generar acuerdos que fortalezcan la mejora de la pedagógica, institucional y administrativa de la Institución.	X			X			X			
12	Generan vínculos con otras instituciones para mejorar la calidad educativa	X			X			X			
	III.- Vigilancia.										
13	Sensibiliza a la comunidad educativa sobre la importancia de la matrícula oportuna.	X			X			X			
14	Comunica a los docentes, padres y/o madres de familias el proceso de matrícula de los estudiantes.		X		X			X			

15	Vigila que se cumplan los derechos y deberes del niño y adolescente	X		X	X	
16	Derecho a una educación gratuita y de calidad	X		X	X	
17	Vigila el adecuado destino de los recursos de la Institución Educativa	X		X	X	
18	Vigila la transparencia de la gestión administrativa y educativa	X	X	X	X	
19	Vigila la gestión de la Asociación de padres de familia	X		X	X	
20	Vigila el acuerdo con lo establecido en el Reglamento General de la Asociación de Padres de Familia	X		X	X	

V. OBSERVACIONES Y / RECOMENDACIONES

Instrumento válido solo para este estudio, recomendando su aplicación.



 Firma y sello del experto
Dr. Nemesio Núñez Rojas.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN



“AÑO DE LA PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA RESPONSABLE Y DEL COMPROMISO CLIMÁTICO”

**SOLICITA: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
DE INVESTIGACIÓN**

SEÑOR (A) : *Pedro Palacios Contreras*

CIUDAD.

Me dirijo a Ud. con la finalidad de solicitarle su valiosa colaboración en la validación del contenido de los ítems que conforman el instrumento que se utilizará para recabar información requerida en la investigación titulada: ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL – (CONEI) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 17406 “SAN IGNACIO DE LOYOLA” DISTRITO DE POMAHUACA – JAÉN, 2014.

Por su exitosa experiencia profesional y el logro de sus méritos académicos, me he tomado la facultad de seleccionarlo para la validación de dicho instrumento, sus observaciones y recomendaciones contribuirán para mejorar la versión final del mismo.

Para lo cual adjunto los siguientes documentos:

- Matriz de consistencia.
- Operacionalización de las variables
- Instrumento de evaluación
- Ficha técnica del instrumento

Agradeciendo de antemano su valioso aporte, me suscribo de usted.

Jaén, 26 de julio del 2014.

Julia Bravo Rioja
.....
JULIA BRAVO RIOJA
DNI. N° 27660984



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN



JUICIO DE EXPERTO

I. REFERENCIA:

1.1. Experto : PEDRO PALACIOS CONTRERAS
 1.2. Especialidad : CIENCIAS DE LA EDUCACION
 1.3. Cargo actual : DOCENTE UNIVERSITARIO PRINCIPAL
 1.4. Grado académico : DOCTOR
 1.5. Institución : UNIVERSIDAD CATALUCIA SANTO TOMAS DE MOQUEGUA
 1.6. Instrumento : CUESTIONARIO
 1.7. Lugar y fecha : J.A.M., 21/09/14

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Indicadores pertinentes		x				
2	Formulado en un lenguaje apropiado		x				
3	Adecuado para los sujetos en estudio			x			
4	Facilita la prueba de hipótesis		x				
5	Suficiente para medir la variable		x				
6	Facilita la interpretación del instrumento		x				
7	Expresado en hechos perceptibles			x			
8	Secuencia lógica		x				
9	Basado en aspectos teóricos		x				
	Total						

III. OBSERVACIONES Y / RECOMENDACIONES

Es posible aplicar el instrumento

IV: VALIDACION DE ITEMS DEL CUESTIONARIO

VALORACION

A	B	C
Bien formulada	Modificar.	Cambiar

N°	ITEMS	La pregunta tiene coherencia			La pregunta tiene relación con las variables			La pregunta es clara y precisa			RESULTADO
		A	B	C	A	B	C	A	B	C	
	I.- Participación										
1	Comparte activamente en la formulación, ejecución y evaluación de los instrumentos institucionales.	+			+			+			
2	Establece una opinión sobre el PEI presentado por la dirección		+			+		+			
3	Participa en el Comité de Evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo		+			+		+			
4	Colaboran en equipo para garantizar el cumplimiento de las horas efectivas de aprendizaje		+			+		+			
5	Vigila la asistencia y puntualidad de los docentes de acuerdo al horario de clases.		+			+		+			
6	Comunica los procesos de aprendizaje-enseñanza relacionados con la comprensión lectora y el pensamiento lógico –matemático.		+			+		+			
7	Coopera con el Consejo Participativo Local de Educación de su circunscripción.		+			+		+			
8	Emite juicios de valor en los criterios de autoevaluación de la Institución Educativa	+				+		+			
	II.- Concertación							+			
9	Participan en la solución de conflictos que se susciten		+			+		+			
10	Incentivan la comunicación asertiva para la resolución de conflictos.		+			+		+			
11	Generar acuerdos que fortalezcan la mejora de la pedagógica, institucional y administrativa de la Institución.		+			+		+			
12	Generan vínculos con otras instituciones para mejorar la calidad educativa		+			+		+			
	III.- Vigilancia.		+			+		+			
13	Sensibiliza a la comunidad educativa sobre la importancia de la matrícula oportuna.		+			+		+			
14	Comunica a los docentes, padres y/o madres de familias el proceso de matrícula de los estudiantes.		+			+		+			

15	Vigila que se cumplan los derechos y deberes del niño y adolescente	+			+								
16	Derecho a una educación gratuita y de calidad	+			+			+					
17	Vigila el adecuado destino de los recursos de la Institución Educativa	+			+					+			
18	Vigila la transparencia de la gestión administrativa y educativa	+			+							+	
19	Vigila la gestión de la Asociación de padres de familia	+			+					+			
20	Vigila el acuerdo con lo establecido en el Reglamento General de la Asociación de Padres de Familia	+			+							+	

V. OBSERVACIONES Y / RECOMENDACIONES

Es posible de aplicar el instrumento

Firma y sello del experto

Dr. Pedro Palacios Contreras

321 16466065

Apéndice N° 02

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión de Políticas Educativas					
EJE TEMÁTICO: Impacto del CONEI en la autonomía de la Institución Educativa					
TÍTULO DEL PROYECTO: ESTRATEGIAS MOTIVACIONAL PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL – (CONEI) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 17406 “SAN IGNACIO DE LOYOLA” DISTRITO DE POMAHUACA – JAÉN, 2014					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA Problema central: ¿Cuál es la influencia de la aplicación de la estrategia motivacional en el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca-Jaén, 2016?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1. ¿Qué características presenta el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca, Jaén?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la influencia de la aplicación de la estrategia motivacional en el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca – Jaén, 2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1. Diagnosticar el nivel de funcionamiento del Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca – Jaén, 2016. 2. Aplicar el programa de Estrategia Motivacional para mejorar el funcionamiento del Consejo Educativo</p>	<p>HIPÓTESIS CENTRAL Si se aplican estrategias de motivación, sustentadas en la teoría de la motivación de Abraham Maslow, entonces, se mejorará el funcionamiento del consejo directivo de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca, Jaén.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1. El análisis del nivel de funcionamiento del Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca, Jaén, determinará el compromiso de</p>	<p>- Variable independiente: Estrategias de motivación: Rodríguez M. (2002) La satisfacción depende no solo de los niveles salariales sino del significado que el trabajador le dé a sus tareas laborales , se cree o no se cree en el trabajo como un valor humano , el trabajo puede ser la causa de felicidad de una persona.</p> <p>- Variable dependiente: Funcionamiento del Consejo Educativo Institucional: Según el equipo pedagógico del Ministerio de Educación (2004), el</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Técnica de solución - Aplicación de búsqueda - Necesidad grupal - Necesidad organizacional - Necesidad de resultados - Objetivos alcanzados - Nivel de satisfacción - Instrumentos institucionales - Desempeño laboral - Consejo participativo - Resolución de conflictos - Establecimiento de vínculos - Inscripción y matrícula - Derechos estudiantiles 	<p>Tipo de investigación El presente trabajo de estudio está enmarcado en un tipo de investigación aplicada, porque desea comprobar la influencia de un programa de estrategia motivacional para el funcionamiento del CONEI; al respecto <i>Hernández, Fernández y Baptista</i> (2006) manifiesta que por su naturaleza es mixto, ya que lo cualitativo, servirá para analizar cada una de las estrategias motivacionales creativas y a su vez cuantitativo para dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados, en relación al funcionamiento del CONEI.</p> <p>Diseño de investigación Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) El presente diseño de contrastación de hipótesis corresponde al diseño pre-experimental, cuyo modelo es el siguiente: G.E.: O1 _____ X _____ O2,</p>

<p>2. ¿Cuál es el nivel de motivación del Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca, Jaén?</p> <p>3. ¿Es posible Identificar las estrategias de motivación en el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca, Jaén?</p>	<p>Institucional de la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca – Jaén, 2016.</p> <p>3. Evaluar el nivel de funcionamiento del CONEI en la Institución Educativa N° 17406 “San Ignacio de Loyola” distrito de Pomahuaca – Jaén, 2016, después de la aplicación de la Estrategia Motivacional.</p>	<p>participación, concertación y vigilancia de los miembros.</p> <p>2. Al aplicar el Programa de de Estrategia Motivacional del Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa N° 17406 "San Ignacio de Loyola" del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca, Jaén, se mejorará el funcionamiento del Consejo Directivo.</p> <p>3. Al evaluar el nivel de funcionamiento del CONEI en la Institución Educativa N° 17406 "San Ignacio de Loyola" del Centro Poblado Palo Blanco, distrito de Pomahuaca, Jaén, después de la aplicación del programa de Estrategia Motivacional se mejoró el comportamiento de búsqueda, de necesidades insatisfechas y de necesidades satisfechas.</p>	<p>Consejo Educativo Institucional es un órgano de participación, concertación y vigilancia ciudadana de la Institución Educativa, que contribuye a la promoción y ejercicio de una gestión educativa de calidad de carácter transparente, moral y democrática.</p>	<p>- Administración de recursos</p>	<p>Donde: G.E. = grupo experimental O1 = pre-prueba (evaluación de entrada) X = estímulo (Programa) O2 = medición de los resultados después de la aplicación del estímulo.</p> <p>Leyenda: GE – Los 10 integrantes del CONEI O1- Pre test al grupo experimental que lo forman los integrantes del CONEI, la encuesta aplicada a los integrantes X – Aplicación de un programa de estrategias motivacionales para el funcionamiento del CONEI. O2 – Post test al grupo experimental que lo forman los integrantes del CONEI, la encuesta aplicada a los integrantes después de la aplicación del programa para verificar el impacto.</p> <p>Muestra: Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) el muestreo consiste en seleccionar a un grupo representativo de la población para que pueda ser sujeto de investigación En este caso, la muestra fue elegida, por la tesista.</p> <p>Elección de técnicas e instrumentos de investigación: Observación: Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) señalan que la observación consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamiento o conducta manifestada. Según Sierra</p>
--	---	---	---	-------------------------------------	--

					<p>(1991), “el instrumento básico de la observación por encuesta es el cuestionario”.</p> <p>Esta técnica se realizará a través de un cuestionario, la que permitirá observar a los miembros del CONEI, después de la aplicación del programa.</p> <p>Cuestionario tipo encuesta: Sirve para establecer un nivel de satisfacción con relación a la aplicación y resultados del programa. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2006), menciona que el cuestionario es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables están sujetas a mediciones sobre lo que se pretender medir.</p> <p>En este sentido Hernández, Fernández y Baptista (2006), indican que el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”.</p>
--	--	--	--	--	--