

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ
GALLO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**



TESIS

**Propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional
para disminuir la deserción de los estudiantes de educación
inicial en el instituto Arco Iris-Cusco-2019**

Presentado para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la
Educación con mención en Investigación y Docencia

AUTORA: Carmen Lisbeth Espinoza Rojas

ASESOR: M.Sc. Carlos Ulices Vasquez Crisanto

Lambayeque –Perú

2020

Propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional para la disminuir la deserción de los estudiantes de educación inicial en el instituto Arco Iris - Cusco – 2019

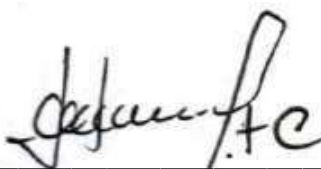
Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Investigación y Docencia.



Carmen Lisbeth Espinoza Rojas
Investigadora



Dr. Julio Cesar Sevilla Exebio
Presidente



Dr. Lolo Avellaneda Callirgos
Secretaria



M.Sc. Walter Arriaga Delgado
Vocal



M.Sc. Carlos Ulises Vasquez Crisanto
Asesor



Nº 000188



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 8:30 am horas del día 27 de febrero del año dos mil 2020, en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque, se reunieron los miembros del jurado, designados mediante Resolución N° 04102019D-FACHSE, de fecha 21/02/2020 conformado por:

Dr. Julio Cesar Sevilla Exebio PRESIDENTE(A)

Dr. Lolo Avellaneda Calligós SECRETARIO(A)

Msc. Walter Arriaga Delgado VOCAL

Msc. Carlos Ulises Vázquez Crisanto ASESOR(A)



con la finalidad de evaluar la tesis titulada Propuesta de Gestión y Deserción de Los estudiantes de Educación Inicial en el Instituto Arco Iris - CUSCO - 2019.

presentado por el (la) / los (las) tesista(s) Carmen Lisbeth Espinoza Rojas

sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 04292020D-FACHSE, de fecha 25/02/2020

El Presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, de conformidad con el Reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Artículos 97°, 98°, 99°, 100°, 101°, 102°, y 103°; los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones a 1a sustentante(s), quien es procedieron a dar respuesta a las interrogantes y observaciones, quien(es) obtuvo (obtuvieron) 16 puntos que equivale al calificativo de Bueno

En consecuencia el (la) / los (las) sustentante(s) queda(n) apto (s) para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación, con Mención en Investigación y Docencia

Siendo las _____ horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.


PRESIDENTE

VOCAL


SECRETARIO

ASESOR

Observaciones: _____

DECLARACION JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Carmen Lisbeth Espinoza Rojas investigadora principal y M.Sc. **Carlos Ulices Vasquez Crisanto** asesor del trabajo de investigación titulado **PROPUESTA DE GESTIÓN, BASADA EN LA MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL PARA DISMINUIR LA DESERCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN INICIAL EN EL INSTITUTO ARCO IRIS - CUSCO – 2019**, declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumimos responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 20 de febrero de 2020.



Carmen Lisbeth Espinoza Rojas
Autora



M.Sc. Carlos Ulices Vasquez Crisanto
Asesor

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a la Universidad Pedro Ruiz Gallo de Chiclayo, que me dio la bienvenida y brindo las oportunidades de seguir creciendo profesionalmente y poder lograr los objetivos trazados.

Dedico este trabajo de investigación a las personas que de alguna forma estuvieron a mi lado, que las llevo en mi corazón, que siempre me comprendieron y ayudaron para que este trabajo de investigación llegue a un feliz término. A mis padres Betty Y Aquilino a mi querido hijo Fabrizio, Jafeth quienes siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo incondicional que junto a mis hermanas y hermano me motivaban siempre con sus palabras y perseverancia para iniciar y culminar la carrera que siempre había soñado.

En general, a todas las instituciones, organismos y archivos, bibliotecas que de alguna manera contribuyeron a facilitarme acceso a la información requerida para alcanzar los objetivos trazados en este trabajo de investigación.

Finalmente, a todas aquellas personas, colegas y amigos que me brindaron su apoyo, tiempo e información para el logro de mis objetivos.

CARMEN LISBETH

AGRADECIMIENTO

III

A Dios, por permitirme este logro. A los maestros de la Universidad Pedro Ruiz Gallo, a mis padres por su apoyo brindado, Por acompañarme a todo lo largo del proceso, a toda mi familia por su apoyo, a la Institución misma; a mis amigos, profesores y compañeros de Maestría por compartir y aprender a mi lado.

INDICE

RESUMEN.....	11
ABSTRAC-----	12
INTRODUCCIÓN.....	14

CAPITULO I

DISEÑO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES.....	17
1.2. MARCO TEÓRICO.....	19
1.2.1. Propuesta de gestión.....	--19
1.2.2 Propuesta de Gestión Educativa	20
1.2.3 Elementos de la gestión educativa.....	21
1.3 DEFINICIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL.....	22
1.3.1. Tipos de Cultura organizacional.....	24
1.3.2 Cultura de la organización y desempeño de la institución	25
1.3.2.1 La motivación como “Una característica de la Psicología humana.....	26
1.3.2.2 El funcionamiento motivacional	26
1.3.2.3 Concepciones conductistas	28
1.3.2.4 Concepciones cognitivas.	29
1.3.3 Consideremos las Siguietes Técnicas de Motivación	32
1.3.4 Comunicación efectiva. - Es uno de los caminos que marca la diferencia	32

1.4 TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN	34
1.4.1 La Motivación en el Aula	34
1.4.2 Teoría de los Modelos de Motivación en Aula	35
1.4.2.1 Modelos Organicistas	35
1.4.2.2 Teoría Socio Histórica	35
1.4.2.3 Motivación en el Aula y la Teoría Socio histórica	36
1.5 LA DESERCIÓN	36
1.5.1 Factores de la Deserción	38
1.5.2 Retención Estudiantil en la Educación Superior	39
1.6 ESTRUCTURA DE LA MOTIVACIÓN EN ESTUDIANTES.....	41
1.6.1 Estrategias de motivación.....	41
1.7 ORGANIZACIÓN DE LA MOTIVACION EN CLASE	53
1.7.1 Motivar desde el primer día de clase.....	55
1.7.2 Nuevo modelo de profesor motivador.....	57
1.8 TERMINOLOGÍA BÁSICA.....	58

CAPITULO II

DISEÑO METODOLOGICO

2.1. Metodología de la investigación.....	61
2.2. Tipo y diseño de investigación.....	61
2.3. Población y muestra.....	61

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	62
2.5. Análisis estadísticos de los datos.....	62

CAPITULO III

RESULTADOS

3.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	64
3.1.1 La motivación basada en la Inteligencia Emocional (Goleman).....	64
3.1.2 Motivar es lograr un cambio en la conducta de otro.....	65
3.2 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	67
3.2.1 Resultados de la variable motivación organizacional.....	67
3.2.2 Resultados: Variable deserción de los estudiantes.....	74
3.3 PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DEL MODELO.....	84
3.3.1 Propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional.....	86
3.3.1.1 Fundamentación filosófica.....	86
3.3.1.2 fundamentación científica.....	87
3.3.1.3 Fundamentación pedagógica.....	87
3.3.1.4 fundamentación psicológica.....	88
3.4 APLICACIÓN PROPUESTA DE GESTIÓN, BASADA EN LA MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL	90
3.4.1 Objetivos específicos del modelo.....	90
3.4.2 Descripción temática del modelo	91
3.4.3 EVALUACIÓN.....	92
3.5 METODOLOGÍA.....	103

3.5.1 RECURSOS.....	106
CAPITULO IV: CONCLUSIONES.....	109
CAPITULO V: RECOMENDACIONES	113
BIBLIOGRAFÍA.....	115
ANEXOS	119

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación fue determinar la validez a partir de la incidencia que resulta al diseñar, fundamentar y aplicar una Propuesta de gestión, basada en la teoría de la motivación organizacional para la disminuir la deserción escolar de los estudiantes de la carrera de educación inicial del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado "Arco Iris de tal modo que se disminuya la deserción escolar, elevando los niveles asesoramiento, motivación y liderazgo de las acciones socio pedagógicas en la mejora continua y superar la existencia de estudiantes pasivos, conformistas, acrílicos, dependientes, inseguros de sí mismo y de sus propias capacidades. Se utilizó metodología activa para el logro de dicha finalidad. El tipo de investigación fue socio crítica, en su nivel propositiva-aplicada, con diseño cuasi-experimental, con la aplicación de pre y pos test, se incluyeron textos informativos ya actividades basadas en la motivación organizacional para la disminuir la deserción

El método utilizado fue de carácter mixto con estatus equivalente y orden concurrente, con una muestra de Estudiantes de la carrera profesional de Educación Inicial del 5to Ciclo con 39 estudiantes y del 6to Ciclo con 54 Estudiantes

El programa consistió en 10 sesiones y un total de 20 horas pedagógicas: tres horas para la teoría, siete para lecturas de profundización, ejecutadas en dos etapas, durante tres meses y una metodología constructivista. Se formuló la hipótesis de investigación: Si se diseña fundamenta y aplica una Propuesta de gestión, basada en la teoría de la motivación organizacional, entonces se podría disminuir deserción escolar de los estudiantes de la carrera de educación inicial elevando los niveles asesoramiento,

motivación y liderazgo de las acciones socio pedagógicas en la mejora continua de tal modo que se supere deficiencias en el rendimiento académico en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado "Arco Iris Cusco.

Los resultados indican que la aplicación de la propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional fue significativo, que alcanzó el nivel alto de disminución de la deserción de los estudiantes, lográndose mejorar las habilidades de motivación organizacional de los estudiantes de la muestra de investigación.

PALABRAS CLAVE: Propuesta de gestión, motivación organizacional, deserción

ABSTRAC

The main objective of this research was to determine the validity from the incidence that results when designing, substantiating and applying a Management Proposal, based on the theory of organizational motivation to reduce the school dropout of students in the education career initial of the Institute of Private Pedagogical Higher Education "Arco Iris in such a way that school dropout is reduced, raising the levels of counseling, motivation and leadership of socio-pedagogical actions in continuous improvement and overcoming the existence of passive, conformist, uncritical students, dependent, unsure of himself and his own abilities, active methodology was used to achieve that purpose.

The type of research was a critical partner, in its propositive-applied level, with a quasi-experimental design, with the application of pre and posttest, informative texts and activities based on organizational motivation to reduce attrition were included

The method used was of mixed character with equivalent status and concurrent order, with a sample of Students of the professional career of Initial Education of the 5th Cycle with 39 students and of the 6th Cycle with 54 Students

The program consisted of 10 sessions and a total of 20 pedagogical hours: three hours for theory, seven for in-depth readings, executed in two stages, for three months and a constructivist methodology. The research hypothesis was formulated: If a Management Proposal is designed based on and applied, based on the theory of organizational motivation, then school drop-out of students in the initial education career could be reduced by raising the levels of advice, motivation and leadership of the socio-pedagogical actions in the continuous improvement in such a way as to overcome deficiencies in academic performance in the students of the Institute of Private Pedagogical Higher Education "Arco Iris Cusco.

The results indicate that the application of the management proposal, based on the organizational motivation was significant, 64.3% of the sample reached the high level of decrease in student drop-out, being able to improve the organizational motivation skills of the students of the research sample.

KEY WORDS: management proposal, organizational motivation, attrition

INTRODUCCIÓN

Actualmente en el Perú, temas como la cultura organizacional y la motivación son de reciente actualidad, por cuanto se pretende implementar un nuevo currículo más actualizada y determinante para el desarrollo de estas variables, siendo la cultura organizacional un factor importante para el desarrollo sistemático y productivo de las instituciones educativas y la mejora sustancial del desempeño docente el factor preponderante para el logro de objetivos fundamentales contemplados en el Proyecto Educativo Nacional (Ministerio de Educación, 2017).

En el instituto de educación superior pedagógico privado "Arco Iris cusco según el análisis FODA se observan algunos problemas ligados a la cultura organizacional, pues los maestros y demás trabajadores presentan resistencia para el trabajo en equipo, se evidencia cierta desorganización en sus actividades y el clima presenta algunas debilidades; por su parte los docentes no muestran capacidad adecuada para el desempeño cabal de sus funciones, los resultados en los concursos internos muestran que los estudiantes carecen de estrategias motivadoras y de aprendizaje, Esta condición existente impulsa a profundizar sobre las razones que la originan y cómo se vinculan, por lo que se planteó en este estudio con el propósito de determinar la relación que existe entre la motivación organizacional y la deserción escolar de los estudiantes de la carrera de educación inicial en el instituto de educación superior pedagógico privado "Arco Iris cusco.

Se asume a estudiantes activos en la presente investigación, se formularán objetivos específicos orientados a desarrollar las dimensiones de análisis de información, inferir implicancias, de tal modo que se disminuya la deserción escolar, elevando los niveles asesoramiento, motivación y liderazgo de las acciones socio pedagógicos en la mejora

continua, previsto en los instrumentos de planificación planificación de la educación superior

La investigación se estructura de tres capítulos. Como punto de partida, en el capítulo I se aborda el Análisis el Objeto de Estudio, en el que se estudia el contexto sociocultural, la evolución histórica tendencia y la situación contextual del objeto de estudio y la formulación del problema, exponiéndose la deficiencia en el desarrollo de habilidades en los niveles asesoramiento, motivación y liderazgo de las acciones socio pedagógicas en la mejora continua, como en los contextos regional, nacional, latinoamericano y mundial. Este capítulo contiene también la descripción de la Metodología, es decir la muestra, el diseño y los pasos secuenciales empleados, la descripción de métodos y técnicas, los Instrumentos de recolección de datos, sistematización, análisis e interpretación de datos.

El capítulo II corresponde al Marco Teórico y contiene el análisis de los antecedentes del estudio y detalla la teoría que fundamenta la investigación, sobre la base de las teorías asesoramiento, motivación y liderazgo de las acciones socio pedagógico en la mejora continua, basada en la motivación organizacional para la disminuir la deserción de los estudiantes de educación inicial

El capítulo III contiene los resultados de la investigación, en análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados del pre test, los del pos test y la discusión de los mismos, que servirán de referente para la evaluación de la propuesta. También se expone la propuesta de intervención la misma que contiene al debate como estrategia metodológica posible de ser aplicada en un contexto académico, fundamentada en la teoría de la motivación organizacional para la disminuir la deserción de los estudiantes.

Finalmente la consignan las conclusiones en directa relación con la hipótesis y los objetivos planteados, así como también las sugerencias que permiten, a manera de guía, dar solución de la problemática planteada en la investigación.

CAPITULO I

DISEÑO TEÓRICO

1.1.ANTECEDENTES

Las propuestas actuales no se centran en la motivación organizacional de los estudiantes si no más bien en asuntos formulados desde el punto de vista de la documentación recayendo solo a un aspecto el mismo que está compuesto por: currículo, actualización docente, planes y programas, recursos para el aprendizaje, proceso de organización administrativa, gestión institucional, evaluación de la supervisión, comunidad educativa, comunicación, asesoramiento pedagógico, administración de personal, instituciones, normas y reglamentación jurídica. Así como la acción supervisora que se limita a: planificar, organizar, orientar, dirigir, ejecutar, coordinar, supervisar y evaluar.

Si se toma en cuenta las líneas de arriba, se puede decir que los seres humanos actúan siguiendo determinados fines; siempre obedeciendo a las motivaciones de diversos géneros. Se dice que la motivación es considerada como «el conjunto de las razones que explican los actos de un individuo o la explicación del motivo o motivos por los que se hace una acción». (Fiscal, 2011) Se observa en el proceso de motivación organizacional en los estudiantes muestra deficiencias en cultivar y ejecutar la cultura organizacional de directivos docentes y estudiantes porque al hablar desde la perspectiva de los directivos se centra más en el monitoreo y acompañamiento docente; la misma que es una práctica en el recojo de información mas no en el asesoramiento, es decir esta acción se centra solo en el recojo de pruebas de las fallas y muy poco en la cultura organizacional que tiene también factores como, el control, planificación, Orientación y la Evaluación de Resultados

En pleno siglo XXI se puede apreciar en la ciudad del Cusco que no se cuenta aún con una Propuesta de gestión, basada en la teoría de la motivación organizacional, para verificar su incidencia sobre la deserción escolar de los estudiantes pues muchos maestros y maestras solo tienen la oportunidad de ser supervisados al igual que los estudiantes en su asistencia, a través de una ficha que en ocasiones lejos de coadyuvar con el desempeño docente, ha sido usado como un instrumento sancionador.

Actualmente estudios mencionan que existe el Ciclo Motivacional y consecuentemente organizacional, que es un proceso de satisfacer necesidad cuyas etapas son las siguientes:

- A. Homeostasis: donde el estudiante permanece en equilibrio.
- B. Estimulo: se genera un estímulo y provoca ansiedad.
- C. Necesidad: esta necesidad (insatisfecha aun), provoca estado de tensión.
- D. Estado de Tensión: produce un impulso que da lugar a un comportamiento y acción.
- E. Comportamiento: se dirige a satisfacer la necesidad y alcanzar el objetivo.
- F. Satisfacción: se satisface la necesidad y el estudiante regresa al estado de equilibrio, hasta que haya otro estimulo.

Actualmente en el Perú, temas como la cultura organizacional y la motivación son de reciente actualidad, por cuanto se pretende implementar un nuevo currículo más actualizada y determinante para el desarrollo de estas variables, siendo la cultura organizacional un factor importante para el desarrollo sistemático y productivo de las instituciones educativas y la mejora sustancial del desempeño docente el factor

preponderante para el logro de objetivos fundamentales contemplados en el Proyecto Educativo Nacional (Ministerio de Educación, 2017).

En el instituto de educación superior pedagógico privado "Arco Iris cusco según el análisis FODA se observan algunos problemas ligados a la cultura organizacional, pues los maestros y demás trabajadores presentan resistencia para el trabajo en equipo, se evidencia cierta desorganización en sus actividades y el clima presenta algunas debilidades; por su parte los docentes no muestran capacidad adecuada para el desempeño cabal de sus funciones, los resultados en los concursos internos muestran que los estudiantes carecen de estrategias motivadoras y de aprendizaje, Esta condición existente impulsa a profundizar sobre las razones que la originan y cómo se vinculan, por lo que se planteó en este estudio con el propósito de determinar la relación que existe entre la motivación organizacional y la deserción escolar de los estudiantes de la carrera de educación inicial en el instituto de educación superior pedagógico privado "Arco Iris cusco.

1.2.MARCO TEÓRICO

En pleno siglo XXI, la motivación organizacional se ha convertido en un concepto muy utilizado en el contexto educativo. Abundan razones por las que los educadores se han interesado en enseñar diversos tipos de habilidades o estrategias participativas. Con estas precisiones se estructura el marco teórico de la presente investigación constituida por los constructos conceptuales y proposicionales de visión sistemática tanto del programa de motivación organizacional, con el propósito de disminuir la deserción de los estudiantes de educación inicial en el instituto arco iris - cusco

1.2.1. Propuesta de gestión

Al acercarse a una definición sobre propuesta en el ámbito educativo se puede mencionar que; las propuestas son convites, ofrecimientos o promesas que una persona manifiesta ante otra con un determinado objetivo. Cuando un sujeto le propone algo a otro, espera una acción o una respuesta por parte de éste.

Una propuesta pedagógica debe tener en cuenta el marco en el que se desarrollará y debe partir de un diagnóstico específico. Estas cuestiones permiten justificar la propuesta y sientan las bases para el cumplimiento de los objetivos estipulados.

Entre las características fundamentales que se considera que debe tener toda propuesta pedagógica o sobre las que esta debe sustentarse se encuentran la calidad educativa, la atención a la diversidad, la globalidad y la interacción.

A la hora de elaborar una propuesta de ese tipo, la persona en cuestión debe estructurarla en objetivos, contenidos, actividades, metodología y, por supuesto, criterios de evaluación, que serán los que permitirán conocer el resultado final de la citada propuesta. Es importante tener en cuenta que los primeros, los objetivos, deben ser de dos tipos: generales y específicos.

1.2.2 Propuesta de Gestión Educativa

Promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en sentido general mediante la creación de una unidad de aprendizaje. La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

1.2.3 Elementos de la gestión educativa:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

El desarrollo del proceso es responsabilidad del director (pero no es el que realiza todas las tareas), debe:

1. Planificar
2. Controlar
3. Definir de objetivos
4. Decisiones para solucionar problemas
5. La comunicación
6. Capacitación del personal
7. La influencia del poder.

Figura N° 01.
Fases de una propuesta de gestión



Fuente: Las instituciones educativas, Cara y ceca. G. Frigerio, M. Poggi, y otras. Ed. Troquel. Bs.As. Argentina. 1992.

Cabe destacar que para cada propuesta Educativa se establece un periodo temporal en que deberá estar incorporado a un determinado sistema educativo, sus indicadores de evaluación determinan su proceso experimental.

1.3.Definición de Cultura Organizacional

La cultura es entendida un como patrón de creencias básicas compartidas que el grupo aprendió mientras se adaptaban al lugar escogido para vivir y a la unificación de las distintas formas de pensamiento y acción. Estas formas de vida aceptada por todos, se transmiten a las nuevas generaciones como manera correcta de percibir, pensar y sentir (Schein, 1995).

Para Azhar (2003) la cultura organizacional viene a ser las presunciones que los integrantes de un grupo organizado tienen sobre distintos aspectos de la vida y que las aceptan y comparten de manera frecuente. De todas estas presunciones, las creencias

y los valores son las más importantes. Las primeras son presunciones acerca de la realidad y tienen su origen y consolidación en la permanente práctica; así como, en las habilidades adquiridas después de ejecutar algo de manera satisfactoria. Por su parte los valores son presunciones sobre ideales deseables y al mismo tiempo valiosos. Cuando éstas creencias y valores se aceptan y son tomados en cuenta por los integrantes de la organización, se puede afirmar que existe una cultura corporativa.

Dávila y Martínez (1999), expresan que la cultura tiene significados, principios, valores y creencias que pertenecen a un determinado grupo humano, que les genera una identidad distintiva que los diferencian de otros individuos que forman un grupo diferente. Las organizaciones tienen una cultura distintiva que lo demuestran mediante sus valores, maneras de lidiar con problemas, tomar decisiones y hacer cosas. La cultura organizacional se evidencia en las creencias y actitudes de las personas en la realización, organización, evaluación y recompensa de su desempeño cuando se trata de resolver problemas (Trompenaars, 1993). Para Schein (1995), la cultura organizacional o cultura corporativa refleja el valor del fortalecimiento de la visión / misión de la organización para establecer la orientación operativa principal, así como proporcionar a los miembros una identidad compartida. Constituye un vínculo que une a una organización, así como, un mecanismo que facilita la coordinación de los esfuerzos de las personas. La cultura corporativa tiene tres niveles a saber: superficial, medio y más profundo. A nivel de superficie, incluye apariencia y comportamientos visibles, como disposición física, códigos de vestimenta, estructuras organizativas, políticas de organización, procedimientos y programas y actitudes. En el nivel medio, la cultura está representada por creencias y valores propios de la organización,

mientras que en el nivel más profundo involucra supuestos básicos, es decir, las respuestas automáticas aprendidas de la organización y las opiniones establecidas.

La mayoría de las organizaciones utilizan valores para proporcionar dirección y motivación a sus empleados para asegurar su supervivencia y prosperar, y de esta forma registrar un mejor desempeño en el mercado.

1.3.1. Tipos de Cultura organizacional; Para Johnson (1998), la cultura organizacional se analiza a través de tres perspectivas diferentes: débil versus fuerte, bajo rendimiento y adaptación. Una cultura fuerte promueve la vinculación de los empleados a través de valores y creencias ampliamente compartidos. De acuerdo con (Deal, 2005) la vinculación se lleva a cabo con una comunicación activa que guía su relación con el entorno operativo del negocio.

Según Kotter y Heskett (1992), en una cultura débil el ambiente interno está demasiado politizado de tal manera que las cuestiones se resuelven en disputas internas y las decisiones se toman en intrigas planteadas por grupos de personas interesadas en tener el poder. En este tipo de cultura la gente es hostil al cambio, el perezoso tiene apoyo y consigue ser recompensado, mientras que la persona innovadora es tratada con desdén. El estímulo es sólo para el personal con experiencia, quienes manejan la organización a su antojo, olvidándose de las habilidades empresariales percibiéndose falta de liderazgo y descuido en el manejo ejecutivo. La cultura adaptativa promueve el espíritu de ejecución en beneficio de las oportunidades y amenazas disponibles para el éxito a largo plazo sin comprometer los valores e ideales fundamentales. Esto implica que la planificación de la gestión superior responda a las condiciones cambiantes. Compromiso de "hacer lo correcto" y satisfacer a las partes interesadas pertinentes;

centrarse en el bienestar, el personal menos amenazado por los cambios de trabajo y dispuesto a apoyar el cambio; y alentar, proteger y recompensar la innovación y el espíritu empresarial.

Según Jung, y otros (2011), el desempeño organizacional abarca tres áreas específicas de resultados de la empresa: rendimiento financiero (beneficios, rendimiento de los activos y retorno de la inversión) del mercado de productos (ventas, cuota de mercado) Retorno (valor económico agregado). Especialistas en muchos campos están preocupados por el desempeño organizacional incluyendo planificadores estratégicos, operaciones, finanzas, desarrollo legal y organizacional. Mejorar la productividad de una institución es esencial para su supervivencia en el mundo competitivo. El propósito de todos los esfuerzos relacionados con la productividad es lograr mejoras duraderas en el desempeño de una institución educativa (Sheen, 2005). El rendimiento es algo por lo que todas las instituciones educativas se esfuerzan, independientemente de su tamaño. Las instituciones pequeñas quieren ser grandes y las grandes desean crecer. Al menos, las instituciones tienen que crecer un poco cada año para acomodarse a las mayores necesidades de cambios educativos que surgen constantemente.

1.3.2 Cultura de la organización y desempeño de la institución

El mundo de los negocios está fascinado por la cultura. Los académicos la han estudiado. Los autores han escrito sobre ello. Los grandes líderes saben aprovechar la cultura para asegurar resultados de negocios exitosos. Por el contrario, los estudios de casos bien documentados demuestran cómo las suposiciones incorrectas sobre los valores de la organización pueden conducir a malentendidos en el mejor de los casos y los sistemas de valor de la organización afectan la forma en que el cambio sucede,

En la búsqueda frenética de una bala de plata para entender lo que la cultura nos dice acerca de la forma en que los negocios deben llevarse a cabo, hay poco debate sobre como los sistemas de valor de la organización tienen una poderosa influencia (Robbins, 1996).

1.3.2.1 La motivación como “Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen”. Desde mi parecer en esta definición el autor nos da a entender que la motivación viene siendo como un motor si lo comparamos con un automóvil, es decir, que si las personas se encuentran motivadas estas funcionan como el automóvil, en caso contrario habría que empujarlas, pero cuanta energía no se gastaría durante todo este proceso. (stoner, 1996)

Una síntesis en la que se perfilaran los dispositivos del marcha y progreso de la motivación en el sistema de enseñanza y aprendizaje, como bases fundamentales psicológicos en la estimulación pedagógica, se escogieron en sus análisis, concepciones contemporáneas cuyo objeto es el aprendizaje, porque estas , además de estudiar explícita o implícitamente el rol de la motivación, también permite identificar las probabilidades de complicaciones pedagógicas relacionadas con la motivación en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Castañeda, (2004.)

1.3.2.2 El funcionamiento motivacional

A partir de una orientación genética, que lo cree como una respuesta y como premisa de la asimilación por el sujeto de los productos históricos creados por la sociedad en que vive y se educa. Este enfoque heredado les permite destacar en los mecanismos

del progreso motivacional desde la unidad de lo social y lo personal, lo exterior y lo interior en el sistema de funcionamiento motivacional. (Fernandez, 2010)

Teoría de las necesidades de Mc Clelland

David Mc Clelland sostuvo que todos los individuos poseen

Necesidad de logro: Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.

Necesidad de poder: Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.

Necesidad de afiliación: Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.

Los individuos se encuentran motivados, de acuerdo con la intensidad de su deseo de desempeñarse, en términos de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas.

Motivación de Logro; imponerse elevadas metas que alcanzar, gran necesidad de ejecución, pero poca necesidad de afiliarse con otras personas., como;

Deseo de excelencia

Trabajo bien realizado

Acepta responsabilidades

Necesita feed back

Motivación de Poder: necesidad de influir y controlar a otras personas y de grupos, de obtener el reconocimiento por partes de ellos.

Le gusta que le consideren importante

Quiere prestigio y status

Le gusta que predominen sus ideas

Suele tener mentalidad política

Motivación de Afiliación; necesidad de formar parte de un grupo.

Le gusta ser popular

Le gusta el contacto con los demás

Le disgusta estar solo, se siente bien en equipo.

Le agrada ayudar a otra gente

1.3.2.3 Concepciones conductistas

En esta concepción los aprendizajes son conceptuados como la conducta del organismo con modificación relativamente estable, como resultado de ciertos prototipos de experiencias acumuladas que facilitan la posibilidad de poder asociar los estímulos y las respuestas. En el logro conducta o modificación de esta usan estímulos tanto positivos como negativos, que aumentar su ocurrencia, sea para poder obtener un beneficio o evitar los efectos desagradables. De tal modo, en las posiciones ortodoxas del conductismo, el funcionamiento motivacional, entendido como el establecimiento de relaciones entre contenidos psicológicos implicados en el ejercicio de sus funciones reguladoras, no es objeto de estudio y debe inferirse de su marco general, en el que la categoría motivo carece de ubicación. “En todo caso no hay más

causa que el estímulo, y sólo si se entendiera causa como motivo, podríamos decir que la categoría motivo se revela en el estímulo.” (Calviño, 1983) (p. 13)

1.3.2.4 Concepciones cognitivas.

Aquí se agrupan teorías afines, cuyo interés está centrado en el estudio de la mente humana. Dentro de estas se contraponen diversas posturas que, “agrupamos en una familia por su coincidencia en algunos puntos fundamentales: la importancia de las variables internas, la consideración de la conducta como totalidad, la supremacía del aprendizaje significativo que supone reorganización cognitiva y actividad interna.” (Perez 1992)

La diversidad de posturas dentro del movimiento de la psicología cognitiva hace complejo el análisis e identificación de los criterios del funcionamiento motivacional en el aprendizaje, ya que para sus representantes lo decisivo en el aprendizaje escolar es el funcionamiento de la estructura cognitiva del sujeto, especialmente del pensamiento. Mediante el estudio de las estructuras de la cognición y su función reguladora instituyen varios tipos de enlaces entre el desarrollo psicológico y el aprendizaje, que está enfocada por la forma en que los individuos encausan la información y la descifran y la convierten en significados personales. Este es un proceso eminentemente cognitivo, y supone un esfuerzo que necesita de determinadas dosis de afectividad y motivación, en el argumento sostener y mover la conducta en dirección al aprendizaje y de energizarlo. (Pozo 1997) (P, 26)

De la teoría de Jean Piaget (1896-1980), se puede inferir la vinculación de lo cognitivo y afectivo de la conducta. “Obviamente, para que la inteligencia funcione debe estar motivada por una fuerza afectiva”, ello se esclarece aún más cuando afirmó: “El

aspecto cognoscitivo de la conducta consiste en su estructuración y el aspecto afectivo en su energética. Esos dos aspectos son, a la vez irreductibles y complementarios. No existe estructura alguna (cognición) sin un elemento activador (motivación) y viceversa. La motivación está siempre conectada a un nivel estructural cognoscitivo determinado” Concede un importante papel al conflicto cognitivo como elemento activador del aprendizaje (Piaget 1971)

Es oportuno contener en el análisis de las concepciones cognitivas aquellos trabajos que se hicieron con la orientación de Kurt Lewin y todos sus colaboradores (1890-1947) de acuerdo a la esfera afectiva (necesidades, voluntad, propósitos, objetivos y aspiraciones), quienes, al realizar estudios de la conducta de los humanos en estos aspectos dinámicos de su ejecución y rendimiento, meten nuevos mecanismos funcionales en los estudios acerca la motivación. Estos prueban y también demuestra las leyes dinámicas a que son sometidas las tensiones bajo el predominio de las intenciones o propósitos formados, los objetivos que son planteados conscientemente y las tareas admitidas, que operan al mismo nivel de las necesidades, como generadores de la conducta y la actividad del individuo en circunstancias de aprendizaje (Calviño 1883)

Nuttin(1983) Los análisis hechos por este autor. Dentro del movimiento cognitivo. Hay otra teoría que plantea que la concepción de motivación de logro radica en el deseo de querer tener éxito y esto implica una disposición de esforzarse para lograrlo, fundamentalmente cuando se rivaliza con una norma. Aquí en esta teoría se estudian estándares motivacionales de manera individual para pronosticar diferencias individuales que se relacionan con el logro.

Fernández (2010) ha estudiado este es el modelo de motivación, pedagógicamente es más deseable; según Fernández se trata, de la motivación por el contenido terminal del aprendizaje, "... es el modelo más eficaz, rinde más, genera más aprendizaje (dimensión cuantitativa del contenido), dura más (dimensión temporal), de más calidad interna (estructuración de uniones de relación conceptuales de mucho alto nivel) y externa (más transferible a situaciones inéditas)."

Fernández (2010) opina bajo su criterio que: "Cuando lo que moviliza el aprendizaje es la aspiración de aprender, sus efectos sobre los efectos logrados pueden ser más concretos y constantes que cuando este aprendizaje se mueve por razones mucho más externos."

Pozo (1998) comentó que la expectativa de aprender asociado a motivos intrínsecos es típica del aprendizaje constructivo, dirigido a la búsqueda de significado y sentido a lo que hacemos.

Ausubel, Novak y Hanmesian (1978) llaman la atención sobre la tendencia a recalcar más el poder motivacional de razones intrínsecas en el aprendizaje que ha predominado en los últimos años. Representan una serie de estudios acerca de diferentes tipos de "pulsiones primarias" que a diferencia de otros tipos, quedan satisfechas (para ellos, empequeñecidas) por el simple hecho de aprender.

La Motivación

La motivación es un conjunto de fuerzas que mueven al individuo para realizar ciertas acciones y tienden hacia cortas metas. Si podemos controlar los motivos de los hombres, podemos controlar la conducta que expresarán. A su vez vemos: Un motivo puede determinar muchos otros; mientras más fuerte es la Motivación, la persona

trabaja más fuertemente para lograr su objetivo; los motivadores son diferentes según los individuos.

A su vez la tarea de un Gerente es identificar los impulsos y necesidades de los empleados y canaliza su comportamiento hacia el desempeño del trabajo.

Herzberg (1999) manifiesta que tengamos en cuenta 3 condiciones que dinamizan el comportamiento de las personas:

El comportamiento es causado. Hay una causalidad del comportamiento. La herencia y el ambiente intervienen de forma decisiva sobre el comportamiento de las personas.

El comportamiento es motivado. En todo comportamiento existe una finalidad. El comportamiento no es causal, siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo.

El comportamiento está orientado hacia objetivos. Hay expresiones que sirven para indicar los motivos del comportamiento. (Chiavenato 2005)

Hay diversas razones autoevidentes de por qué la gente trabaja, entre las cuales tenemos por citar algunas: con el trabajo se tiene fuentes de ingresos; de actividad y estimulación; de relaciones sociales; de autorrealización y auto actualización, y es un medio para estructurar el tiempo. Aproximadamente todos prefieren trabajar por las recompensas extrínsecas e intrínsecas que conlleva. A pesar que la gente tiene muchos tipos de motivaciones para trabajar y por supuesto muy diferentes. La cantidad, la calidad, el entusiasmo y la productividad en el trabajo son una función de motivación laboral.

1.3.3 Consideremos las Sigüientes Técnicas de Motivación

1.3.4 Comunicación efectiva. - Es uno de los caminos que marca la diferencia

Entre conseguir una respuesta entusiasta de la fuerza de trabajo y el desencanto total. Una estrategia eficaz de comunicación en tiempos de aumento de tensión a causa del cambio organizativo, implica que las organizaciones piensen en hacer un compromiso similar para reducir los otros efectos adversos del cambio, como la tensión, un exceso de trabajo y el daño potencial que puede causar esto a la salud; esta afirmación debería indicar que, al aceptar la responsabilidad de introducir el cambio, la organización acepta también la responsabilidad de paliar los efectos.

Hay varios sistemas para que las organizaciones recojan información objetiva sobre las actitudes del personal ante una situación nueva, como los estudios de actitud, contratar a un consultor independiente para que haga entrevistas estructuradas a muestro del personal.

Teoría de las Necesidades

Esta teoría enuncia que todo administrador de recursos humanos debe de conocer cuáles son las necesidades humanas de sus trabajadores, esto le permitirá conocer el comportamiento de los trabajadores y utilizar la motivación a modo de una poderosa arma para mejorar la calidad de vida dentro de la empresa u organización.

La teoría de motivación la elaboro el psicólogo Abraham Maslow y nos dice que se disponen en cinco niveles y estas son las necesidades humanas, en jerarquía de importancia y de influencia, esta jerarquía se visualiza a manera de una pirámide en cuya base se ubican las necesidades bajas y en la cima las más elevadas. Maslow dice que la motivación para lograr la satisfacción de una necesidad de tipo superior tan solo aparece y es operativa, cuando se encuentran satisfechas las necesidades de tipo inferior, esto quiere decir que, para satisfacer una necesidad superior, primero tienen

que estar razonablemente satisfechas las necesidades de índole inferior. (Maslow 1943)

Considero que este enfoque es el más indicado para el presente trabajo de investigación.

Las necesidades a las que hace referencia Maslow son:

Necesidades fisiológicas.

Necesidades de seguridad.

Necesidades sociales.

Necesidades de estima.

Necesidades de auto-actualización.

1.4. TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

1.4.1 La Motivación en el Aula

Atrás del sistema de enseñanza hay intención pública y política. El currículo (con todo lo que contiene para ofrecer) contiene medios por los cuales la escuela da oportunidades. El diseño curricular sistema educativo se condiciona históricamente por prácticas sociales ejecutadas dentro de una determinada cultura. Dentro de las variadas tareas de elaboración del diseño curricular, se debería implantar fuentes planificando los niveles de concreción. Para estudiar estos principios se indica:

Lo sociológico, recoge los pedidos sociales y culturales en función a la de enseñanza

Lo psicológico, aporta indagación en relación a variables personales y situacionales involucradas en el quehacer del aprendizaje

Lo pedagógico, se encarga de indicar estrategias para potenciar el proceso

Lo epistemológico, aporta básicamente información para seleccionar los contenidos de enseñanza en cada disciplina que forman el currículo.

Los estadios de concreción, establecen aportes que proporcionan los diferentes miembros o agentes de la educación.

1.4.2 Teoría de los Modelos de Motivación en Aula

1.4.2.1 Modelos Organicistas

Los modelos organicistas son evolutivos y destacan el desarrollo. Los bebés comienzan exteriorizando sus necesidades primarias y en cuanto progresa, se le presentan nuevas necesidades de esta manera ira avanzando a su felicidad y autorrealización. En el psicoanálisis este paso será tortuoso saturado de deseos.

La metáfora fundamental de estos modelos es la vida, la vía del desarrollo, las rutas que pasaron y deberemos pasar. En educación, la metáfora se forja en el interés de centrarse en estadios progresivos de la persona. La motivación como mediación está en situación marginal tal es así que la persona humana posee, normalmente congénita impulso al cambio y desarrollo, el rol que tiene lo educativo es nutrir esta tendencia muy natural evitando que se pierda. (Huertas 1996)

1.4.2.2 Teoría Socio Histórica

Vygotsky (1976) no hizo contribuciones directas a la motivación, aunque la base de la perspectiva histórica dialéctica se aplica a este problema. La evolución desde el plano inter al intrapsicológico se denomina internalización y este proceso está dentro de la Zona de desarrollo próximo, afirman que desde aquí la enseñanza efectiva se sitúa en la ZDP y fuera de esta se provoca frustración. Con respecto al concepto de perspectiva socio-histórica es que, si el vehículo de transmisión de las funciones psicológicas es

social, debemos estudiar el desarrollo del niño como un proceso dinámico en el cual la cultura y el niño interactúan dialécticamente. Finalmente, Tenemos la mediación instrumental y semiótica la cual es el resultado del desarrollo cultural. Vygotsky pensó que la función psíquica superior tuvo su inicio en la historia de la cultura.

1.4.2.3 Motivación en el Aula y la Teoría Socio histórica

Según Vygotsky (1976), La motivación humana, hace su aparición, en primer lugar en el plano interpsicológico y en segundo lugar en el intrapsicológico, esto sustenta que la carencia de autodeterminación no podría ser consustancial a la especie humana. Al analizar el perfeccionamiento de las estructuras cerebrales involucradas en este proceso de motivación vemos morfológicamente que contienen estructura jerárquica, tal es así que sobre las estructuras primitivas (ejemplo: los centros hipotalámicos de control del placer) se superponen a otras más recientes (corteza límbica o frontal temporal). Algunas prácticas sociales, pueden inhibir impulsos que no se puede compensar (como ciertos comportamientos sexuales dentro de la cultura occidental). Hay prácticas que pueden encaminarse a lograr conexiones funcionales Todo el modelo motivacional se ha desplazado a lo largo del desarrollo filo y socio genético continuando la posibilidad de posponer la satisfacción de la necesidad y por el otro lado la de controlar el acceso a la fuente misma de complacencia o de la satisfacción.

1.5. LA DESERCIÓN

Al hablar de deserción estudiantil se requiere un mayor esclarecimiento de la terminología. Aunque existe una idea generalizada sobre qué es la deserción, este puede ser un concepto ambiguo, ya que puede tomar una multiplicidad de definiciones y maneras de ser entendido.

La importancia de tener una buena definición del concepto a ser estudiado es reconocida por Tinto (1981) quien explica que los modelos de deserción existentes hasta el momento de la publicación de su trabajo tenían un limitante debido a la falta de precisar una definición del concepto sobre la cual trabajar. En un trabajo previo, Tinto (1975) uno de los autores de más renombre en el campo, formula un modelo teórico, Análisis de la deserción estudiantil en los programas de pregrado de la Universidad EAFIT ampliamente mencionado en la literatura para explicar la deserción. Sin embargo, posteriormente hablando de su modelo explica que “lo que tomamos como evidente en el desarrollo [del modelo] ha probado no serlo aparentemente; a saber, que el modelo fue desarrollado para explicar algunas, no todas, las formas o facetas de deserción que pueden ocurrir en tipos particulares de educación superior” (Tinto 1981). Por lo tanto, la definición de deserción que se usó en un primer acercamiento al desarrollo del modelo resultó ser insuficiente, o de alguna manera ambigua, llevando a la revisión de éste. Esto muestra cómo, aunque no es necesario tener un modelo que explique todos los tipos de deserción existentes, se hace necesario definir el concepto antes de intentar estudiarlo. De hecho, este autor ya había reconocido el limitante de la definición del problema al mencionar que, Dar inadecuada atención a la definición ha llevado frecuentemente a los investigadores a sumar en un conjunto compacto, bajo el rubro de deserción, algunos comportamientos de retiro estudiantil que son muy diferentes entre sí. No es raro encontrar, por ejemplo, una investigación donde se omite una separación entre deserción que resulta de un fallo académico y aquella que resulta de retiro voluntario. No es raro tampoco encontrar desertores permanentes que han sido juntados con personas cuyo retiro puede ser temporal o que signifique una transferencia a otra institución de educación

superior. Tinto (1975) Esta problemática sobre la definición a utilizar permanece vigente hoy, ya que los conceptos que se tienen de deserción son heterogéneos, y tienden a ser variables entre autores.

Vásquez (2003) toman esto en consideración al hacer una rigurosa separación de los tipos de deserción para su estudio. Los autores explican que la deserción estudiantil puede entenderse desde dos puntos de vista: uno temporal y uno espacial. En el primero, la deserción se clasifica según el tiempo que un estudiante permanezca en un programa académico hasta retirarse (antes de la fecha establecida para su consecución). Sin embargo, la clasificación en este sentido no termina siendo completa, ya que el estudiante tiene la posibilidad de retirarse del programa, retirarse de la institución académica, o retirarse del sistema educativo en su totalidad. La dirección que tome el estudiante representa entonces la clasificación desde el punto de vista espacial.

1.5.1 Factores de la Deserción

Álvarez (1997) (citando a Baquero 2013), asocia a cuatro factores las causas principales de la deserción estudiantil universitaria, que son:

Dimensión 1:

Factores socio-económicos: generados por bajos ingresos familiares, desempleo, falta de apoyo familiar, incompatibilidad de horario entre trabajo y estudio.

Dimensión 2:

Factores personales: constituidos por motivos psicológicos, que comprenden aspectos motivacionales, emocionales, desadaptación e insatisfacción de expectativas; motivos sociológicos, debidos a influencias familiares y de otros grupos como los amigos,

condiscípulos, vecinos; y otros motivos no clasificados como la edad, salud, fallecimiento, entre otros

Dimensión 3:

Factores académicos: dados por problemas cognitivos como bajo rendimiento académico, repitencia, ausencia de disciplina y métodos de estudio; deficiencias universitarias como dificultades en los programas académicos que tienen que ver con la enseñanza tradicional, insatisfacción académica generada por la falta de espacios pedagógicos adecuados para el estudio, falta de orientación profesional que se manifiesta en una elección inadecuada de carrera o institución y ausencia de aptitud académica.

Dimensión 4:

Factores Institucionales: causados por el cambio de institución, deficiencia administrativa, influencia negativa de los docentes y otras personas de la institución, programas académicos obsoletos y rígidos, baja calidad educativa.

1.5.2 Retención Estudiantil en la Educación Superior

CEDE (2007) menciona que el concepto de desertor contempla tres instancias:

Un estudiante se considera desertor de programa si abandona un programa académico durante dos periodos consecutivos y no se registra matricula en otro programa de la IES –Institución de Educación Superior–.

Un estudiante se considera desertor de la Universidad si abandona la Institución durante dos periodos consecutivos o se registra matricula en otra IES sin que siga vinculado a la primera.

Un estudiante se considera desertor del sistema de Educación Superior si abandona la institución y no registra matrícula en otra IES (p. 12)

De acuerdo con Donoso y Schiefelbein (2007) y Himmel (2002) a partir de los aportes de Cabrera, Castañeda y Nora (1992) y Braxton, Johnson y Shaw-Sullivan (1997) se pueden identificar cinco grandes categorías para clasificar los enfoques sobre deserción y retención, de acuerdo con el énfasis asignado a las variables explicativas fundamentales:

Personales, familiares o institucionales.

Estas categorías son:

La psicológica,

La sociológica,

La económica,

La organizacional y

La interaccionista.

Además, según estos autores, también existe una visión complementaria a estas categorías, la cual ha sido desarrollada a partir de los trabajos de autores como Cabrera. Cabe anotar que aunque algunos autores son reconocidos por sus aportes puntuales, principalmente bajo alguno de estos enfoques, otros han analizado el tema de la retención desde diferentes perspectivas.

Este es el caso de Bean, quien ha hecho importantes contribuciones al estudio de la deserción y retención estudiantil desde la perspectiva psicológica, pero sus principales aportes han sido desde el enfoque interaccionista, razón por la cual es mencionado en ambos enfoques (P. 34)

Enfoque psicológico Este enfoque, según Himmel (2002) se centra en el análisis de “los rasgos de personalidad que diferencian (discriminan) a los alumnos que completan sus estudios respecto de los que no lo hacen” (p. 13). En términos generales incorpora variables. Enfoques teóricos y modelos para el análisis de la retención estudiantil de tipo individual, es decir, características y atributos del estudiante que dan cuenta con diferente grado de ajuste de la deserción o persistencia. Los primeros investigadores que trabajaron bajo este enfoque fueron Fishbein y Ajzen (1975, citados en Himmel 2002 y Donoso y Schiefelbein 2007) quienes encontraron que el comportamiento de los estudiantes está influido en gran medida por creencias y actitudes. De esta forma, la decisión de desertar o continuar en un programa académico está influida por las conductas previas, las actitudes sobre la deserción y/o persistencia y por normas subjetivas acerca de estas acciones, lo que genera un comportamiento definido que afecta sus creencias sobre las consecuencias de su actuar y sus convicciones normativas subjetivas. Por ello, la deserción debe ser concebida como el resultado del debilitamiento de las intenciones iniciales del estudiante, y la persistencia, como un fortalecimiento de estas. Cabe anotar que para Fishbein y Ajzen esta concepción explica tanto la deserción voluntaria como la retención.

1.6. ESTRUCTURA DE LA MOTIVACIÓN EN ESTUDIANTES

La motivación organizacional está sujeta a las reglas previamente determinadas por los participantes y el motivador, sin embargo, de manera general, la motivación de cuatro fases: la apertura, el cuerpo los conceptos motivadores, sesión de preguntas y respuestas, y la conclusión.

1.6.1 Estrategias de motivación

Se plantean con idea de que puedan utilizarse las que se consideren pertinentes.

Depende del contexto de las características de la asignatura, del curso, de los conocimientos previos, del tamaño del grupo, etc., la utilización de unas u otras, aunque algunas se consideran fundamentales para la motivación (al menos, así lo indican los estudios).

Si queremos construir algo, tenemos que saber primero en qué tipo de terreno nos apoyamos:

Empezar conociendo a los estudiantes y a su situación inicial.

Para poder empezar a darles los ladrillos será necesario primero conocerlos y saber de sus habilidades y fortalezas, para poder ofrecerles un tipo u otro de ladrillos.

Creo que todos hemos aprendido de nuestra experiencia que aquellos profesores que no ponían ningún interés en aprender los nombres de los alumnos no llegaban a conectar con ellos y no inspiraban el aprendizaje. Recuerdo que mis mejores profesores eran los que realizaban un esfuerzo extra para aprender los nombres de los alumnos de una manera rápida. No podemos decir que estamos preocupados por el aprendizaje de los alumnos si no les conocemos.

Realizar un esfuerzo en aprender de una manera rápida los nombres, aunque sea en un grupo amplio. Algunas pistas:

Aprovechemos un detalle curioso: los alumnos tienden a ocupar todos los días el mismo asiento que ocuparon el primer día o en una proximidad razonable. El primer día de clase, podemos aprovechar para pedirles que rellenen una ficha en la que indiquen, además de su nombre, el interés que tienen por la asignatura, qué creen que van a aprender, qué expectativas tienen ante la asignatura... y aprovechar parte de esta

primera clase para que algunos de ellos lo expongan. Si guardamos las fichas de una manera ordenada por filas, y nos hacemos después un listado, lo podemos utilizar para futuras clases para hacer preguntas a los alumnos. Siempre se trata de que el alumno reconozca nuestro interés en conocerle.

Averiguar sus posibles miedos, debilidades o dificultades. Por ejemplo, decirles si es necesario haber cursado alguna otra asignatura antes de enfrentarse a ésta. Que nos digan qué han oído hablar de la asignatura.

Conocer sus métodos de aprendizaje.

Por medio, por ejemplo, del juego de Perry, se puede detectar el procedimiento más utilizado de aprendizaje. Consiste en que cada alumno elija, entre 53 afirmaciones relacionadas con la docencia, aquéllas con las que está de acuerdo (se puede utilizar para el primer día de clase, por ejemplo).

Que se note el entusiasmo con tu asignatura.

Si estás apático o aburrido, los estudiantes también lo estarán. Dicho entusiasmo viene muchas veces del gusto por la materia o por el genuino placer de enseñar. Se nota cuándo a un profesor le gusta enseñar.

Intentar individualizar la enseñanza en la medida de lo posible. Dedicar tiempo a cada estudiante.

Todos los estudiantes quieren satisfacer sus necesidades, y hay que recordar que cada alumno y cada clase son diferentes. Quieren profesores que sean reales, que les reconozcan como seres humanos, que les chequeen regularmente, que apoyen su aprendizaje, que les informen individualmente de su progreso.

Tratar a los estudiantes con respeto y confianza.

Los comentarios a los estudiantes pueden hacerse, pero nunca de forma peyorativa. Nunca ridiculizar a un estudiante en público. En ese caso, el alumno, en vez de orientar su energía al aprendizaje, la dedicará a sus sentimientos. Mejor decir las cosas en privado. Si el alumno hace una cosa bien, felicitarle; le dará confianza (en la materia y en el profesor). Démosle al estudiante su dignidad y él nos recompensará con su esfuerzo.

Si detectamos una debilidad en el estudiante, dejarle claro que tus comentarios se refieren a un trabajo determinado, pero no al estudiante como persona. Apoyarle al alumno, en vez de juzgarle.

Mantener altas expectativas de los estudiantes.

Si a un alumno le dices que no va a aprobar, se desmotivará. Si les animas diciendo que pueden hacerlo y se le comenta qué herramientas debe utilizar (tiempo de estudio, realización de problemas, trabajos...) sentirá que el profesor tiene confianza en él.

Preguntarles qué pensarían si supieran que su médico, dentista, asesor financiero, etc. justo ha sacado aprobados en la carrera. Animarles no sólo a aprobar, sino a aprender.

Señalar la importancia de la asignatura.

Explicar en detalle por qué la materia es importante. Señalar ejemplos de su utilidad en su vida profesional. Realizar problemas prácticos de aplicación. Todo esto desde el primer día hasta el último, pero siendo realista, analizándolo en el contexto de la titulación.

Variar los métodos de enseñanza. Que valga la pena ir a clase.

No vale la pena ir a una clase en la que el profesor se limita a seguir al pie de la letra unos apuntes o un texto, simplemente leyéndolo. Se trata de evitar el aburrimiento, la

rutina. Que cada clase sea una aventura nueva. Estamos acostumbrados a las clases magistrales en las que los alumnos son meros oyentes. Pero el estudiante aprende haciendo, construyendo, diseñando, creando, resolviendo, el aprendizaje mejora si se obliga al alumno a utilizar varios sentidos. La pasividad de las clases magistrales amortigua la motivación y la curiosidad de los estudiantes.

Que los estudiantes sepan qué se va a tratar en la siguiente sesión, pero sin saber cómo.

La manera en que un estudiante aprende no depende sólo de su inteligencia o de su educación anterior, sino de su estilo preferido de aprendizaje. Hay que preguntar a los alumnos cómo aprenden mejor.

Tipos de aprendizaje fundamentales:

- Visual: aprenden mejor viendo y leyendo lo que estás tratando de enseñar.
- Auditivo: aprenden mejores escuchando.
- Táctil y psicomotor: aprenden mejor haciendo.

Herramientas que se pueden utilizar:

- Clase magistral
- Clase magistral con discusión.
- Panel de expertos.
- Brainstorming (lluvia de ideas).
- Videos.
- Discusión en clase.
- Discusión en pequeños grupos.
- Análisis de casos.
- Role-playing.

- Ejercicios-problemas de análisis.
- Problemas de diseño-problemas complejos abiertos.
- Simulaciones
- Prácticas de laboratorio, visitas a empresas.

Por qué introducir el trabajo en grupo: los estudiantes aprenden mejor cuando reflexionan, dialogan, preguntan, escriben, resumen y crean su propio conocimiento.

Modos de introducir el trabajo en grupo: parejas, PBL, estudio de casos, juegos, simulaciones. El PBL es una técnica en la que se le da un problema al estudiante antes de estudiar los conocimientos necesarios para resolverlo.

Otras técnicas:

Dejar partes en blanco en las transparencias en zonas críticas, en las que los alumnos tengan que pensar. No dar los temas completos.

Incluir de vez en cuando diapositivas graciosas, humorísticas....

Implicar, si es posible, al estudiante en la elección de algún tema a estudiar.

Esto puede hacerse más fácilmente en las asignaturas optativas.

Fomentar la participación activa de los estudiantes. Hacer preguntas.

Ello aumenta su interés y aprendizaje. Moverse alrededor de la clase para fomentar la discusión. Cuando un estudiante hace una pregunta, alejarse de él; así tiene que hablar a toda la clase y coge el protagonismo. Incluso en grupo grande se pueden realizar preguntas.

Pero, un detalle: como profesores, tendemos a hacer preguntas dentro de la categoría del conocimiento en un 80 o 90% de las veces. Estas cuestiones no son malas, pero sí

lo es utilizarlas todo el tiempo. Sería interesante utilizar diversos tipos de preguntas. Aquí están los 6 tipos de preguntas definidos por Bloom (1956):

De conocimiento: recordar, memorizar, recogida de información (qué, quién, cuando cómo, dónde, describir).

De comprensión: interpretar, describir con sus propias palabras, organización y selección de hechos e ideas.

De aplicación: resolución de problemas, poner un ejemplo de decir cómo está relacionado con, por qué es importante?

De análisis: identificar motivos, separación de un todo en sus partes componentes, clasificar de acuerdo con, comparar/contrastar

De síntesis: crear un producto único, original, bien de forma verbal o un objeto físico. Combinación de ideas para formar una nueva totalidad. ¿Qué ideas puedes añadir? ¿Cómo crearías/diseñarías un nuevo? ¿Qué podría ocurrir si combinas? ¿Qué solución sugerirías para?

De evaluación: Hacer juicios de valor sobre asuntos. Desarrollo de opiniones. ¿Estás de acuerdo con? ¿Qué piensas sobre? ¿Qué es lo más importante de? Colocar en orden de prioridad. ¿Qué criterios usarías para evaluar/valorar?

Un ejemplo de pregunta de evaluación: El juego espacial de la NASA.

El módulo lunar ha hecho un alunizaje forzoso en la luna. Y tiene usted que volver a la nave espacial que se encuentra a 300 km de distancia del lado iluminado de la Luna. El alunizaje ha averiado totalmente el módulo lunar. La única posibilidad de salvación para su tripulación está en poder llegar a la nave espacial. Del equipo instrumental, sólo 15 aparatos han resultado no dañados. La tarea consiste en ordenar por orden de

importancia los objetos siguientes, primero de una manera individual y después en equipos de unas seis personas. Posteriormente se les entrega la respuesta dada por los técnicos de la NASA:

Responder claramente a sus preguntas.

Qué se puede hacer cuando un alumno realiza una pregunta;

Posibilidades: repetir la pregunta, contestarla, redirigirla, promover una discusión entre los estudiantes.

Nivel adecuado de la materia.

Si suspenden demasiados alumnos es posible que algo no se esté haciendo bien. Si los alumnos ven que suspenden en un elevado porcentaje la asignatura, se desmotivan.

Relación directa entre motivación y aprobado.

Enfatizar de una manera continua los conceptos fundamentales.

Repetir esos conceptos a lo largo del curso e incluirlos siempre en los exámenes.

Avisar de la dificultad de ciertos conceptos para captar la atención de los estudiantes, ya que su nivel de atención varía a lo largo de la clase. Es importante que el alumno oiga de las aplicaciones en el mundo real. Ejemplos: “Esto es tan importante que debierais ponerlo en una placa sobre vuestra cama...” o “Escribir en los apuntes: seré una bruta bestia si digo que 2 por 2 elevado a la x es igual a 4 elevado a la x”.

Utilizar ayudas visuales para explicar conceptos abstractos.

Señalar qué contenidos deben ser aprendidos de memoria, y cuáles están basados en la lógica.

Decirles también qué deben hacer para sacar adelante la asignatura.

Una vez que se introduzca un nuevo concepto, aplicarlo con ejemplos inmediatamente.

Considerar lo que los estudiantes pueden saber.

Dar importancia al vocabulario durante el curso.

Muchas veces nuestros alumnos no resuelven bien los problemas porque no leen correctamente o no entienden los enunciados. Dedicar tiempo a la comprensión del vocabulario técnico, terminología de la asignatura. Si así lo requiere la materia, se puede ir elaborando un diccionario de términos, sinónimos, también en otros idiomas, etc. Ejemplo: caudal, gasto, descarga, flujo volumétrico.

Ser flexible, fluido, experimentador, con capacidad de adaptación a las circunstancias.

Tener la posibilidad de desviarte del programa si surge alguna actividad diferente de la que los alumnos puedan aprender (visitas a empresas, charlas...). Las visitas a empresas son una oportunidad única de aprendizaje.

Un buen profesor debe tener un toque de humor.

Interrumpir las clases con anécdotas, analizando por ejemplos errores cometidos por alumnos anteriores, chistes, etc, crea una atmósfera más relajada que favorece el aprendizaje de los alumnos.

La motivación aumenta en función de cómo esté organizado el material de estudio.

Aquí surge la eterna pregunta. ¿Es mejor seguir un libro de texto (o unos apuntes propios) o que cojan apuntes teniendo como base una bibliografía recomendada? Mi

opinión es que depende de la asignatura. Si por ejemplo tienes una materia de 9 créditos en un cuatrimestre, la única opción viable para que los alumnos la sigan es que dispongan de un material de referencia. Sin embargo, en la mayoría de los casos, se puede optar por una solución mixta. Darles unos apuntes en los que haya espacios en blanco que deban rellenarse con la bibliografía recomendada. Ello les obliga a utilizar diferentes libros y aumenta el aprendizaje. De hecho, recuerdo en mi caso que el profesor de Química utilizó este sistema y me hizo aprender mucho. Creo que si el alumno sólo tiene un material de apoyo, no le da tiempo, a la vez que toma apuntes, a interiorizar lo que se está planteando por el profesor, (máxime cuando es chico, porque no podemos hacer dos cosas a la vez, al menos eso es lo que dicen las mujeres).

Por otro lado, un material claro, legible, atractivo, motiva al aprendizaje. Unos apuntes desfasados, no actualizados, señalan poca preocupación del profesor.

Recordar que las clases magistrales no son tan malas.

Con ellas se pueden cubrir conocimientos no disponibles de otras maneras: descubrimientos o progresos recientes, investigaciones...que todavía no han llegado a los libros ni a nuestros apuntes. Se puede comunicar con muchos estudiantes al mismo tiempo. Se enfatiza el aprendizaje auditivo. Pero recordar que a los 15-20 minutos el interés decrece, con lo que conviene dividir la clase en períodos de dicho tiempo, cambio de actividad, ya que un 15 % del tiempo se pasan fantaseando.... Y hay que repetir varias veces las ideas de formas distintas, porque la información se olvida rápidamente en este tipo de clases.

Al principio de clase, poner lo que se va a enseñar, el plan de batalla.

Señalar al principio lo que se va a dar y que se quede escrito durante toda la clase para ir acudiendo a dicho índice según se van viendo los apartados.

En la pizarra, importante la organización y la claridad.

A los estudiantes les gusta la estructura. Que sepan dónde estamos escribiendo si se pierden en el momento de tomar apuntes. Yo utilizo desde siempre la técnica de dividir la pizarra en tramos con líneas verticales.

Que cada clase tenga un comienzo, un desarrollo y un final.

Es frustrante para los alumnos dejar las cosas a medias. Dedicar siempre un tiempo al final para hacer un resumen de todo lo visto.

25. Utilizar la pizarra como freno.

Para no correr tanto al poner transparencias que los alumnos se pierdan.

Si se realizan exámenes parciales o algún tipo de evaluación continua, transmitirle los resultados al alumno lo más rápidamente posible.

Se trata de que el alumno sepa en cada momento cómo va y qué tiene que hacer para mejorar. Transmitir a todos los alumnos copias de los trabajos bien hechos. Ello puede servir de aprendizaje para los demás.

Integrar los nuevos conceptos con conocimientos previos de esa o de otras asignaturas.

Utilizar la técnica del minuto en la cuartilla.

Es una manera muy rápida y simple de recoger una estimación del aprendizaje de los alumnos. Se les dice que escriban, al final de la clase, dos cuestiones en una frase cada una: ¿Cuál es la cosa más importante que has aprendido durante la clase? Y ¿qué

cuestión importante permanece sin resolver? Partir en la siguiente clase con el análisis de las respuestas obtenidas con la técnica: una transparencia. Nos podemos sorprender de sus respuestas.

Preguntar a los alumnos a principio de curso cómo van a organizar su tiempo y qué van a hacer para sacar adelante el curso.

¿Han hecho algún tipo de planificación para superar el curso? Animarles a que la hagan.

Establecer medios para evaluar la propia docencia.

La única manera de mejorar la docencia es evaluarla de una forma continua, contrastándola con alumnos u otros profesores, para introducir las mejoras oportunas para mantener la motivación de los estudiantes.

Dar guías para aprender a aprender.

Método de resolución de problemas.

Cómo escribir un texto.

Cómo leer un libro.

Cómo utilizar la bibliografía electrónica.

Asignar responsabilidades de liderazgo a los alumnos.

Por ejemplo, indicar a dos alumnos al principio de clase que deben realizar un sumario o resumen que deben transmitir al resto al finalizar la clase.

Ir controlando el tiempo que dedica el alumno a la asignatura.

Los estudiantes no son míos sino que los tengo compartidos con el resto de profesores del curso. Que la carga de trabajo sea factible con el número de créditos de la asignatura.

Dedicar el último día de clase a un repaso general.

Recordar que las condiciones ambientales también influyen en la motivación.

Dar temas provocadores.

Si trabajas en una empresa que contamina ilegalmente, ¿qué harías y por qué?

Problemas de ética profesional. Dejar a los alumnos que preparen las preguntas de examen, de manera que el profesor escoja entre ellas una parte del examen. Pues bien, todo lo anterior son sólo sugerencias, ideas prácticas que podemos utilizar para mejorar la motivación de nuestros alumnos. Una vez visto esto:

1.7. ORGANIZACIÓN DE LA MOTIVACION EN CLASE

Cinco pasos para mejorar la motivación

a. Busca lo que les apasiona. Puede ser un tema en concreto, un método de aprendizaje, un espacio de trabajo... Se trata de buscar aquello que encienda la chispa de la motivación, algo que llame su atención y despierte el interés por aprender. Escucha y conoce a tus alumnos para descubrir su pasión y ayudarles también a ellos a reconocerla. Una buena herramienta es la aplicación de la teoría de las inteligencias múltiples en el aula, que permite poner en prácticas estrategias didácticas diferenciadas, según la inteligencia que esté más desarrollada en el alumno o según la que se quiera trabajar. Aquí tienes ideas y recursos para probarla en clase.

b. Plantea el aprendizaje como un descubrimiento. Animar a los alumnos a que participen, crear expectativas con una meta atractiva e implicarles en el proceso de

aprendizaje es clave para motivarles. El trabajo por proyectos, por ejemplo, es una estupenda opción y, además, al colaborar e investigar en equipo con otros alumnos, puede contribuir a aumentar su motivación. La iniciativa 20-Time, que propone a los estudiantes dedicar un 20 por ciento del horario escolar a sus propios proyectos personales, también es una idea muy interesante.

c. Enfoca el contenido desde la práctica. Siempre que sea posible, relaciona el aprendizaje con la realidad cercana de tus estudiantes, de modo que sean capaces de ver la utilidad de aquello que están aprendiendo. Así es mucho más fácil que se impliquen y se interesen y recordarán y afianzarán lo aprendido de manera mucho más eficaz. Por ejemplo, repasa química con experimentos y objetos cotidianos, enseña física en el parque de atracciones o muestra el lado más divertido y práctico de las matemáticas con retos y enigmas de la vida cotidiana.

d. Utiliza las TIC. Tus alumnos son nativos digitales y las TIC llaman su atención de forma natural. Puedes aprovechar este interés y apoyarte en las nuevas tecnologías para presentar los temas en el aula, completar los contenidos o trabajarlos de una forma diferente. Pero, sobre todo, anima a tus alumnos a utilizarlas para aprender: documentarse, practicar lo aprendido, ampliar conocimientos, llevar a cabo proyectos y experiencias. En nuestro blog tienes multitud de recursos para todas las **asignaturas** y temas, ideas para usar en clase las nuevas tecnologías –desde las redes sociales hasta los videos de YouTube–, que pueden ayudarte a sacar todo el partido educativo a las TIC.

Practica el refuerzo positivo. Un niño desmotivado puede estar también desilusionado y desanimado porque le resulta difícil mantener el ritmo de la clase, no mejora sus calificaciones o no resuelve bien los trabajos de clase. Puedes contribuir a romper ese

círculo vicioso desmotivación-fracaso mediante el refuerzo positivo y el apoyo a conductas o actitudes positivas, para valorar más que los resultados. De este modo estarás animando a tus alumnos a seguir intentándolo, aprender de los fracasos y buscar soluciones sin rendirse. Reconoce el trabajo de aquellos alumnos a los que les cuesta más avanzar y premia el esfuerzo. Puedes utilizar los sistemas de recompensa que se aplican en la gamificación.

1.7.1 Motivar desde el primer día de clase

Podríamos empezar diciendo simplemente: “este es el primer día, adelante con la materia”.

Otra posibilidad: “este es el programa, la bibliografía, nos veremos el próximo día”.

Ninguna de estas dos opciones (muy practicada la segunda) la considero adecuada. Esta opción puede dar la sensación al alumno de que el tiempo de clase no es demasiado importante. Además se pierde la oportunidad de usar la excitación que los estudiantes traen el primer día: la oportunidad de dirigir la excitación hacia el entusiasmo por la clase. Presento varias posibilidades (no habría por qué hacer todos los primeros días) para conseguir un comienzo positivo:

a. Implicar a los alumnos rápidamente. Hacer que hablen, permitirles que escriban mediante alguna actividad semejante a la señalada en 1 (¿cuáles son sus expectativas para la asignatura?, ¿qué creen que van a aprender?, ¿cuáles son sus sentimientos?...). Preguntarles qué problemas o ideas les gustaría que se viesan en el curso. De esta manera les estamos diciendo desde el principio que ellos van a ser participantes activos. Dejar que pregunten cosas sobre la asignatura. Así empezamos a conocerles desde el primer día.

b. Identificar el valor y la importancia de la materia. Los estudiantes no suelen tener las ideas claras de por qué la asignatura es importante. Cuanto más pronto se haga, más rápido se motivará en su aprendizaje. (Para qué voy a estudiar algo si no sé para qué sirve). Una herramienta: presentar ofertas de trabajo en las que requieran conocimientos o habilidades relacionadas con la materia. Posibles ámbitos profesionales de utilización de dichos conocimientos.

c. Establecer expectativas del curso. Cantidad de tiempo apropiada de tiempo de estudio y de trabajo en casa, la importancia de entregar los trabajos, problemas, asignaturas a haber cursado previamente, etc. a tiempo, qué tipo de interacción se espera de los alumnos. Hay que hacerles ver que el profesor está preparado para enseñarles a aprender

d. Revelar algo sobre uno mismo. Los estudiantes te verán más cercano si te pueden ver como ser humano. Compartir experiencias personales y estar dispuesto a reírte de ti mismo pueden ayudar en el proceso. Se pueden señalar anécdotas, cosas que pasaron el primer año que diste la materia, cómo la estudiaste.

Decirles lo que, como profesor, espero de ellos. ¿Qué piensas sobre la enseñanza y el aprendizaje? ¿Cuáles son tus esperanzas? Que se note que te gusta enseñar la asignatura, que tienes entusiasmo en ello. Poner el nombre sobre la pizarra (muchas veces no lo conocen ni al final del curso). Importante: no señalar tus limitaciones; esto aumentaría la inseguridad de los estudiantes.

e. Establecer tu propia credibilidad. A veces ocurre automáticamente, pero otras el alumno necesita saber la experiencia previa del profesor, investigación, publicaciones. Esto permite ganar la confianza del alumno: “el profesor sabe de lo que está hablando”.

f. Establecer el clima para la clase. Cada profesor puede preferir un tipo de clima: intenso, relajado, formal, personal, con humor, serio, etc. Sea cual sea el clima, ponerlo en práctica desde el primer día. Se puede establecer una discusión sobre problemas típicos en este campo, mitos comunes, interpretaciones provocadores sobre temas de la asignatura...aprovechando el posible conocimiento previo de la misma

g. Proporcionar información administrativa. Temario, material que necesitarán los estudiantes, trabajo en casa necesario a realizar, horas de tutorías, situación del despacho, exámenes, métodos de evaluación....

h. Introducir la materia. Qué es, partes, temas.. Con qué otras asignaturas están directamente relacionada.

i. Dar al final dos minutos para que expresen su reacción ante el primer día. Esto es algo que se puede hacer todos los días: ¿Cuál es la cosa más importante que has aprendido hoy?

Es importante que se haga el primer día lo que quieres hacer el resto del curso. Si quieres que haya debates, que los haya el primer día, si quieres trabajar en pequeños grupos, encontrar alguna manera de que lo hagan el primer

1.7.2 NUEVO MODELO DE PROFESOR MOTIVADOR:

CARACTERÍSTICAS

- Experto en la materia.
- Conocedor de estrategias para enseñar la asignatura: de comunicación, de aprendizaje, de motivación, técnicas pedagógicas-didácticas.
- Conocedor de cómo aprenden los estudiantes.

- Con conocimiento curricular de la titulación en la que transmite sus conocimientos.
- Preocupado por la formación continua, crítico y comprometido.

Todo ello va a llevar al profesorado a una mayor dedicación de tutorías, atención personalizada, organización docente, desarrollo y evaluación de actividades prácticas, actividades semi-presenciales, virtuales, conocimiento y manejo de TICS, movilidad, conocimiento de idiomas, preparación y orientación de trabajos.

Y un problema importante: ¿Cómo inculcar la cultura del esfuerzo en el que, aunque el contexto cambie, siga siendo de utilidad para ellos alumnado?

Y un aspecto final: la historia del rosbif: “Una señora estaba preparando la cena. Estaba haciendo rosbif y cortó un trozo grande antes de cocinarlo. Cuando se le preguntó la razón dijo que era lo que hacía siempre su madre. Al preguntarle a su madre ella dijo que lo hacía porque a su vez lo hacía su madre. Por fin, al plantearle el interrogante a la abuela, respondió: porque era la única manera de que cupiera en el recipiente”.

Esta historia indica que, cuando aprendemos algo, puede haber una razón para que tenga sentido en un contexto en ese momento. Lo que queremos hacer es dar a nuestros alumnos información de manera

1.8. TERMINOLOGÍA BÁSICA

Propuesta de gestión: Diseñar una **propuesta** es en realidad la creación de un plan para un proyecto eficaz: un plan que le guiará a usted y a su organización, a través de la vida del proyecto. La introducción proporciona un vistazo general del proyecto propuesto. Metas son los resultados, a largo plazo, que el proyecto pretende lograr

Motivación organizacional: a motivación es el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

Para la mejor comprensión de los recursos humanos en el ámbito laboral, es importante conocer las causas que originan la conducta humana.

Deserción estudiantil Deserción escolar es un término comúnmente utilizado en América Latina para referirse al abandono escolar

Educación inicial La educación infantil o educación preescolar es el nombre que recibe el ciclo formativo previo a la educación primaria obligatoria establecida en muchas partes del mundo hispanoamericano

SÍNTESIS CAPITULAR

La síntesis a partir de las teorías y de las experiencias investigada, revelan las características que rodean a la Propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional. como estrategia didáctica resulta especialmente interesante para el desarrollo de las competencias básicas en la Educación superior, al constituir un espacio activo que permite al estudiante a enfrentarse con las dificultades motivación y la defensa del punto de vista, la interacción social y la asunción de códigos de conducta, entre otros aspectos, a la vez que es un recurso para la planificación educativa y ofrece al profesorado una práctica a ser aplicada y al estudiante una estrategia de aprendizaje.

Propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional para la disminuir la deserción de los estudiantes de educación inicial en el instituto arco iris constituye

una de las capacidades fundamental o superior que implica conjunto de habilidades intelectuales, características, dimensiones, aptitudes y disposiciones voluntarias. Lleva al dominio del contenido y al aprendizaje profundo. Desarrolla la apreciación por la razón y la evidencia. Anima a los estudiantes a descubrir y a procesar la información con disciplina y compromiso motivado por conceptos e ideas identificadas previamente por ellos mismos, volviéndose en motivaciones intrínsecas. Quienes deben defender posiciones en asuntos complejos, a considerar una amplia variedad de puntos de vista, a analizar conceptos, teorías y explicaciones; a aclarar asuntos y conclusiones, resolver problemas, transferir ideas a nuevos contextos, a examinar suposiciones, a evaluar hechos supuestos, a explorar implicaciones y consecuencias y a cada vez más, aceptar las contradicciones e inconsistencias de su propio pensamiento y experiencia.

CAPITULO II: DISEÑO METODOLOGICO

2.1.METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Con la finalidad de describir los procesos realizados en la investigación en la solución del problema, así como de detallar los mecanismos de validación de las herramientas utilizadas, en las siguientes líneas se expone los aspectos metodológicos que orientan el proceso de investigación del estudio concerniente al tipo y diseño de investigación, así como a la población y muestra respectiva. Además se presenta las técnicas e instrumentos de recolección de la información.

2.2.TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

Por las características de la investigación, ésta se enmarca en el nivel de investigación de paradigma Socio Crítico y tipo Propositivo.

El diseño de investigación a utilizarse es el siguiente:

- 1.- Realizar el Diagnostico de la realidad
- 2.- Investigar las bases teóricas o modelos teóricos.
- 3.- Elaboración de la propuesta
- 4.- Realidad deseada

2.3.POBLACIÓN Y MUESTRA.

POBLACIÓN

Estudiantes de la carrera profesional de Educación Inicial del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado "Arco Iris Cusco.

MUESTRA

Estudiantes de la carrera profesional de Educación Inicial del 5to Ciclo con 39 estudiantes como grupo experimental y del 6to Ciclo con 54 Estudiantes, como grupo de control.

2.4.MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En el presente estudio se aplicará el método mixto: cualitativo - cuantitativo.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TEST: Prueba de confrontación, especialmente la que se emplea en pedagogía, psicotecnia, medicina, etc., para evaluar el grado de inteligencia, la capacidad de atención u otras aptitudes o conductas.

ENCUESTA: Técnica de gran utilidad para el recojo de la información. Su instrumento es el cuestionario y está compuesto por un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Se hará uso de las preguntas abiertas con varias alternativas de respuesta

OBSERVACIÓN: Consiste en el registro sistemático, viable y confiable de comportamiento o conducta manifiesta. Su instrumento de medición es la ficha de observación. Puede utilizarse como instrumento de medición en muy diversas circunstancias.

FICHAJE: Permite recoger información teórica sobre el problema de investigación que se encuentra en los diferentes escritos. Su instrumento es la ficha.

CUESTIONARIO: Compuesto por un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Se hará uso de las preguntas abiertas con varias alternativas de respuesta.

2.5.ANALISIS ESTADISTICOS DE LOS DATOS.

Análisis Estadístico; recoge organiza, resume y analiza datos para sacar conclusiones válidas y tomar dediciones razonables basadas en tal análisis.

Tablas de frecuencia; los datos recogidos de la muestra se registran en tablas, las que muestran clases o categorías de respuesta de donde se obtuvieron los datos.

Técnicas gráficas; graficamos el contenido de la tabla de frecuencia y pueden ser; pi, barras histograma o polígono.

Técnicas Numéricas; calculamos valores que resumen datos de la muestra; tendencial central, dispersión, forma o medidas de posición.

Propia de la investigadora

FINANCIAMIENTO.

El trabajo de investigación fue financiado con recursos propios de la investigadora.

CAPITULO III

RESULTADOS

3.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

INTRODUCCIÓN

A continuación se presentan los resultados de la investigación basada en la implementación y aplicación de Propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional para la disminuir la deserción de los estudiantes de educación inicial en el instituto arco iris del Cusco.

Así mismo se presentan los resultados a partir del procesamiento estadístico, la interpretación y el análisis de la información pre Test y post Test. Donde se muestran las siguientes fases de la investigación y son: análisis e interpretación del pre test, análisis estadístico de post test, la discusión de resultados y la presentación de la propuesta de intervención.

3.1.1 La motivación basada en la Inteligencia Emocional (Goleman)

La tercera habilidad intra-personal de la Inteligencia Emocional es la **motivación**. En realidad, esta tercera habilidad participa justamente de ambas habilidades prácticas: la intra-personal y la interpersonal, en el sentido de que podemos hablar de la capacidad de motivarnos (interna, o automotivación) y la capacidad de motivar (cuando motivamos a los demás, saber motivar a otras personas).

Por razones prácticas se considera a la motivación formando parte del primer grupo (habilidades intra-personales, juntas con la autoconciencia y el control emocional) pero en términos de exactitud, como se acaba de decir, puede ser vista en sus dos

aspectos: una habilidad interna y una habilidad externa o de relación. A definición más simple del término MOTIVAR es dar causa o motivo para una cosa.

Por otro lado al hablar de Motivación y motivo son términos estrechamente ligados. Estas palabras derivan del verbo latino movere que significa "moverse", "poner en movimiento" "estar listo para la acción".

Otro aspecto de la motivación es que se trata de "una predisposición general que dirige el comportamiento hacia la obtención de lo que se desea".

La base de toda motivación, es, pues, el deseo.

Y la obtención de lo que se desea es, para el grueso de los hombres, un sinónimo de felicidad.

Las emociones son una fuente de motivación emocional. Desde un punto de vista técnico, la motivación es la capacidad para enviar energía en una dirección específica con un propósito específico.

En el contexto de la Inteligencia Emocional significa usar nuestro sistema emocional para catalizar todo el sistema y mantenerlo en funcionamiento.

'Estar motivado es sacar lo que está adentro', dice el famoso autor Zig Ziglar, uno de los mejores motivadores del mundo.

La motivación es el combustible que nos permite llevar a cabo lo que nos proponemos.

Las personas motivadas tienen empuje, dirección y resolución.

Hasta aquí, todo lo descrito puede ser llamado automotivación, para distinguirlo del hecho de motivar a otra persona.

Puesto en otros términos, existe una diferencia entre estar motivado y motivar.

3.1.2 Motivar es lograr un cambio en la conducta de otro.

En todos los órdenes de la vida la motivación es la clave de cualquier logro y progreso.

La IE (inteligencia emocional) es una herramienta que abarca todas las áreas de la vida. Tiene diversas funciones prácticas que son útiles para diferentes áreas fundamentales de nuestra vida:

1. Es la base de nuestro bienestar psicológico, ayudando al desarrollo armónico y equilibrado de nuestra personalidad.
2. Contribuye a nuestra buena salud física, disminuyendo o eliminando malestares psicossomáticos intrusivos y previniendo enfermedades producidas por desequilibrios emocionales permanentes como la ansiedad, tristeza, angustia, miedo, ira, irritabilidad.
3. Favorece nuestro entusiasmo y motivación a movernos o acercarnos hacia lo agradable y alejarnos de lo desagradable.
4. Nos permite un mejor desarrollo de nuestras relaciones con las personas, tanto en el área afectiva-familiar, como en la social y laboral-profesional. En este último apartado, una alta IE es sinónimo de llevar a un nivel óptimo la relación entre las personas: determina qué tipo de relación mantendremos con nuestros subordinados (liderazgo), con nuestros superiores (adaptabilidad) o con nuestros compañeros (trabajo en equipo).
5. Un alta IE implica tener facilidad para tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, lo cual nos brindará más posibilidades de desarrollo personal.

La tabulación de las respuestas las 45 preguntas las mismas que se deben valorar en una escala del 1 al 7 siendo este último puntaje el máximo con el cual se está de acuerdo, este test se basa en los siguientes factores de la escala:

Cuadro N°5: Distribución de ítems por factor o componente

Vacía los valores asignados en cada ítem en la tabla siguiente:

Autoconciencia	1	6	11	12	13	14	15	17	18	19	20	21	
Control de las emociones		1		2	3	4	5	7	9	10	13	27	
Automotivación		7		22		23		25		26		27	28
Relacionarse bien	8		10		16		19		20		29	30	31
	34		35		36		37		38		39	42	43
Asesoría emocional	8		10		16		18		34		35		37
									38		39		40
											41		44
													45

Este instrumento estandarizado se aplicó a estudiantes de la carrera profesional de Educación Inicial del 5to Ciclo con 39 estudiantes como grupo experimental y del 6to Ciclo con 54 Estudiantes, como grupo de control.

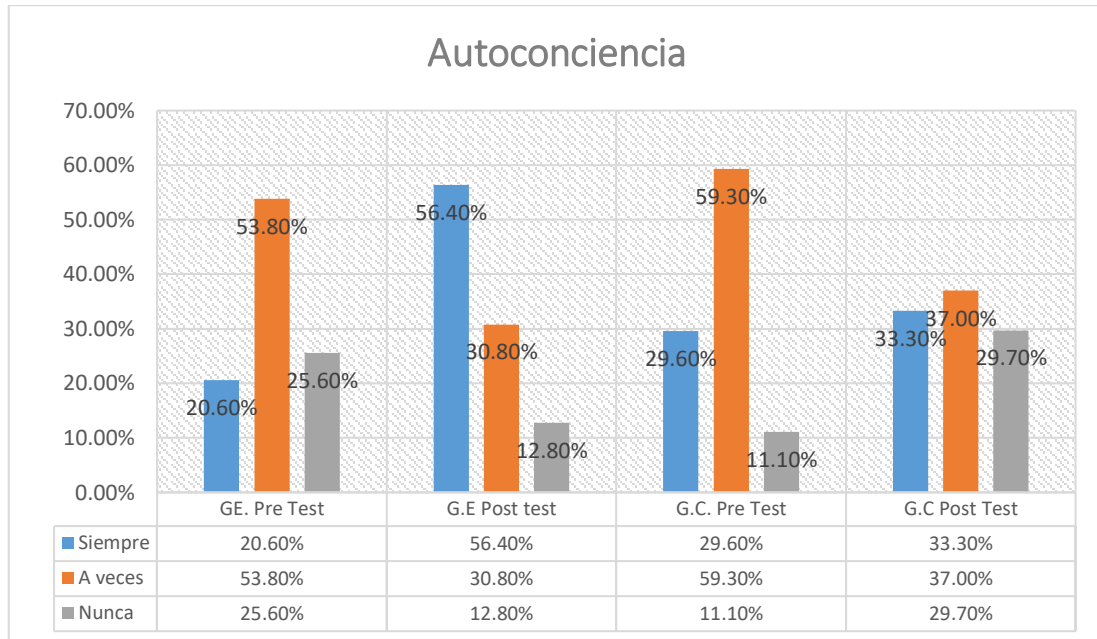
3.2 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1 RESULTADOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL

Cuadro N° 6: Autoconciencia

Categorías de: Autoconciencia (valoración Adecuada)	Grupo Experimental				Grupo de Control			
	Pre Test		Post Test		Pre Test		Post Test	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Siempre	8	20.6	22	56.4	16	29.6	18	33.3
A veces	21	53.8	12	30.8	32	59.3	20	37
Nunca	10	25.6	5	12.8	6	11.1	16	29.7
Total	39	100	39	100	54	100	54	100

Gráfico N° 1: Autoconciencia



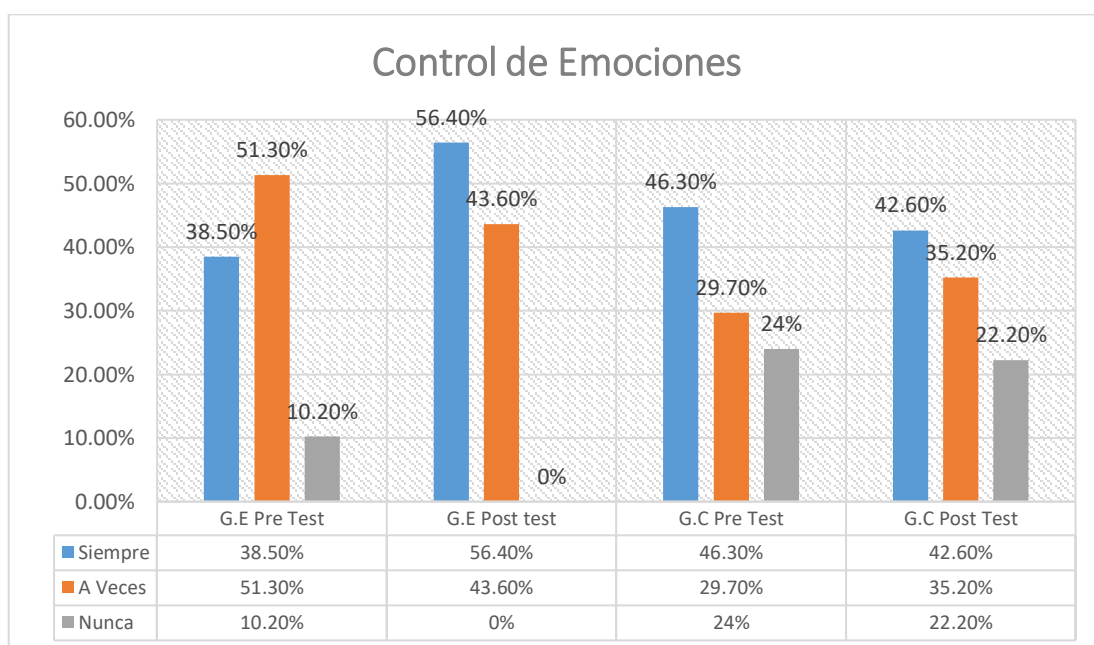
La autoconciencia emocional es valiosa porque es el núcleo de la naturaleza humana. La persona que más ejerce influencia sobre uno, es uno mismo, este factor es importante al momento de tratar y estudiar la desmotivación porque la valoración interna dará el equilibrio necesario para moderar las actividades y compromisos personales logrando de forma escalonada y eficiente cada una de las actividades académicas y personales que los estudiantes demandan a diario.

El grupo experimental a un inicio muestra en la opción siempre 20.6% para luego incrementar a 56.4%, en grupo, en la opción de a veces también se ve disminuido, esta categoría de autoconciencia que se observa a través del indicador de la valoración adecuada que se tiene a sí mismo como a los demás, la categoría de nunca en el grupo experimental se ve una reducción la importancia de esta categoría radica en la obtención de un alto grado de reconocimiento de; cómo sus sentimientos los afectan a sí mismos, a otras personas y al desempeño en el trabajo. En el Grupo de control la opción siempre se mantiene casi igual en ambos momentos con 29.6% y 33.3%

Cuadro N° 7: Control de Emociones

Categorías: <i>Control de Emociones</i> <i>(actúa de forma consciente)</i>	Grupo Experimental				Grupo de Control			
	Pre Test		Post Test		Pre Test		Post Test	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
	Siempre	15	38.5	22	56.4	25	46.3	23
A veces	20	51.3	17	43.6	16	29.7	19	35.2
Nunca	4	10.2	0	0	13	24	12	22.2
Total	39	100	39	100	54	100	54	100

Gráfico N° 2: Control de Emociones



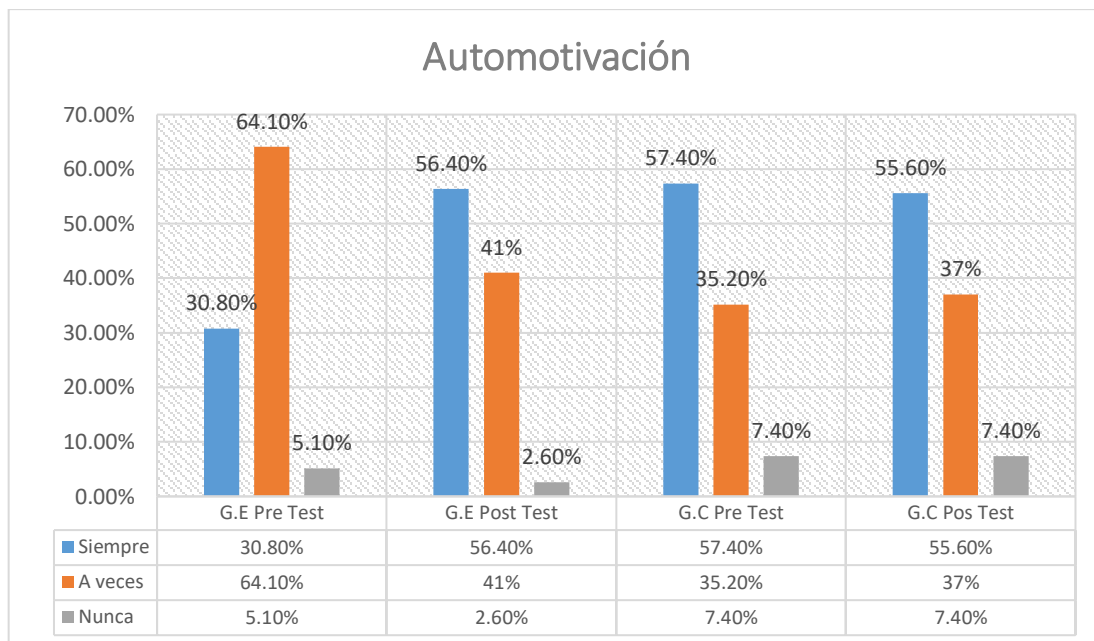
El componente esencial de la regulación emocional es de índole cognitivo ya que será la manera de interpretar las situaciones concretas la que condicionan las reacciones emocionales. El otro componente básico de la regulación emocional hace referencia al control corporal, ya que la intensidad de los sentimientos está estrechamente relacionada con la activación fisiológica. Así, la relajación muscular y el control de la

respiración permiten regular la intensidad de las emociones facilitando el control de las reacciones afectivas, ante estas observaciones se tiene que en un primer momento el grupo experimental en el pre test muestra en el control de emociones y siempre el actuar de forma consciente en el pre test de 38.5% al post test 56.4%, es importante destacar la capacidad de formar emociones equilibradas de la propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional porque tomar conciencia de la interacción que existe entre emoción, cognición (pensamientos) y comportamiento: los estados emocionales inciden en el comportamiento y éstos en la emoción y ambos pueden regularse por la cognición. En el grupo de control la opción siempre a un inicio es de 46.3% y al final 42.6%, sin experimentar incremento alguno.

Cuadro N° 8: Automotivación

Categorías : automotivación (objetivo o meta)	Grupo Experimental				Grupo de Control			
	Pre Test		Post Test		Pre Test		Post Test	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Siempre	12	30.8	22	56.4	31	57.4	30	55.6
A veces	25	64.1	16	41	19	35.2	20	37
Nunca	02	5.1	01	2.6	04	7.4	04	7.4
Total	39	100	39	100	54	100	54	100

Gráfico N° 3: Automotivación



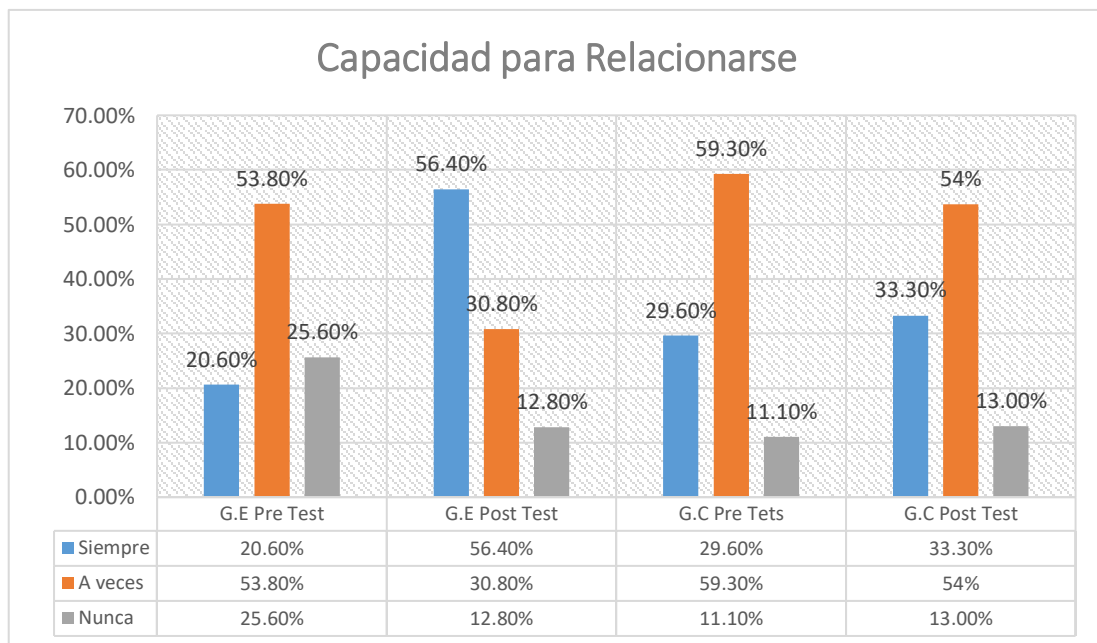
La habilidad de motivarse, el optimismo, es uno de los requisitos imprescindibles para la consecución de objetivos, metas relevantes y tareas complejas y se relaciona con un amplio elenco de conceptos psicológicos que se usan habitualmente: control de impulsos, inhibición de pensamientos negativos, estilo atributivo, nivel de expectativas y autoestima y por ende la consecución de lo que inicia fortaleciendo a la no deserción.

Bajo ese concepto se puede observar que el Grupo experimental en un inicio mostró una respuesta de siempre 30.8% y posteriormente un incremento al 56.4%, en la opción de Siempre es justamente la propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional para la disminuir la deserción de los estudiantes que permite potenciar esta capacidad de motivarse a uno mismo que pone especialmente lecturas, actividades y practicas vivenciales para que cuando surjan las dificultades, el cansancio, el fracaso, es cuando el pensamiento de que las cosas irán bien, puede significar el éxito o el abandono y el fracaso.

Cuadro N° 9: Capacidad para Relacionarse

Categorías de: <i>Relacionarse bien</i> (relaciones positivas)	Grupo Experimental				Grupo de Control			
	Pre Test		Post Test		Pre Test		Post Test	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Siempre	8	20.6	22	56.4	16	29.6	18	33.3
A veces	21	53.8	12	30.8	32	59.3	29	53.7
Nunca	10	25.6	5	12.8	6	11.1	7	13
Total	39	100	39	100	54	100	54	100

Gráfico N° 4: Capacidad para Relacionarse



La capacidad de relacionarse bien con los demás al respecto dice; Karl Albrecht, autor del libro “Inteligencia social, la nueva ciencia del éxito”, habla de la capacidad de llevarse bien con los demás y conseguir que cooperen con nosotros.

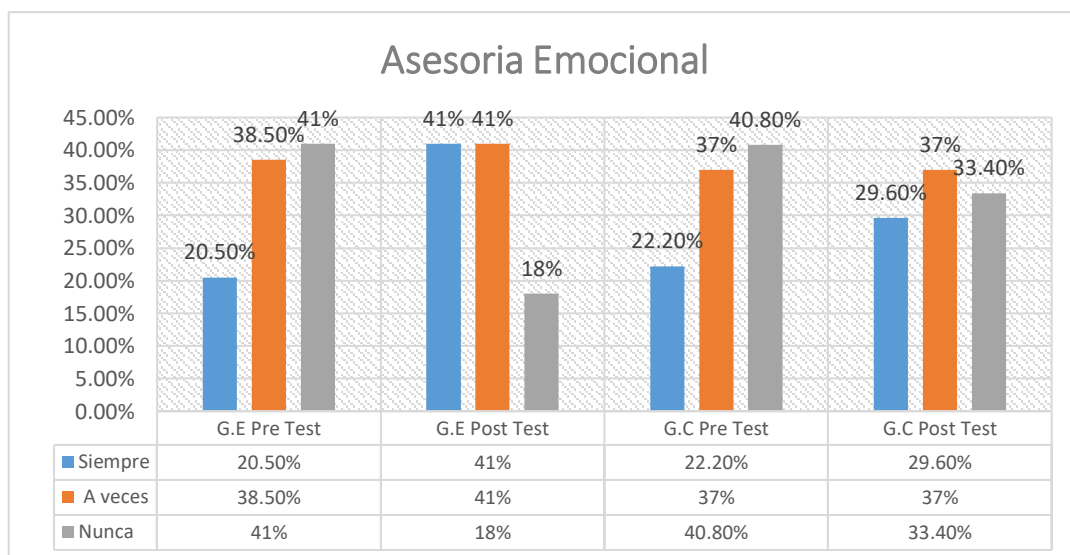
Este tipo de inteligencia muestra cinco dimensiones: la conciencia situacional, la presencia, la autenticidad, la claridad y la empatía. El origen de estas conductas suele

estar en la ignorancia de la persona o en la falta de conciencia de la situación. Luego de esta premisa se ve que el grupo en la categoría de “siempre” el grupo experimental observa un incremento porcentual de 20.6% a 56.4% en la categoría de “Nunca” se observa una disminución en el grupo de 25.6% a 12.8%, debido a las actividades programadas en la propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional, en el Grupo de control se observa en la opción siempre en ambos momentos muy poca variación de 29.6% a 33.3%

Cuadro N° 10: Asesoría Emocional

Categorías de: (manejo de emociones)	Grupo Experimental				Grupo de Control			
	Pre Test		Post Test		Pre Test		Post Test	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Siempre	8	20.5	16	41	12	22.2	16	29.6
A veces	15	38.5	16	41	20	37	20	37
Nunca	16	41	7	18	22	40.8	18	33.4
Total	39	100	39	100	54	100	54	100

Gráfico N° 5: Asesoría Emocional



Los estudiantes que tienen una actitud de consejeros emocionales, manejan sus motivaciones mejor que la mayoría, este tipo de estudiantes se caracterizan por un autocontrol o autogestión positiva de sus propias motivaciones. Según la concepción del psicólogo de renombre internacional Daniel Goleman, las personas que mantienen el control de sus motivaciones pueden generar ambientes seguros y justos, con pocos conflictos emocionales y verbales y elevada productividad. El grupo experimental luego de aplicar el modelo sistémico de cultura organizacional que concentro la atención y la concentración, en la búsqueda de este rasgo entre los estudiantes por el liderazgo, ya que aportan tranquilidad. Muestra a un inicio 20.5% al final un incremento de 41%, el opción nunca se aprecia que disminuye de 41% a 18% reducción porcentual muy significativa gracias a las estrategias de la propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional para la disminuir la deserción de los estudiantes de lectura y trabajo colegiado del Modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional.

3.2.2 VARIABLE DESERCIÓN DE LOS ESTUDIANTES

A continuación se presentan los resultados de la investigación basada en la implementación y aplicación de Propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional para la disminuir la deserción de los estudiantes de educación inicial en el instituto arco iris del Cusco.

No importa el tipo de instituto o casa de estudio. Hay factores muy comunes que disminuyen las tasas de retención estudiantil en la educación superior. Pueden ser problemas individuales o una mezcla de factores. Por eso, las facultades deben trabajarlas de manera adecuada para reducir la deserción.

Algunas universidades e institutos hacen esfuerzos denodados para contar con soluciones que permitan, entre otras cosas, detectar cuáles son los factores que de manera específica están afectando la deserción en una institución o campus determinado.

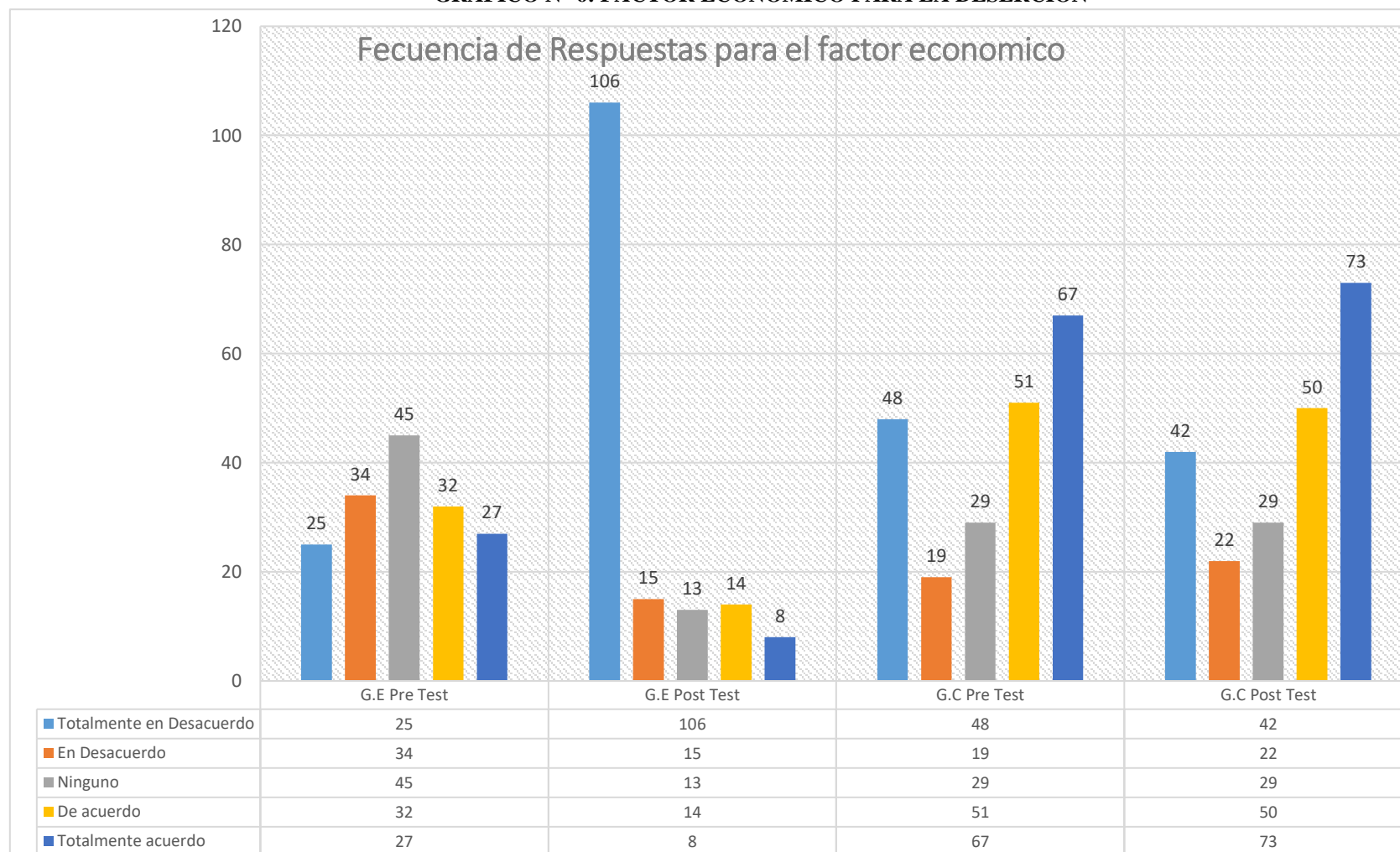
Valoración

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

CUADRO N° 11: FACTOR ECONÓMICO PARA LA DESERCIÓN

FACTOR ECONOMICO	Grupo Experimental					Grupo Experimental					Grupo de Control					Grupo de Control				
	Pre Test					Post Test					Pre Test					Post Test				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Capacidad económica del estudiante favorece la deserción	5	8	10	9	7	25	3	3	5	3	12	6	8	15	13	11	6	8	15	14
La deserción se debe a la falta de motivación y apoyo dentro de la familia	5	9	11	7	7	26	4	5	2	2	14	6	6	9	19	12	6	6	11	19
La deserción de los estudiantes se debe a la carga familiar	10	9	7	7	6	30	5	2	2	0	12	6	8	15	13	10	6	8	14	16
La deserción de los estudiantes se debe a la falta de apoyo económico o financiero	5	8	10	9	7	25	3	3	5	3	10	3	7	12	22	9	4	7	10	24
Total	25	34	45	32	27	106	15	13	14	8	48	19	29	51	67	42	22	29	50	73

GRAFICO N° 6: FACTOR ECONÓMICO PARA LA DESERCIÓN

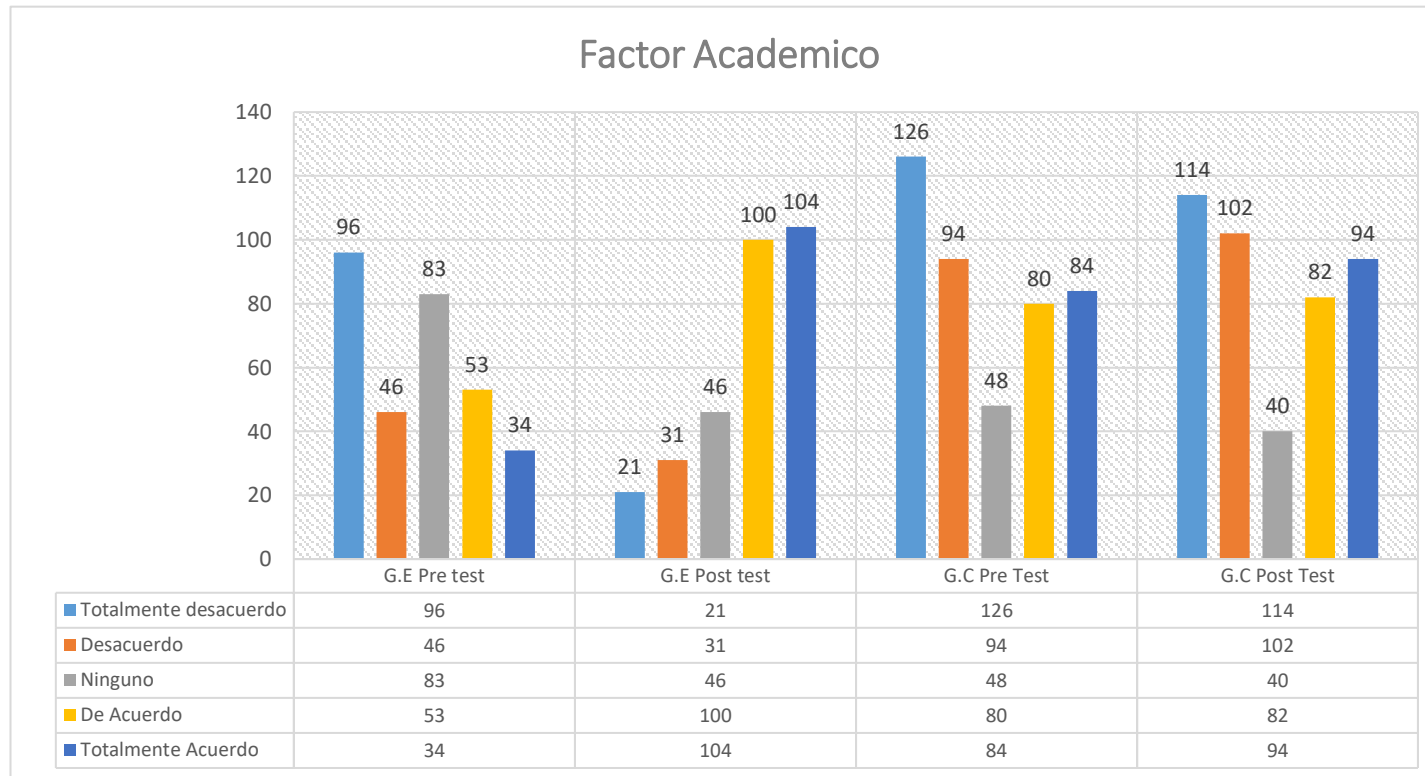


Las limitaciones económicas de la realidad peruana en el aspecto económico fueron una característica de las deserciones en todo el Perú y particularmente en el Instituto arco Iris del Cusco, sin embargo al motivar a los estudiantes que pueden agenciarse las mensualidades de forma creativa trabajando los fines de semana y además de mostrarles las facilidades de pagos en la institución, este factor de deserción disminuye comparativamente en la etapa del pre test se aprecia que así lo consideran o están totalmente de acuerdo 27 estudiantes y 25 en desacuerdo, para que en el post test luego de aplicado el modelo propuesta se note un incremento en desacuerdo de 106 respuestas y de acuerdo solo 8. Mientras en el grupo de control están desacuerdo de 67 a 73 en ambos tiempos.

CUADRO N° 12 FACTOR ACADEMICO PARA LA DESERCIÓN

FACTOR ACADEMICO	Grupo Experimental					Grupo Experimental					Grupo de Control					Grupo de Control				
	Pre Test					Post Test					Pre Test					Post Test				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Cree que el perfil y los objetivos de su carrera se están cumpliendo como esperaba	10	5	14	8	2	1	3	7	15	13	15	12	8	9	10	14	10	7	10	13
Usted cree que la metodología de su carrera es apropiada para evitar la deserción	12	3	9	7	8	2	2	5	15	15	18	9	8	6	13	11	13	5	10	15
La relación entre la teoría y la práctica de su carrera evita que la deserción de los estudiantes	15	11	7	4	2	6	8	5	10	10	19	8	5	13	9	19	8	5	13	9
La exigencia en las evaluaciones académicas o tal vez los controles, trabajos, presentaciones, Evita la deserción	10	5	14	8	2	1	3	7	15	13	11	18	3	12	10	13	20	3	8	10
Cree que la deserción se debe a no tener buenos hábitos de estudio	12	3	9	7	8	2	2	5	15	15	18	9	8	6	13	11	13	5	10	15
Cree que la deserción de los estudiantes se debe por tener una baja motivación	15	11	7	4	2	6	8	5	10	10	15	12	8	9	10	14	10	7	10	13
La carga laboral que realizan para mantenerse no es un motivo para la deserción	12	3	9	7	8	2	2	5	15	15	19	8	5	13	9	19	8	5	13	9
Cree que la deserción de los estudiantes se debe a los problemas con el alcohol, drogas o a la depresión	10	5	14	8	2	1	3	7	15	13	11	18	3	12	10	13	20	3	8	10
TOTAL	96	46	83	53	34	21	31	46	100	104	126	94	48	80	84	114	102	40	82	94

GRAFICO N° 7; FACTOR ACADEMICO PARA LA DESERCIÓN

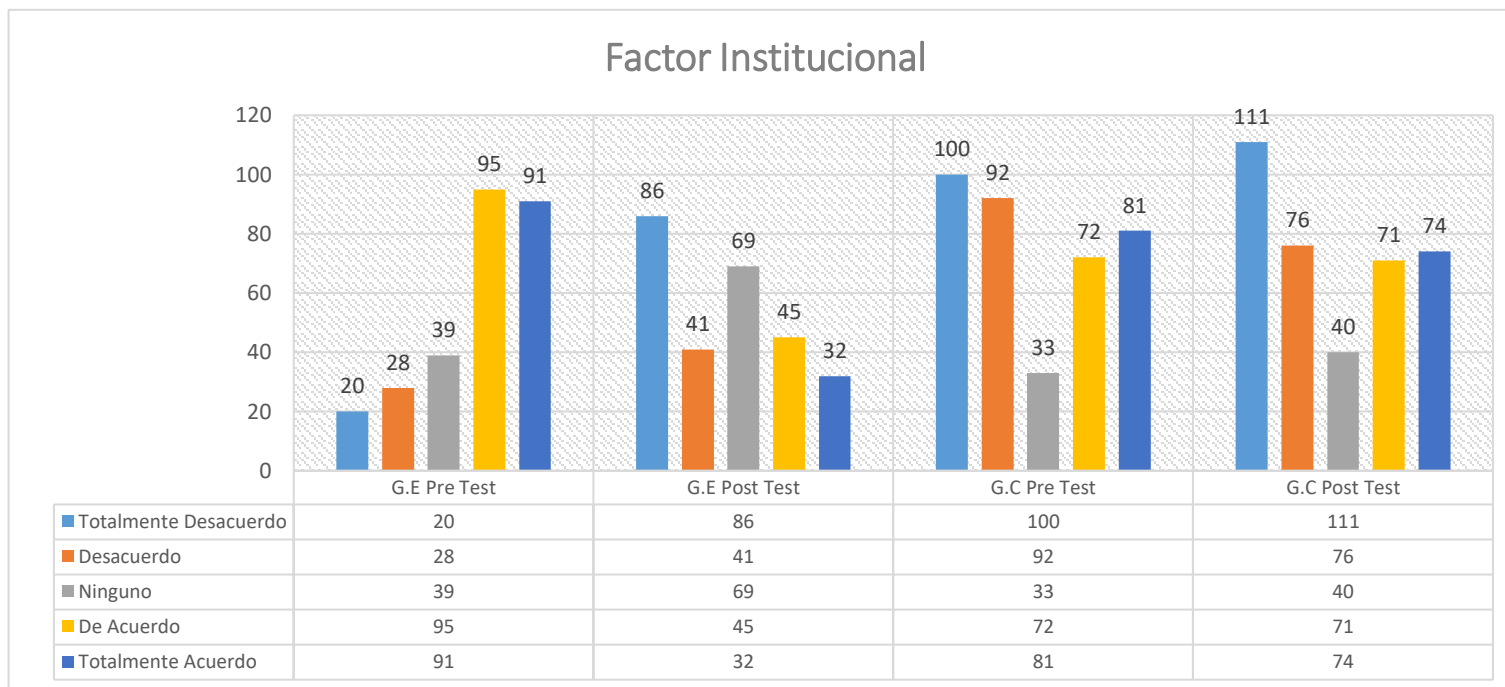


El factor académico es un aliciente cuando cumple con las expectativas del estudiante de que se desprende que el perfil y los objetivos de su carrera se están cumpliendo como esperaba hasta el otro extremo que se deserta porque los estudiantes muestran problemas con el alcohol, drogas o a la depresión, estos factores se enmarcan dentro de los factores académicos; y en la etapa del pre test vemos que la frecuencia acumulada de respuestas en de acuerdo es de 34 para que posteriormente en el tiempo de post test las respuestas en desacuerdo aumente en 104 respuestas frecuentes a las diferentes interrogantes que contiene esta dimensión demostrando que al estar de acuerdo con las afirmaciones, respaldan las características o factores que académicos que afectan la motivación y por ende a la toma de decisión de abandonar los estudios.

Cuadro N° 13; FACTOR INSTITUCIONAL PARA LA DESERCIÓN

FACTOR INSTITUCIONAL	Grupo Experimental					Grupo Experimental					Grupo de Control					Grupo de Control				
	Pre Test					Post Test					Pre Test					Post Test				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
la deserción de los estudiantes se debe a la mala relación docente estudiante	2	2	5	15	15	12	3	9	7	8	11	13	5	10	15	18	9	8	6	13
la deserción de los estudiantes se debe a que la plana docente no está programada a tiempo al inicio del ciclo	6	8	5	10	10	15	11	7	4	2	19	8	5	13	9	19	8	5	13	9
la deserción de los estudiantes se debe a la poca experiencia académica de los docentes	1	3	7	15	13	10	5	14	8	2	13	20	3	8	10	11	18	3	12	10
la deserción de los estudiantes se debe a la escaza experiencia laboral de los docentes	2	2	5	15	15	12	3	9	7	8	11	13	5	10	15	18	9	8	6	13
la deserción de los estudiantes se debe a la falta de apoyo a los estudiantes en temas académico	6	8	5	10	10	15	11	7	4	2	14	10	7	10	13	15	12	8	9	10
La deserción de los estudiantes se debe a los bajos servicios del instituto	2	2	5	15	15	12	3	9	7	8	19	8	5	13	9	19	8	5	13	9
La deserción de los estudiantes se debe a que no existen mayores vínculos de identidad entre la institución y el estudiante	1	3	7	15	13	10	5	14	8	2	13	20	3	8	10	11	18	3	12	10
TOTAL	20	28	39	95	91	86	41	69	45	32	100	92	33	72	81	111	76	40	71	74

GRAFICO N° 7; FACTOR INSTITUCIONAL PARA LA DESERCIÓN



El cuadro N° 13 y grafico N° 7, muestran los resultados a las interrogantes en dos tiempos en el pre test y en el post test, mostrándonos que ante las afirmaciones de la deserción debido a fallas en el sistema educativo del instituto, en el pre test se ve en de acuerdo 91 respuestas frecuentes, mientras en el pos test test se reduce en la opción de acuerdo a 32, en el grupo de control se nota una ligera disminución en la opción de acuerdo de 81 a 74 respuestas de acuerdo.

3.3 PLANIFICACION Y DESARROLLO DEL MODELO

INTRODUCCIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Sede institucional	: Jr. Próceres No.22 Urb. Tenería 4
Fracción	
IE	: INSTITUTO ARCO IRIS
NIVEL	: Superior Pedagógica
CICLO	: V y VI
SECCIÓN	: Única
Promotor	: Aquilino Espinoza Challco
Directora	: CPC Betty Rojas Pinto
NRO DE ALUMNOS	: 39 y 54 respectivamente
Página Web	: www.arcoiriscusco.net
Docente	: Carmen Lizbeth Espinoza Rojas

Propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional para la disminuir la deserción de los estudiantes de educación inicial en el Instituto Arco Iris del Cusco.

II. JUSTIFICACIÓN

Propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional para la disminuir la deserción de los estudiantes de educación inicial en el instituto arco iris del Cusco es un conjunto de acciones planificadas y

sistemáticas. Desde donde se Organizó, ejecutó y evaluó acciones y actividades que proporcionaron a los docentes y estudiantes orientaciones que buscan promover un tipo de práctica motivacional donde los docentes desarrollan ideas, justificar, consideren y valoren alternativas, para solucionar problemas de desmotivación.

La Propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional será realizada por fines investigativos dentro de las aulas de los estudiantes de educación inicial en el Instituto Arco Iris del Cusco. Esto con el fin de identificar como se ha venido trabajando la cultura organizacional que influye directamente en el clima motivacional, porque muchos de los directivos, jerárquicos, docentes, administrativos y demás suman al clima motivacional dentro del instituto los mismos que deben hacer una distinción básica dentro de lo que se llama la cultura organizacional, se refiere a los términos entre gestión y liderazgo, mientras la gestión se ocupa de hacer frente a la complejidad propia de las organizaciones modernas, el liderazgo se ocupa de los cambios necesarios para proyectar la organización en un entorno dinámico. En pleno siglo XXI se define como una organización abierta a la comunidad, en consecuencia no pueden sus directivos y profesores sólo administrar o

gestionar la institución escolar sin darle una orientación y visión de mediano y largo plazo.

3.3.1 Propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional

III. FUNDAMENTOS

3.3.1.1 Fundamentación filosófica

La teoría organizacional es una disciplina académica que ha venido instalándose en las universidades como un capítulo particular de lo que genéricamente se conoce como Administración.

La teoría administrativa estudia el cómo puede intervenir el funcionamiento de una organización con el fin de que alcance sus objetivos. La teoría Organizacional, en cambio, aborda la pregunta de qué es, en sí mismo y en sus componentes, ese fenómeno que llamamos organización. Vélez Maya Tulio, (2011)

Editorial: Hombre Nuevo Editores

En resumen, el autor pretende con el presente estudio afirmar la existencia de lo que llamamos fenómeno organizacional y llamar la atención sobre el hecho de que, pese a su inmediatez y

relevancia, no lo encontramos estudiado, hasta hoy por la filosofía; segundo, presentar nuestra propia y exclusiva versión sobre la comprensión del fenómeno organizacional, asunto de presunta gran utilidad para los profesionales de las organizaciones, dentro de la disciplina administrativa; tercero, sustentar que para el individuo sujeto hoy, tal y como lo entiende la filosofía y de acuerdo con lo que es la realidad de su ser histórico, sus continuas relaciones con las organizaciones son ineludibles y constituyen una opción válida y necesaria de alteridad.

3.3.1.2.fundamentación científica

3.3.1.3 Fundamentación pedagógica

La educación cumple un rol liberador del hombre en cuanto desarrolla el actuar praxista del estudiante y de todos los sujetos del centro educativo. Otorga una conciencia crítica y transformadora al ser social y comunitario del hombre liberándolo de la ignorancia, las creencias, mitos, dogmas y fanatismos que detienen su avance como hombre en desmedro de la generación de estudiantes dependiente y conservadores.

La pedagogía y la administración de los seres humanos así como del talento humano

El docente carga el compromiso moral de mantener su práctica docente en constante revisión en busca de innovaciones que permitan más y mejores escenarios que gocen de métodos de investigación acción, investigaciones críticas, investigaciones participante, sistematización de prácticas entre otros.

3.3.1.4 fundamentación psicológica

La Lic. En Pedagogía Jeny Flores Vivas, enfoca la Psicología Organizacional como herramienta de gestión eficiente en las organizaciones educativas, sostiene además la necesidad de la intervención del psicólogo organizacional en el ámbito educativo por su facultad de organización y planificación. Según José Luís Martorell (2009), los elementos a tener en cuenta en la organización eficiente de una entidad educativa para el talento humano son:

a. Selección. Misión de alta importancia en el área educativa, porque de esta selección depende en gran medida el futuro alcance de metas y objetivos, lo que involucra un despliegue consiente de capacidades

frente al reto de selección, capacitación, actualización, orientación y evaluación permanente, al cúmulo de involucrados en el ámbito educativo en la ruta a seguir para alcanzar el objetivo planeado.

b. Formación y desarrollo. El asunto es bastante complejo en este punto, ya que involucra, por ejemplo, la devaluación del prestigio social de la carrera docente, la pobre calidad de la educación superior en el país, la proliferación de licencias y permisos de funcionamiento de la diversa gama de nacientes universidades privadas y centros e institutos de formación pedagógica.

c. Diagnóstico e intervención del ambiente laboral en el ámbito de la organización educativa. Según la PRELAC2 (2005) la suma de horas destinadas a trabajo docente, a trabajo doméstico y trabajos adicionales, arroja un cuadro de sobrecarga laboral en que cabe poco tiempo para el descanso y se convierte así en un factor de riesgo para la salud de los docentes, y ello debe considerarse en los planes preventivos. Al mismo tiempo, esto es un factor de amenaza para el mejoramiento del desempeño docente.

d. Dirección de entidades educativas. Al respecto el Ministerio de Educación como órgano representativo del Estado viene mostrando

algunas luces de innovación y ánimo de reconocimiento al esfuerzo y dedicación de docentes del sector estatal poniendo en marcha la tan promocionada carrera pública magisterial cuya fortaleza radica en el reconocimiento económico a los docentes que superen satisfactoriamente las evaluaciones públicas de idoneidad profesional y desempeño académico.

3.4 APLICACIÓN PROPUESTA DE GESTIÓN, BASADA EN LA MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL

3.4.1 Objetivo General del modelo

Diseñar, fundamentar y aplicar una Propuesta de gestión, basada en la teoría de la motivación organizacional para la disminuir la deserción escolar de los estudiantes de la carrera de educación inicial del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado "Arco Iris de tal modo que se disminuya la deserción escolar, elevando los niveles asesoramiento, motivación y liderazgo de las acciones socio pedagógicas en la mejora continua, previsto en los instrumentos de planificación planificación de la educación superior

3.4.2. Objetivos específicos del modelo

A. Identificar los factores socio-pedagógicos que influyen en la deserción escolar en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado "Arco Iris Cusco

B. Diseñar una Propuesta de gestión, basada en la teoría de la motivación organizacional para la disminuir la deserción escolar de los estudiantes de la carrera de educación inicial del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado "Arco Iris Cusco

C. Fundamentar una Propuesta de gestión, basada en la teoría de la motivación organizacional para disminuir la deserción escolar destacando acciones que fortalezcan los niveles asesoramiento, motivación y liderazgo de las acciones socio pedagógico en la mejora continua de los estudiantes.

D. Aplicar una propuesta de gestión, basada en la teoría de la motivación organizacional para disminuir la deserción escolar que incidan en el reforzamiento del asesoramiento, motivación y liderazgo de las acciones socio pedagógicos en la mejora continua, previsto en los instrumentos de planificación de la educación superior

E. Validar y contrastar las dimensiones una propuesta de gestión, basada en la teoría de la motivación organizacional para disminuir la deserción escolar y su incidencia sobre el rendimiento académico en los estudiantes.

3.4.3 Descripción temática del modelo

Herramientas, Metodológicas a Emplear

Taller Tema I: ¿Qué es motivación Emocional y cuál es su influencia en el Trabajo?

Temario

Definición de motivación Emocional

Inteligencia Interpersonal

Inteligencia Intrapersonal

Dimensiones de la Inteligencia Emocional según la teoría de Daniel Goleman

¿Qué tanto me conozco?

Temario

Conociendo nuestras propias emociones y sus efectos

Un observador interno, explorando los puntos fuertes y débiles

Autoconfianza

Aprendiendo a gestionar mis Motivaciones

Temario

Emociones positivas versus emociones perturbadoras

Autenticidad

Flexibilidad, adaptarse al cambio

Separata I: La Automotivación

Mirando a la adversidad como una oportunidad

Siempre se puede ser mejor

La Automotivación y su influencia en los demás

Circular I: Empatía

Prestando atención a las pistas emocionales y aprendiendo a escuchar

¿Cuánto me interesa el desarrollo de mis colaboradores?

La diversidad es una oportunidad

Manual: Habilidades Sociales

La comunicación, elemento clave en las relaciones laborales

Tipos de Comunicación: Verbal y no verbal

Guiando mediante el ejemplo

Ser líder no impide ser amigo

Trabajo en equipo

Exposiciones en horas de trabajo y Jornadas de reflexión

Tema I: ¿Qué es motivación Emocional?

Definición de Motivación Emocional

Se expondrá los siguientes conceptos en horas de trabajo:

a. Salovey y Mayer: “La habilidad para percibir y expresar emociones, usar esas emociones para facilitar las cogniciones o pensamientos, comprender las razones de las diferentes emociones, y gestionar las emociones de forma efectiva en las relaciones con los demás”

b. Daniel Goleman con su célebre libro “Inteligencia Emocional” publicado en 1995, define a la Inteligencia Emocional, como la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos.

c. Según Stephen P. Robbins en su Libro “Comportamiento Organizacional”, “La inteligencia emocional (IE) se refiere a un

conjunto de capacidades, habilidades y competencias que no son cognoscitivas y que influyen en la capacidad de una persona de enfrentar las exigencias y presiones de su entorno. Está compuesta por cinco dimensiones:

Conciencia. Estar al tanto de lo que uno siente

Administración Personal.

Capacidad de manejar emociones e impulsos propios

Motivación. Capacidad de persistir ante reveses y fracasos.

Empatía. Capacidad de percibir lo que sienten los otros.

d. Inteligencia Interpersonal

Al igual que las emociones son un aspecto transcendental dentro del análisis de la Inteligencia Emocional es necesario hablar también de la Inteligencia Interpersonal, misma que se la entiende como: “Capacidad de percibir y distinguir los estados anímicos, las intenciones, las motivaciones y los sentimientos de otras personas. Puede incluir la sensibilidad hacia las expresiones faciales, voces y gestos; la capacidad de distinguir entre numerosos tipos de señales interpersonales, y la de responder con eficacia y de modo pragmático a esas señales (por

ejemplo, influyendo en un grupo de personas para que realicen una determinada acción).

e. Inteligencia Intrapersonal y su influencia en la motivación.

Además de la Inteligencia Interpersonal se debe comentar sobre la Inteligencia Intrapersonal, la cual consiste en: “Autoconocimiento y capacidad para actuar según ese conocimiento. Esta inteligencia incluye una imagen precisa de uno mismo (los puntos fuertes y las limitaciones), la conciencia de los estados de ánimo, intenciones, motivaciones, temperamentos y deseos interiores, y la capacidad de autodisciplina, auto comprensión y autoestima.”

f. ¿Qué tanto me conozco?

Conociendo nuestras propias emociones y sus efectos

El Autoconocimiento de las emociones es el primer paso para aplicar Inteligencia Emocional en su diario vivir, consiste en reflexionar sobre su comportamiento emocional ante diversos escenarios, sean estos críticos o positivo.

¿Sabe cuándo está enfadado, cuándo está triste, o cuándo está estresado, reflexiona sobre las causas?, no sólo es cuestión de sentir las emociones,

sino de ser conscientes de ellas mientras las experimenta.

Es más difícil reconocer que está experimentando emociones negativas que cuando experimenta emociones positivas; pero el autoconocimiento

Se expondrá los siguientes temas en horas de reflexión (tres al año).

Tema I (Abril): Aprendiendo a gestionar mis Motivaciones

Motivaciones positivas versus Motivaciones perturbadoras

Motivaciones positivas ejemplos: Emoción de fe, de alegría, de entusiasmo, de esperanza, de Logro.

Motivaciones negativas o perturbadoras ejemplos: Emoción de temor, de celos, de codicia, de venganza, de aborrecimiento, de enojo, de superstición.

Las emociones positivas en un líder, como fe, entusiasmo, optimismo, generan en sus colaboradores el afán del logro, y fomentan la creatividad e innovación.

Las malas actitudes y emociones negativas se contagian más rápido que las buenas, por ello requieren ser atendidas porque pueden causar problemas al equipo de trabajo, y por ende afectarán a su desarrollo.

Las emociones positivas colaboran para que las personas se recuperen pronto ante las adversidades, en contraste con las emociones negativas que producen efectos más grandes y permanentes

Se solicitará ejemplos sobre emociones positivas y negativas vividas por los participantes (2 a 3 intervenciones)

Mirando a la adversidad como una oportunidad, Se pedirá que se reflexione sobre la siguiente frase (2 a 3 intervenciones)

"Si la única herramienta que utilizas es un martillo, pensarás que toda cosa que se te presente se parecerá a un clavo.", autor Mark Twain

Seguidamente se analizarán las siguientes ideas:

El líder optimista ve el problema como una oportunidad de cambio y mejora.

El buen líder reconoce la oportunidad ante una situación no esperada, actúa con rapidez, se adelanta a buscar la solución que minimice el efecto de la dificultad presentada.

Si no enfrenta los conflictos con optimismo, y prefiere que otros busquen la solución por usted, será imposible que los mismos se conviertan en oportunidad.

Tema II (Agosto) Tipos de Comunicación: Verbal y no verbal

a. Comunicación Verbal: La comunicación verbal corresponde aquella comunicación que emplea las palabras para transmitir el mensaje, es la forma más común de comunicación; puede ser verbal o escrita. Las conversaciones, entrevistas, memorandos, correo electrónico son ejemplos de Comunicación Verbal.

b. Comunicación No Verbal: Constituye, el comunicar sin pronunciar o escribir palabra alguna; comprende expresiones faciales, movimientos corporales, actitudes, etc., expresa sentimientos o emociones, sean estas conscientes o inconscientes.

En este punto se pondrá énfasis sobre la comunicación no verbal y su influencia en el liderazgo, recordando que el mensaje expresado de manera no verbal siempre es el que predomina.

Se dará ejemplos de comunicación verbal versus comunicación verbal comunicación no verbal como los siguientes:

No es igual que el líder le diga a su colaborador “Excelente trabajo”, a que le diga “Muy bien, excelente trabajo” y además levante su dedo pulgar.

Tema III (Noviembre) Trabajo en equipo: El líder usando inteligencia Motivacional para mejorar su equipo de trabajo

Se expondrá ideas sobre el trabajo en equipo, algunas de ellas pueden ser: Es por lo tanto, indispensable para el líder del equipo de trabajo, identificar las emociones de sus colaboradores, sobre todo, por el impacto que estas tienen no solo en el desempeño individual sino también del equipo como uno solo.

La comunicación, un punto clave y herramienta de mucho soporte, el saber escuchar a cada uno de los miembros del equipo, compartiendo e intercambiando ideas y pensamientos, captando las emociones que emiten en cada expresión oral y corporal, será de mucha ayuda ya que permitirá al líder tomar decisiones que involucren la participación de todos sus colaboradores y el aprovechamiento del conocimiento de cada uno.

Actividad a realizar

Video “El valor de la Disciplina”, permite reflexionar sobre el verdadero sentido del trabajo en equipo

Compartir Criterios sobre los temas tratados y sobre el video presentado

Actividad recreativa de trabajo en equipo: Formar 2 equipos de trabajo, se deben amarrar todos de un pie, excepto uno de ellos quien actuará como líder y será el guía que a través de códigos o señales no verbales, los llevará por el camino correcto evitando los obstáculos que se presente

3.4.4 EVALUACIÓN

La evaluación procuró determinar, de manera sistemática y objetiva, la relevancia, eficacia, eficiencia e impacto del Modelo sistémico de cultura organizacional de directivos y docentes fundamentada en la inteligencia emocional, a la luz de sus objetivos, logrando comprobar la relación existente entre la iniciación a una concientización de la cultura organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes, tal como se ven los resultados en el epígrafe de comprobación de hipótesis verificación de los resultados en este mismo capítulo

FIGURA N° 2 : PROPUESTA DE GESTIÓN BASADA EN LA MOTIVACIÓN PARA DISMINUIR LA DESERCIÓN



Fuente; Elaboración propia de la investigadora

3.5. METODOLOGÍA

La Propuesta de gestión fue desarrollada a través de una metodología participativa. El investigador y los participantes interactuaron permanentemente en forma asertiva en las distintas etapas metodológicas.

PREPARACION: Consistió en la introducción del tema de manera novedosa e interesante, que invite al surgimiento de preguntas y el debate sobre la motivación organizacional para gradualmente identificando conocimientos y experiencias previos, así como la presentación teórica de ambas variables, como motivación organizacional y la deserción todo a cargo de la docente e investigadora. La toma de decisiones permitió la conformación de grupos, el cronograma talleres de motivación y lecturas de participación también el profesor de aula y los estudiantes.

EJECUCIÓN: Grupalmente los estudiantes participan de la organización y ejecución de los talleres de motivación organizacional de acuerdo al cronograma establecido. El profesor de aula ejecutaba el control del programa y la evaluación de cada taller mediante un formato predeterminado. La docente investigadora evaluaba cada taller de participación.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

El programa de motivación organizacional hizo pertinente el uso de la técnica de observación por excelencia. Para efectos de control se utilizaron listas de cotejo y fichas meta cognitivas.

Asignatura: Gerencia de RR.HH Docente: Sergio Álvaro Lazcano Tiempo estimado: 3 clase		Tema Integrador: Interacción Objetivo Fundamental: información, Comunicación. Objetivo Subsidiario: Internet, Servicios de Internet, Multimedia, Escenarios Virtuales.
CONCEPTO MOTIVACIÓN DIMENSIONES		
Conceptual: La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.	Procedimental: Instruir, iniciar interés en continuar investigando sobre el tema.	Actitudinal: Hoy en día es un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable.

SECUENCIA DIDACTICA

BLOQUES	ACTIVIDADES	PRODUCTOS	CRITERIOS	PONDERACION
Desarrollo 1ª clase	Nº 1. A realizar un sondeo de conocimiento del tema y complementar con una explicación de dudas o aclaraciones. Preguntas, en esta etapa se busca saber los conocimientos que tiene el alumno con respecto a lo que es Internet y sus servicios más utilizados en el mundo actual.	Participación de manera individual, grupal	- Iniciativa - Participación	1
	1. ¿Qué se entiende por motivación? 2. ¿En que áreas profesionales se utiliza este término? 3. ¿Conoce un trabajo en la que se habla de motivación ? 4. ¿A que se refiere motivación en el ambiente laboral? 5. ¿Qué beneficios aporta la motivación laboral ? Con algunos ejemplos y una explicación se reforzará los conocimientos de los alumnos participantes, practicar una retroalimentación.			

BLOQUES	ACTIVIDADES	PRODUCTOS	CRITERIOS	PONDERACION
	<p>Nº 2. Se les solicita a los alumnos que se organicen en grupos para llevar a cabo el siguiente teatro.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dramaticen una situación de un día de de trabajo en una oficina - Grabación de video para la subsiguiente discusión o comentarios en la red 2ª clase. - Para la actividad se escriben los casos a dramatizar y se distribuyen por grupos . - Se formarán mesas de trabajo para discutir los temas desarrollados. 	Entrega del documento impreso	<ul style="list-style-type: none"> - Orden - Ortografía - Iniciativa - Participación - Iniciativa 	<p>2</p> <p>1</p>

Desarrollo 2ª Clase	<p>Nº 1. Con el servicio de internet, se dispone de la participación de alumnos en la red y retroalimentar la dramatización y comentarios.</p>	Cargar material en video en la web.	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Entrega oportuna 	1
	<p>Nº 2. Búsqueda de información en al red y retroalimentación.</p>	Reporte de la consulta	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Creatividad - Orden - Entrega oportuna 	1
	<p>Nº 3. Elaboración de Mapa Conceptuales sobre el tema de Motivación en el ambiente laboral.</p>	Mapa Conceptual	<ul style="list-style-type: none"> - Orden - Creatividad - Entrega oportuna 	1

BLOQUES	ACTIVIDADES	PRODUCTOS	CRITERIOS	PONDERACION
Desarrollo 3ª Clase	Nº 1. Dramatización de una situación deseable que represente un causa-efecto de una situación laboral motivacional.	Entrega de reporte y subir a la red los videos.	<ul style="list-style-type: none"> - Entrega oportuna - Creatividad - Iniciativa 	3

BLOQUES	ACTIVIDADES	PRODUCTOS	CRITERIOS	PONDERACION
Cierre	Nº 1. Recepción de informe individual con todas los conceptos utilizados durante el desarrollo del tema.	Informe e-mail	<ul style="list-style-type: none"> - Entrega oportuna - Presentación 	3

REQUERIMIENTOS	
Material y Recursos	Cámara video, papelógrafos, marcadores, cinta adhesiva, textos de consulta, fotocopias, libros, terminal de internet, cuenta e-mail.
Enlaces	Blogs: http://samconvergencia.blogspot.com http://motivaciónlaboral.galeon Plataformas

3.5.1. RECURSOS

HUMANOS. Investigadora, profesora de aula, estudiantes.

MATERIALES: Equipos, dispositivos, material de oficina.

FINANCIEROS: Se especifican en el presupuesto.

1. PRESUPUESTO

Unidad	Descripción	Monto unitario	Monto sub total
	Bienes		
3	Millares de papel bond A 4. De 75 gr.	S/ 28	S/ 84
1	Útiles de escritorio	S/ 15	S/ 15
1	Unidad de USB de 16 Gg Kingston	S/ 22	S/ 22
6	Unidades de libros	S/ 85	S/ 510
1	Revista especializada	S/ 30	S/ 30
1500	Fotocopias de documentos	S/ 0.10	S/ 150
1	Impresiones b/n y a Color	S/ 0.8	S/ 800
1	Unidad entrevistadora	S/ 250	S/ 250
	Servicios		
14	Movilidad	S/ 10	S/ 500
1000	Horas de servicio de internet	S/ 1	S/ 1000
1000	Servicios de impresión	S/ 0.10	S/ 1000
4	Servicio de empastado	S/ 20	S/ 80
	Total		1,857

EVALUACIÓN

En estas sesiones de aprendizaje se aplicará la evaluación del aprendizaje en sus distintos momentos: Evaluación inicial o diagnóstica, evaluación de proceso para establecer progresivamente el avance en el desarrollo de las habilidades de motivación organizacional para la disminuir la deserción de los estudiantes de educación inicial en el instituto arco iris del Cusco; finalmente se aplicará una evaluación final o de salida, para determinar la eficiencia y de esta manera, corroborar los resultados del trabajo de investigación.

CONCLUSIONES

I. CONCLUSIONES DE LA VARIABLE MOTIVACION ORGANIZACIONAL

- a. La motivación organizacional se ve mejorada desde la autoconciencia emocional que es valiosa porque es el núcleo de la naturaleza humana. Fue necesario moderar las actividades y compromisos personales logrando de forma escalonada y eficiente cada una de las actividades académicas y personales que los estudiantes demandan a diario.

El grupo experimental a un inicio muestra en la opción siempre 20.6% para luego incrementar a 56.4%, en la opción de a veces también se ve disminuido, esta categoría de autoconciencia que se observa a través del indicador de la valoración adecuada que se tiene de sí mismo como a los demás, la categoría de nunca en el grupo experimental se ve una reducción la importancia de esta categoría radica en la obtención de un alto grado de reconocimiento de; cómo sus sentimientos los afectan a sí mismos, a otras personas y al desempeño en el trabajo. En el Grupo de control la opción siempre se mantiene casi igual en ambos momentos con 29.6% y 33.3%

- b. El componente control de emociones es esencial de la regulación motivacional es de índole cognitivo ya que será la manera de interpretar las situaciones concretas la que condicionan las reacciones emocionales. El otro componente básico de la regulación emocional hace referencia al control corporal, ya que la intensidad de los sentimientos está estrechamente relacionada con la activación fisiológica. Así, la relajación muscular y el control de la respiración permiten regular la intensidad de las emociones facilitando el control de las reacciones afectivas, ante estas observaciones se tiene que en un primer momento el grupo experimental en el pre test

muestra en el control de emociones y motivación siempre en el pre test de 38.5% al post test 56.4%, es importante destacar la capacidad de formar emociones equilibradas de la propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional porque tomar conciencia de la interacción que existe entre emoción, cognición (pensamientos) y comportamiento los estados emocionales inciden en el comportamiento y éstos en la emoción y ambos pueden regularse por la cognición. En el grupo de control la opción siempre a un inicio es de 46.3% y al final 42.6%, sin experimentar incremento alguno.

- c. La dimensión de automotivación que se define como la habilidad de motivarse y el optimismo, es uno de los requisitos imprescindibles para la consecución de objetivos, metas relevantes y tareas complejas y se relaciona con un amplio elenco de conceptos psicológicos que se usan habitualmente: control de impulsos, inhibición de pensamientos negativos, estilo atributivo, nivel de expectativas y autoestima y por ende la consecución de lo que inicia fortaleciendo a la no deserción.

Bajo ese concepto se puede observar que el Grupo experimental en un inicio mostró una respuesta de siempre 30.8% y posteriormente un incremento al 56.4%, en la opción de Siempre es justamente la propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional para la disminuir la deserción de los estudiantes que permite potenciar esta capacidad de motivarse a uno mismo que pone especialmente lecturas, actividades y practicas vivenciales para que cuando surjan las dificultades, el cansancio, el fracaso, es cuando el pensamiento de que las cosas irán bien, puede significar el éxito o el abandono y el fracaso.

II. CONCLUSIONES DE LA VARIABLE DESERCIÓN DE LOS ESTUDIANTES

- d. Las limitaciones económicas fueron una característica de las deserciones en todo el Perú y particularmente en el Instituto arco Iris del Cusco, sin embargo al motivar a los estudiantes que pueden agenciarse las mensualidades de forma creativa trabajando los fines de semana y además de mostrarles las facilidades de pagos en la institución, este factor de deserción disminuye comparativamente en la etapa del pre test se aprecia que así lo consideran o están totalmente de acuerdo 27 estudiantes y 25 en desacuerdo, para que en el post test luego de aplicado el modelo propuesta se note un incremento en desacuerdo de 106 respuestas y de acuerdo solo 8. Mientras en el grupo de control están desacuerdo de 67 a 73 en ambos tiempos
- e. El factor académico es un aliciente cuando cumple con las expectativas del estudiante de que se desprende que el perfil y los objetivos de su carrera se están cumpliendo como esperaba hasta el otro extremo que se deserta porque los estudiantes muestran problemas con el alcohol, drogas o a la depresión, estos factores se enmarcan dentro de los factores académicos; y en la etapa del pre test vemos que la frecuencia acumulada de respuestas en de acuerdo es de 34 para que posteriormente en el tiempo de post test las respuestas en desacuerdo aumente en 104 respuestas frecuentes a las diferentes interrogantes que contiene esta dimensión demostrando que al estar de acuerdo con las afirmaciones, respaldan las características o factores que académicos que afectan la motivación y por ende a la toma de decisión de abandonar los estudios.
- f. El factor institucional se refleja en el cuadro N° 13 y grafico N° 7, muestran los resultados a las interrogantes en dos tiempos en el pre test y en el post test, mostrándonos que ante las

afirmaciones de la deserción debido a fallas en el sistema educativo del instituto, en el pre test se ve en de acuerdo 91 respuestas frecuentes, mientras en el pos test test se reduce en la opción de acuerdo a 32, en el grupo de control se nota una ligera disminución en la opción de acuerdo de 81 a 74 respuestas de acuerdo.

Recomendaciones

- 1.- Para el desarrollo satisfactorio de la propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional propuesto se debe formar equipos de trabajo sin distinciones de habilidad o conocimiento, porque enriquece el aporte holístico.
- 2.- La "propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional para la disminuir la deserción de los estudiantes, tiene etapas de investigación y plasmación practica volviéndose terapéutica, recomendada para estudiantes hiperactivos, sarcásticos y con ideas divergentes, reduciendo las peleas y mejorando la camaradería.
- 3.- Se recomienda articular el "propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional para la disminuir la deserción de los estudiantes con áreas que atiborran al estudiante con datos o formulas, para cambiar el ambiente a uno de autodescubrimiento y motivación esto puede encender el amor por el aprendizaje.
- 4.- La ubicación social por niveles de rendimiento académico, se verá modificada, porque aparecerán los que mejor comunican cuando están motivados, quienes no necesariamente serán los que tienen rendimientos sobresalientes. Se recomienda no crear brechas sino reflexionar sobre las diversas formas de comunicarnos.
- 5.- La propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional para la disminuir la deserción de los estudiantes, propuesto creara estudiantes autos dirigidos que pueden llegar a discrepar con la instrucción que los convierte en un depósito de datos dirigida al próximo examen.

7.- Los estudiantes de menor estatus socioeconómico obtendrán tanto o más instrucción de la propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional que aquellos de los más altos niveles socioeconómicos, se sugiere resaltar la conexión por el trabajo y motivación en equipo

BIBLIOGRAFÍA

- Allaire, Yvan y Firsirotu, Mihaela (1992) “Teorías sobre la cultura organizacional” En Abravanel y otros “Cultura organizacional” Legis. Bogotá,.
- Allaire, Yvan y Firsirotu, Mihaela. (1992) “Revoluciones culturales en las grandes organizaciones” En Abravanel y otros “Cultura organizacional” en Legis. Bogotá.
- Barley S. (1983) “Semiotics and the study of occupational and organizational cultures” En Administrative Science Quarterly.
- Barney, J. (1986) “Organizational culture can be a source of sustained competitive advantage” En Revista Academy of Management Review,
- Beatty, Jack (1998) El mundo según Peter Drucker. Buenos Aires, Editorial Sudamericana,
- Bunge, Mario. (1999) Las ciencias sociales en discusión. Editorial Sudamericana. Buenos Aires,.
- Burell, Gibson y Morgan, Gareth. (1979) Sociological paradigms and organizational analysis. Elements of the sociology or corporate life. Londres, Heinemann,
- Bligh, D. A. 1971 What’s the use of lecturing? Devon, England: Teaching Service Centre, University of Exeter,.
- Bloom, B et al. 1956: Taxonomy of educational objectives, Handbook I: Cognitive Domain. Nnew York, David McKay,
- Clegg, V.L. 1979. Teaching Behaviors which stimulate student motivation to learn. Unpublished doctoral dissertation, Kansas State University,
- Collins, James y Porras, Jerry. 1995. Empresas que perduran. Bogotá, Norma,
- Cummings, Thomas y Worley, Christopher. 2007 Desarrollo organizacional y cambio. Méjico, Thomson Editores,
- Cummings T. y Huse E. 1989 Organization development and change. New York, West Publishing Company

Davis, Stanley. 1993. “Cultura corporativa y Estrategia, dos piezas que deben ir juntas”, en Management y Gestión, Abril

De Bono, Edward. 1998. Seis sombreros para pensar. Buenos Aires, Granica,

De Bono, Edward. 1986. El pensamiento lateral. Barcelona, Paidós,

De Bono, Edward. Conflictos. Una mejor manera de resolverlos. Buenos Aires, Planeta, 1990.

Denison, D. y Mishra, A. “Toward a theory of organizational culture and effectiveness”, en Organization Science. 1995.

Drucker, Peter. Reflexiones para un director. Madrid. Asociación para el progreso de la Dirección, 1997.

Drucker, Peter. “Cambiar las conductas, no la cultura”, en Revista América Economía, N° 60, Abril, 1992,

Etkin, Jorge. Política, Gobierno y Gerencia de las Organizaciones. Buenos Aires, Prentice Hall, 2000.

Flippo, Edwin y Munsinger, Gary. Dirección de empresas”. Buenos Aires, El Ateneo, 1982

Frischknecht, Federico, “Filosofía de la estrategia”, en Revista Administración de empresas. 1983, Tomo XIV, N° 160.

García, Salvador y Dolan, Simón. Dirección por valores. Madrid, McGraw Hill, 1997.

Gordon, G, “Industry determinants of organizational culture” en Academy of Management Review 1991, N° 16

Gregory, K. “Native view paradigms: Multiple cultures and culture conflicts in organizations”, en Administrative Science Quarterly. 1983, N° 28.

Hellriegel, Don y Slocum, John. Administración. Méjico, Thomson Editores, 1998.

Hofstede, Geert. “Dimensions of national cultures in fifty countries and three regions”, en Expiscations in CrossCultural Psychology. Lisse Netherlands swets and Zeitlinger. 1983.

Krieger, Mario. Sociología de las organizaciones. Buenos Aires, Prentice Hall, 2001.

Jonson, Phil y Duberley, Joanne. Comprendiendo la investigación en Administración. Traducción del Lic. Raúl

Oviedo. Publicación del Instituto de Investigaciones y Asistencia Técnica en Administración (IIATA) N° 8.4

Junio 2007. Facultad de Ciencias Económicas y Estadística UNR Rosario, 2007.

Johnson, Gerry y Scholes, Kevan. Dirección estratégica. Madrid, Prentice Hall, 2001.

Kotter, J. y Heskett J. Corporate Culture and Performance. Nueva York, Free Press, 1992.

León, Orfelio Análisis de decisiones. Madrid, McGraw Hill, 1994.

Maturana, H. y Varela, F. Autopoiesis and Cognition: The Realization of the living. London, Reidl, 1980.

Mintzberg, Henry. Mintzberg y la dirección. Barcelona, Ariel, 1984.

Morgan, Gareth. Imágenes de la organización. Méjico, Alfaomega, 1991.

Ohmae, Kenichi. La mente del estratega. Méjico, Mc Graw Hill, 1989.

Ouchi, William. Teoría Z. Buenos Aires, Orbis, 1982.

Peters, Thomas y Waterman, Robert. En busca de la excelencia. Buenos Aires, Atlántida, 1982.

Rodríguez, Darío. Diagnóstico Organizacional. Santiago de Chile, Alfaomega, 1999.

Sass, E. J. (1989) "Motivation in the College Classroom: What students tell us. Teaching of Psychology,

Sallenave, Jean Paul. La gerencia integral. Bogotá, Norma, 1994.

Schein, Edgar. La cultura empresarial y el liderazgo. Barcelona, Plaza & Janés, 1988.

Schvarstein, Leonardo. Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas. Buenos Aires, Paidós, 1998.

Simon, Herbert. "A behavioral model of rational choice" en Quarterly Journal of Economics, 1955.

Smircich, L. "Concepts of culture and organizational analysis" en Revista Administrative Science Quarterly.1983.

Sorensen, J. "The strength of Corporate Culture and the Reliability of Form Performance", en Revista

Administrative Science Quarterly, 2002, N° 47..

Sutherland, Stuart. Irrationality, the Enemy within Ed. castellano: Madrid. Alianza Editorial, 1992,

Taylor, Carolyn. La cultura del ejemplo. Una nueva manera de hacer negocios. Buenos Aires, Aguilar, 2006.

ANEXOS

ENCUESTA REALIZADA AL V Y VI SEMESTRE DE EDUCACION INICIAL







ENCUESTA SOBRE DESERCIÓN DE ESTUDIANTES

Instrucciones

Estimado (a) estudiante, la presente encuesta sobre deserción es un tema de investigación educativa, conteste las preguntas en forma veraz y objetiva. Con su apoyo nos permitirá resolver aspectos importantes de la problemática educativa del instituto, muchas gracias por su participación.

6. Totalmente en desacuerdo
7. En desacuerdo
8. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
9. De acuerdo
10. Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	Índice					
		1	2	3	4	5	
	FACTOR ECONOMICO						
1	¿Cree que la capacidad económica del estudiante favorece la deserción?						
2	¿Cree que la deserción se debe a la falta de motivación y apoyo dentro de la familia?						
3	¿Cree usted que la deserción de los estudiantes se debe a la carga familiar?						
4	¿ Usted cree que la deserción de los estudiantes se debe a la falta de apoyo económico o financiero						
	FACTOR ACADEMICO						
5	¿Usted cree que el perfil y los objetivos de su carrear se están cumpliendo como esperaba?						
6	¿Usted cree que la metodología de su carrera es apropiada para evitar la deserción?						
7	¿Usted cree que la deserción de los estudiantes de su carrera se debe a la falta de relación entre la teoría y la práctica?						
8	¿Usted cree que la deserción se debe a la exigencia en las evaluaciones académicas o tal vez a los controles, trabajos, presentaciones etc.?						
9	¿Usted cree que la deserción se debe a no tener buenos hábitos de estudio?						
10	¿Usted cree que la deserción de los estudiantes se debe por tener una baja motivación?						
11	¿Usted cree que la deserción se debe a la carga laboral que realizan para mantenerse los alumnos?						
12	¿Usted cree que la deserción de los estudiantes se debe a los problemas con el alcohol, drogas o a la depresión?						
	FACTOR INSTITUCIONAL						
13	¿Usted cree que la deserción de los estudiantes se debe a la mala relación docente estudiante						
14	¿Usted cree que la deserción de los estudiantes se debe a que la plana docente no está programada a tiempo al inicio del ciclo?						
15	¿Usted cree que la deserción de los estudiantes se debe a la poca experiencia académica de los docentes?						

16	¿Usted cree que la deserción de los estudiantes se debe a la escasa experiencia laboral de los docentes?					
17	¿Usted cree que la deserción de los estudiantes se debe a la falta de apoyo a los estudiantes en temas académicos?					
18	¿Usted cree que la deserción de los estudiantes se debe a los bajos servicios del instituto?					
19	¿Usted cree que la deserción de los estudiantes se debe a que no existen mayores vínculos de identidad entre la institución y el estudiante?					

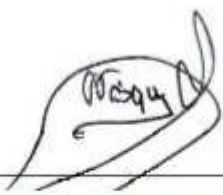
CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **M.Sc. Carlos Ulices Vasquez Crisanto**, usuario revisor del documento titulado. **Propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional para disminuir la deserción de los estudiantes de educación inicial en el instituto Arco Iris-Cusco-2019.** Cuya autora es, **Carmen Lisbeth Espinoza Rojas**, identificada con documento de identidad N° **42369626** declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud del **20%**, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

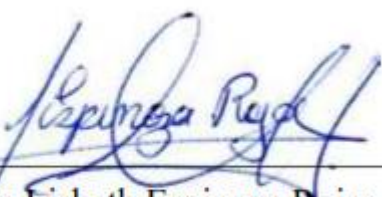
El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, febrero del 2020



M.Sc. Carlos Ulices Vasquez Crisanto
Asesor
DNI: 16698092



Carmen Lisbeth Espinoza Rojas
Autora




Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Carmen Lisbeth E Espinoza Rojas
Título del ejercicio: Gestión financiera
Título de la entrega: "PROPUESTA DE GESTIÓN, BASADA EN LA MOTIVACIÓN ORG...
Nombre del archivo: TESIS-ESPINOZA_ROJAS_CARMEN_LISBETH.docx
Tamaño del archivo: 4.01M
Total páginas: 126
Total de palabras: 21,733
Total de caracteres: 117,670
Fecha de entrega: 31-may.-2023 04:18p. m. (UTC-0400)
Identificador de la entrega... 2106242215



M.Sc. Carlos Ulises Vasquez Crisanto
Asesor

"PROPUESTA DE GESTIÓN, BASADA EN LA MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL PARA DISMINUIR LA DESERCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN INICIAL EN EL INSTITUTO ARCO IRIS - CUSCO – 2019"

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

xdoc.mx

Fuente de Internet

5%

2

karin.fq.uh.cu

Fuente de Internet

2%

3

repository.icesi.edu.co

Fuente de Internet

<1%

4

www.u-planner.com

Fuente de Internet

<1%

5

Yadith Herrera Corrales. "Estudio del desarrollo de competencias a través de prácticas experimentales. Experiencia en la asignatura de introducción a la química", Revista Multi-Ensayos, 2019

Publicación

<1%

6

adrianmotivando.blogspot.com

Fuente de Internet


<1%

7

www.hombrenuevoeditores.com

Fuente de Internet

<1%


M.Sc. Carlos Ulises Vasquez Crisanto
Asesor

8	edoc.pub Fuente de Internet	<1 %
9	www.elportaldelhombre.com Fuente de Internet	<1 %
10	www.unesco.cl Fuente de Internet	<1 %
11	www.mds.mypodcast.com Fuente de Internet	<1 %
12	www.ipmeducar.com.ar Fuente de Internet	<1 %
13	biblio.unvm.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
14	www.yumpu.com Fuente de Internet	<1 %
15	www.derebote.com Fuente de Internet	<1 %
16	pt2.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
17	centroculturalunivercitario.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
18	servicio.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
19	sired.udenar.edu.co Fuente de Internet	<1 %
20	www.cmfapostolado.org Fuente de Internet	<1 %

21	Granados Nava Guillermina,Rodriguez Aldana Esperanza Paula. "El psicologo de Iztacala y su insercion en las organizaciones : un programa de intervencion para incrementar la productividad de las organizaciones", TESIUNAM, 2002 Publicación	<1 %
----	--	------

22	es.unionpedia.org Fuente de Internet	<1 %
----	---	------

23	mediacionargentina.com Fuente de Internet	<1 %
----	---	------

24	www.joseacontreras.net Fuente de Internet	<1 %
----	--	------

25	Rodarte Ibarra Gabriela. "La deserción escolar de la Escuela Primaria Rural 5 de mayo de 1862, del Municipio de Teutla Puebla : la motivación como estrategia didáctica para favorecer la continuidad escolar", TESIUNAM, 2020 Publicación	<1 %
----	---	------

26	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
----	---	------

27	www.powershow.com Fuente de Internet	<1 %
----	--	------

28	localexam.com Fuente de Internet	<1 %
----	---	------

29	333elperrodepavlov.wordpress.com Fuente de Internet	:1 %
----	---	------

30 Cortés Quezada Juan Rodrigo. "Como inducir en los vendedores la motivación y automotivación : un estudio comparativo de eficacia", TESIUNAM, 2019 $<1\%$

Publicación

31 D. Heredia, Y. Amaya, E. Barrientos. "Student Dropout Predictive Model Using Data Mining Techniques", IEEE Latin America Transactions, 2015 $<1\%$

Publicación

32 a59.hu $<1\%$

Fuente de Internet

33 Walter Manuel Trujillo Yaipén, Luis Alberto Curo Maquén, Lilian Roxana Paredes López, Katherine Carbajal Cornejo. "Eficiencia de los simuladores virtuales en la competencia de indagación para el aprendizaje de física elemental", Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 2023 $<1\%$

Publicación

34 www.alfonsoelpidiosanchezlopez.com $<1\%$

Fuente de Internet

35 www.icme14.org $<1\%$

Fuente de Internet

36 Sandoval Velázquez Ulises. "Estudio cualitativo sobre abandono escolar en educación superior en el área de humanidades y de las artes de la UNAM", TESIUNAM, 2017 $<1\%$

37	www.icfes.gov.co	<1 %
	Fuente de Internet	

38	www.mif.net.ua	<1 %
	Fuente de Internet	

39	Landin Zuñiga José Alfredo. "La automotivación como un aspecto importante de la inteligencia emocional", TESIUNAM, 2007	<1 %
	Publicación	

40	istpnesp1.blogspot.com	<1 %
	Fuente de Internet	

41	blog.udlap.mx	<1 %
	Fuente de Internet	

42	repositorio2.udelas.ac.pa	<1 %
	Fuente de Internet	

43	www.bumeran.competir.com	<1 %
	Fuente de Internet	

44	Ramírez Estrada Martha Elena. "Relación de la motivación al logro y la satisfacción laboral con el techo de cristal en trabajadoras mexicanas", TESIUNAM, 2016	<1 %
	Publicación	

45	comocrearuncendi.blogspot.com	<1 %
	Fuente de Internet	

46	publiensayos.com	<1 %
	Fuente de Internet	

47	ramiolrabort.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
48	Ocaña Cruz Aniela. "Diseño de etiqueta para agua embotellada a partir de la inclusión de la persuasión dentro del proceso creativo", TESIUNAM, 2018 Publicación	<1 %
49	Vega Henze Alejandro. "Satisfacción de necesidades, personalidad y desempeño", TESIUNAM, 2004 Publicación	<1 %
50	cse.oauife.edu.ng Fuente de Internet	<1 %
51	www.tandfonline.com Fuente de Internet	<1 %
52	addi.ehu.es Fuente de Internet	<1 %
53	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
54	www.edunexos.edu.co Fuente de Internet	<1 %
55	angolatransparency.blog Fuente de Internet	<1 %
56	ojs.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
57	www.grandespymes.com.ar Fuente de Internet	<1 %

58 Claudia Ximena González-Moreno, Yulia Solovieva. "Impacto del juego de roles sociales en la formación de la función simbólica en preescolares", Revista de Psicología Universidad de Antioquia, 2016

Publicación

59 alejandrohumboldtseminario0906iii.blogspot.com

Fuente de Internet

60 2-learn.net

Fuente de Internet

61 Leyva Hernández Edith Adeyanira. "El acoso laboral en las empresas mexicanas", TESIUNAM, 2022

Publicación

62 repositorio.untrm.edu.pe

Fuente de Internet

63 www.grade.org.pe

Fuente de Internet

64 cdn.goconqr.com

Fuente de Internet

65 es.wikipedia.org

Fuente de Internet

66 repositorio.upse.edu.ec

Fuente de Internet

67 repositorio.ucp.edu.co

Fuente de Internet

68	Fabela Fabián Aglaet. "Estrategia psicopedagógica para la detección oportuna de la dislexia evolutiva", TESIUNAM, 2011 Publicación	<1 %
69	ask.fm Fuente de Internet	<1 %
70	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
71	Ruiz Larraguivel Ma. Estela. "Propuesta y desarrollo de un modelo de evaluación curricular para el nivel superior", TESIUNAM, 1993 Publicación	<1 %
72	elamoreslar.wixsite.com Fuente de Internet	<1 %
73	nanopdf.com Fuente de Internet	<1 %
74	www.colegiomontemorel.edu.co Fuente de Internet	<1 %
75	www.taiss.com Fuente de Internet	<1 %
76	Laris Iturriaga Ana Maria. "Intelite : una mirada analítica dentro de un sistema en constante reestructuración", TESIUNAM, 2002 Publicación	<1 %
77	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	<1 %

78	robertosuareztagle.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
79	www.upd.edu.mx Fuente de Internet	<1 %
80	Dueñas Melgoza Luis Alberto. "Evaluación de la inteligencia emocional en estudiantes de psicología de la Universidad don Vasco", TESIUNAM, 2014 Publicación	<1 %
81	Vilma Elena Chow-White, William Oswaldo Flores-López. "Deserción estudiantil universitaria: Un estudio en una Universitaria Comunitaria Intercultural", Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas, 2021 Publicación	<1 %
82	oessays.com Fuente de Internet	<1 %
83	www.larioja.org Fuente de Internet	<1 %
84	repository.globethics.net Fuente de Internet	<1 %

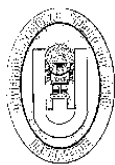
Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”

HACE CONSTAR QUE:

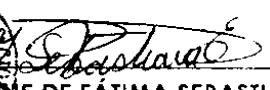


Bach. ESPINOZA ROJAS CARMEN LISBETH

Ha(n) cumplido con adjuntar dentro de su Informe final de Investigación titulado “**Propuesta de gestión, basada en la motivación organizacional para disminuir la deserción de los estudiantes de educación inicial en el instituto Arco Iris-Cusco-2019.**” (expediente N°6303-06/072023-VIRTUAL-U.I-FACHSE), presentado para la obtención del **Grado de Maestro (a) en Ciencias de la Educación, mención: Investigación y Docencia.** la **CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD** expedida por el **software de reporte de similitud del TURNITIN** el cual reporta un **índice de similitud del 20 %**, el mismo que ha sido revisado y constatado por el (a) **M.Sc. Carlos Ulices Vasquez Crisanto** y por los miembros del jurado según se determina en el Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y la Resolución N° 659-2020-R de fecha 08 de setiembre de 2020 que ratifica la Resolución N° 012-2020-VIRTUAL-VRINV, mediante la cual se aprueba la Directiva para la evaluación de originalidad de los documentos académicos, de investigación formativa y para la obtención de Grados y títulos de la UNPRG - Guía de uso del Software de reporte de similitud -TURNITIN.

Se otorga la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que considere pertinente.

Lambayeque, 6 de Julio de 2023


Dra. YVONNE DE FÁTIMA SEBASTIANI ELÍAS
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FACHSE

YFSE/ECV.
C.c. Archivo.