

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA



TESIS

Gestión en los estados de ánimo y el comportamiento organizacional, I. E. Fidel Zárata Plasencia El Salitre, Cajamarca, 2020.

Presentada para obtener el grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

Investigador:

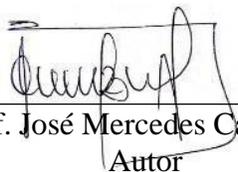
Carrera Bazán, José Mercedes

Asesor:

Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo

Lambayeque, 2022

Gestión en los estados de ánimo y el comportamiento organizacional, I. E. Fidel Zárate Plasencia El Salitre, Cajamarca, 2020.



Prof. José Mercedes Carrera Bazán
Autor



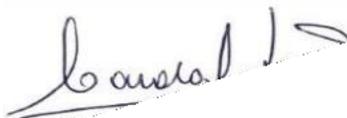
Dr. Dante A. Guevara Servigón
Asesor

Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

Aprobado por:



Dra. Sebastiani Elías Yvone de Fátima
Presidente del jurado



Mag. Smith Maguiña Carola Amparo
Secretario del jurado



Mag. Espinoza Yong Nelson Pacífico
Vocal del jurado



Dr. Guevara Servigón Dante Alfredo
Asesor

Lambayeque, 2022



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N°483-VIRTUAL

Siendo las **08:00 horas**, del día **viernes 04 de noviembre de 2022**; se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet**: <https://meet.google.com/gyi-kxoi-pdw>, los miembros del jurado designados mediante **Decreto N°089-2020-VIRTUAL-U.I.-FACHSE**, de fecha **10 de setiembre de 2020**, integrado por:

- Presidente : **Dra. Yvonne de Fátima Sebastiani Elías.**
- Secretario : **M.Sc. Carola Amparo Smith Maguiña.**
- Vocal : **M.Sc. Nelson Pacífico Espinoza Yong.**
- Asesor Metodológico : **Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón.**
- Asesor Científico : **_**



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“GESTIÓN EN LOS ESTADOS DE ÁNIMO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, I. E. “FIDEL ZÁRATE PLASENCIA” EL SALITRE, CAJAMARCA, 2020”**; presentada por el tesista **JOSE MERCEDES CARRERA BAZÁN**, para obtener el **Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación**, mención: **Gerencia Educativa Estratégica**.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 620-2021-CU de fecha 30 de diciembre de 2021); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de **(16) (DIECISEIS)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **BUENO**. Siendo las **9 am horas** del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dra. Yvonne de Fátima Sebastiani Elías
PRESIDENTE

M.Sc. Carola Amparo Smith Maguiña
SECRETARIA

M.Sc. Nelson Pacífico Espinoza Yong
VOCAL

<<<<OBSERVACIONES:

.....

.....

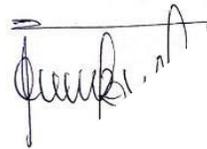
.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

Declaración jurada de originalidad

Yo, Carrera Bazán, José Mercedes investigador principal, y Guevara Servigón, Dante Alfredo asesor del trabajo de investigación Gestión en los estados de ánimo y el comportamiento organizacional, I. E. Fidel Zárate Plasencia El Salitre, Cajamarca, 20220 declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiere lugar. Que puede conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, octubre del 2021



Nombre del investigador : Carrera Bazán, José Mercedes



Nombre del asesor : Guevara Servigón. Dante Alfredo

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a la memoria de mis padres Celia Teresa y José Manuel, que desde el cielo me guían, que han sabido transmitirme los valores que orientan mi camino y cuyas bendiciones diarias me protegen.

Agradecimiento

A Dios por darme la vida, por ser mi fortaleza y mi guía, por darme la fe y fuerza espiritual necesaria.

Al Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón, por el asesoramiento en la presente investigación, un docente comprometido en transmitir con su ejemplo una educación siempre innovadora.

Índice General

<u>Acta de sustentación (copia)</u>	3
<u>Declaración jurada de originalidad</u>	4
<u>Dedicatoria</u>	5
<u>Agradecimiento</u>	6
<u>Índice General</u>	7
<u>Índice de Tablas</u>	8
<u>Índice de Anexos</u>	9
<u>Resumen</u>	9
<u>Abstract</u>	11
<u>Introducción</u>	12
<u>Capítulo I. Marco Teórico</u>	126
1.1 <u>Antecedentes de la Investigación</u>	16
1.2 <u>Base Teórica</u>	18
1.3 <u>Bases Conceptuales</u>	24
<u>Capítulo II. Métodos y Materiales</u>	31
2.1 <u>Diseño de la Investigación</u>	31
2.2 <u>Población y muestra</u>	31
2.3 <u>Materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos</u>	32
2.4 <u>Métodos y procedimientos para la recolección de datos</u>	34
<u>Capítulo III. Resultados y propuesta de la investigación</u>	35
<u>Capítulo IV. Conclusiones</u>	57
<u>Conclusiones</u>	57
<u>Capítulo V. Recomendaciones</u>	58
<u>Recomendaciones</u>	58
<u>Referencias Bibliográficas</u>	59
<u>Anexos</u>	63

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 01: Las normas institucionales	35
Tabla 02: Acerca de la gestión administrativa	36
Tabla 03: Participación y apoyo institucional hacia el docente ...	37
Tabla 04: Acerca del desempeño docente.....	38
Tabla 05: Trabajo corporativo	39
Tabla 06: Apoyo directivo a los docentes	40
Tabla 07: Acerca de las actitudes del docente	41

Índice de Anexos

	Pág.
Anexo 01: Instrumento para evaluar el clima organizacional desde la percepción del docente	64
Anexo 02: Ficha de validación de expertos (variable: Gestión de los estados de ánimo).....	67
Anexo 03: Ficha de validación de expertos (variable: Comportamiento organizacional)	69
Anexo 04: Ficha de validación de expertos (variable: Gestión de los estados de ánimo).....	71
Anexo 05: Ficha de validación de expertos (variable: Comportamiento organizacional)	73
Anexo 06: Recibo digital y reporte de turnitin	75

Resumen

El presente trabajo de investigación denominado Gestión de los estados de ánimo y su incidencia en el comportamiento organizacional en la I. E. Fidel Zárate Plasencia, el salitre, Cajamarca, 2020 asume que el clima en una organización es un concepto que se refiere a las apreciaciones subjetivas de los actores sociales en el marco de las relaciones de trabajo, es como una evaluación que hacen los actores que se refleja en los estados de ánimo respecto de la organización y que afecta los desempeños individuales. El estudio es de tipo descriptivo, propositivo, no experimental. La población muestral en el presente estudio comprende 13 docentes de la institución educativa Fidel Zárate Plasencia. Entre las conclusiones se tiene que las estrategias de motivación, tienden a desarrollar en los docentes tanto su compromiso, e identificación institucional, como su involucramiento consciente con los objetivos, la misión, la visión y el desarrollo institucional.

Palabras claves: Estrategia de gestión, estados de ánimo, comportamiento organizacional, motivación.

Abstract

This research work called "Management strategies in mood states and their impact on organizational behavior in the educational institution Fidel Zárate Plasencia in the populated center El Salitre, in the Cajamarca region assumes that the climate in an organization is A concept that refers to the subjective appreciations of social actors in the framework of work relationships is like an assessment made by the actors that is reflected in the states of mind regarding the organization and that affects individual performance. The study is purposeful, not experimental. The sample population in this study comprises 13 teachers from the educational institution Fidel Zárate Plasencia. Among the conclusions is that the motivation strategies tend to develop in teachers both their commitment and institutional identification, as well as their conscious involvement with the objectives, mission, vision and institutional development.

Key words: Management strategies, mood states, organizational behavior, motivation.

Introducción

Las instituciones educativas, son organizaciones en las que confluyen no sólo actores sociales con determinadas funciones laborales, sino también sus intereses, sus necesidades, sus emociones, que según los estudiosos giran alrededor del concepto comportamiento organizacional. El Comportamiento Organizacional: En las instituciones educativas de hoy, se ha convertido en el principal cambiador en la búsqueda de un excelente desarrollo organizacional, un requisito previo en el mundo globalizado de hoy, con características por el establecimiento de altos valores. Los valores de un individuo y la facultad para realizar una variedad de eventos influyen en los niveles de progreso de los docentes. y satisfacción.

En ese sentido, Robbins (1996) asume que la observación y la percepción valorativa de este análisis, constituyen elementos individuales y también en equipos que integren la forma organizativa de la institución.

Hoy en día, Al estudiar el comportamiento organizacional confluyen distintas disciplinas ejemplo a la “sociología, la psicología, la comunicación” y la gestión para comprender e interpretar las distintas evidencias del comportamiento de los individuos sociales, así como en él tienen lugar diversos procesos: Toma de decisiones, inteligencia, motivación, conflicto y negociación, educación de servicio, actitudes de trabajo, conducta desviada en el lugar del quehacer práctico y protección. Robbins (1996) plantea que, para caracterizar, teorizar, explicar y monitorear la conducta humana en el lugar de trabajo, es importante considerar a la organización como un sistema social que combina aspectos científicos y personas humanas, tecnología y humanidad; Por lo tanto, es elemental entender la fisiología interna.

El análisis del comportamiento humano en las instituciones es fundamental porque se deriva de necesidades humanas y mecanismos de valores profundamente arraigados; porque se trata de entender sus relaciones y observar su comportamiento y eventos. Como decía Stephen Robbins (1999), no existe una fórmula sencilla y práctica para el quehacer práctico con sujetos, además no hay una alternativa de salida perfecta a los conflictos de una institución. Se plantea ampliar los conocimientos y habilidades

establecidas para mejorar la calidad de los vínculos interpersonales en el lugar de trabajo.

Tradicionalmente, los estudios acerca de las instituciones educativas, se han circunscrito a políticas educativas, planes curriculares, procesos de enseñanza-aprendizaje, gestión institucional, rendimiento, deserción etc.; quedando hasta cierto punto rezagados, problemas como los conflictos institucionales, el clima laboral, las interrelaciones humanas, las emociones, las actitudes, de los agentes educativos. Otro aspecto adicional es el relativo a la convivencia social en las instituciones educativas, que por lo general se consideraba que está divorciado de los objetivos, misión y visión institucionales; pues al ambiente institucional se la concibe rutinariamente a través de motivación como de interés individuales limitados a actuar sobre reglas y normas institucionales, mientras que la personalización y la fragmentación del estilo de trabajo son las formas más comunes que caracterizan la conducta institucional.

Al respecto, Bolívar (2000) indica que la aparición de conflictos que abarca en una organización limita las oportunidades de crecimiento y cambia las relaciones interpersonales, provocando una reducción de las tareas y metas planificadas

En una institución educativa, en la mayoría de las veces, son los directivos los que imponen su filosofía de gestión, afectando los diversos comportamientos individuales y grupales de la organización. Bolívar (2000) dice que, de este tipo de liderazgo gerencial, depende mucho el desarrollo, no sólo laboral, sino también emocional, actitudinal, axiológico de los actores sociales, que conviven en la organización. De estos y otros conceptos podemos inferir que las formas de comportamiento en las organizaciones están asociadas a los cambios gerenciales o tecnológicos que suceden al interior de ellas, las mismas que generan temor, percepciones negativas, inestabilidad emocional, conflictos emocionales, entre otros.

Como una expresión de esta problemática, podemos decir, que en el comportamiento organizacional de los maestros del centro educativo Fidel Zárate Plasencia del Centro Poblado El salitre, de la provincia de Contumazá, región de Cajamarca, se aprecia escasa identificación con los problemas institucionales, la misma que va de la mano

con la desmotivación a querer participar en los eventos institucionales. La fragmentación social y el individualismo comportamental, están asociados al poco interés por conocer y contribuir con las metas, la misión y visión institucionales. Además, se puede percibir, actitudes encontradas entre los docentes, así como antipatía entre docentes, y directiva de la institución. El prejuizamiento es otro prejuicio existente dentro de la organización.

En esta realidad es que origina el siguiente **problema**: ¿La estrategia de gestión en los estados de ánimo contribuyen a la mejora del comportamiento organizacional de los docentes de la institución educativa Fidel Zárate Plasencia del centro poblado El Salitre, de la región Cajamarca **El objeto de estudio** viene a ser: El proceso de gestión en relación con el comportamiento organizacional. **El campo de acción** es la estrategia de gestión en los estados de ánimo contribuye a la mejora del comportamiento organizacional de los profesores de la institución educativa Fidel Zárate Plasencia del centro poblado El Salitre, de la región Cajamarca.

Objetivo general

Proponer una estrategia de gestión en los estados de ánimo sustentada en el comportamiento organizacional de S. Robbins, en las competencias emocionales de Goleman, y en la teoría de las necesidades emocionales para mejorar el comportamiento organizacional de los docentes de la institución educativa Fidel Zárate Plasencia del centro poblado El Salitre, de la región Cajamarca.

Objetivos específicos

- Desarrollar un diagnóstico situacional a fin de conocer las características que presentan los estados de ánimo de los docentes de la institución educativa Fidel Zárate Plasencia del centro poblado El Salitre, de la región Cajamarca.
- Organizar el desarrollo de talleres basados en la auto-reflexión y a la regulación de las emociones del docente, a fin de reconocer sus propias emociones, y hacer una apreciación consciente de las mismas.

- Establecer en base a las estrategias de trabajo en equipo, el monitoreo reflexivo a fin de determinar su influencia en el desempeño laboral y en la institución.
- Propiciar una comunicación interpersonal fluida, asertiva, horizontal a fin de mejorar el clima y la satisfacción laboral de los docentes y de otros actores sociales que laboran en la institución educativa.

Se plantea la siguiente **hipótesis**

Si se propone una estrategia de gestión en los estados de ánimo sustentada en el comportamiento organizacional de S. Robbins, en las competencias emocionales de Goleman, y en la teoría de las necesidades emocionales, entonces es posible mejorar el comportamiento organizacional de los profesores del centro educativo Fidel Zárate Plasencia del centro poblado El Salitre, de la región Cajamarca.

Este trabajo de investigación abarca de cinco episodios como capítulos: En este caso el primer capítulo proporciona un marco teórico. La segunda parte evidencia el marco teórico utilizado en relación al problema de investigación. El tercer capítulo evidencia el enunciado, fundamento de teoría y métodos de funcionamiento. El capítulo cuatro presenta las conclusiones y recomendaciones del capítulo cinco, y finalmente se proporciona una bibliografía y artículos relacionados.

El autor

Capítulo I.

Diseño Teórico

1.1.-Antecedentes de la Investigación

Internacionales

Álvarez, V; Aranda, I; Fuertes, Antonio; & Otros; (2018); asumen que las emociones:

Se caracterizan por tener una mayor intensidad, generalmente, acompañada de un claro correlato psicofisiológico, una duración menor, manifestándose en forma de episodios más o menos breves y por tener como desencadenante la interpretación que la persona hace de un evento concreto e identificable (p. ej., un comentario positivo de un colega). Manifiestan que suelen ir acompañadas de una expresión emocional particular. (p. 67)

Desde la perspectiva de Pérez, S. (2016) la emoción es un constructo que se define:

Como patrones complejos de sentimientos hacia un objeto o una persona. Algunos autores coinciden en afirmar que las emociones son procesos adaptativos cuyo efecto positivo o negativo dependerá de la valoración o significado que el individuo tenga de la situación y de sus recursos para adaptarse a los cambios. Aunque existen diferentes taxonomías, generalmente se dividen en dos clases: agradables o positivas (expresan una evaluación o sentimiento favorable) y desagradables o negativas (manifiestan sentimientos desfavorables). (p. 58)

Por otra parte, Macedo & Delgado; (2020); manifiestan que:

El comportamiento organizacional fortalece el mejor crecimiento para la gestión educativa, la institución contribuye al proceso de progreso institucional para el cumplimiento de metas estratégicas. Argumentan actitudes positivas organizacionales en la gestión educativa como imperfecto debido a que los integrantes internos y externos no están satisfechos con los

servicios que brinda el personal que maneja la jefatura de la institución educativa. (p. 76)

Nacionales.

Deza, E. L. (2020); plantea que el objetivo de la investigación es:

Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la calidad del servicio educativo de los docentes en la Institución Educativa Manuel Tobías García Cerrón, del distrito de Puente Piedra- 2019, entendiendo por comportamiento organizacional a los actos y actitudes de las personas dentro de una institución, por otro lado, la calidad del servicio es entendida como la eficiencia y eficacia de la institución educativa, que son temas motivo de la presente investigación. (p. 12)

Por su parte, Cruz, C. (2018) se proponer como objetivo general:

Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional educativa y el desempeño docente en el Colegio Nacional Rosa de Santa María del distrito de Breña para la cual se investigó sobre los conceptos de cultura organizacional educativa y el desempeño docente. La conclusión principal resultó que la cultura organizacional educativa, no se relaciona significativamente con el desempeño docente en los profesores del Colegio Nacional Rosa de Santa María del distrito de Breña. (p. 15)

Por otra parte, Cañarí, Y. (2017). Se planteó como propósito demostrar que la:

Motivación laboral tiene relación con el comportamiento organizacional de los docentes en la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús”. Los resultados nos indican que existe una relación alta significativa entre las variables de estudio; sobre una muestra de 60 individuos, el cual permite aceptar que: Existe relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional de los docentes en la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús”. (p. 14)

Ñaña, C. (2017) sostiene que:

Al hablar de organizaciones, es importante mencionar que están constituidas de forma principal por su equipo humano, y mediante él buscan alcanzar sus objetivos organizacionales. Sin embargo, los objetivos organizacionales y los de las personas frecuentemente entran en conflicto; es ahí donde se ve la necesidad de aplicar conceptos sobre el Comportamiento y Desarrollo Organizacional para la minimización de los efectos negativos de esta interacción y su impacto. El propósito se enmarcará en el estudio y la aplicación de conocimientos relacionados con la forma en que las personas actúan dentro de las organizaciones, como una herramienta que nos ayudará a comprender mejor su conducta. (p. 79).

De otra parte, Grados, E. (2016). Entre sus conclusiones sostiene que el programa de

Inteligencia Emocional influye significativamente en el clima institucional en directivos, docentes y administrativos del nivel primario de la Institución Educativa Santo Domingo de Guzmán. Manifiesta que el personal de la institución educativa debe ser conscientes de su rol, tener intencionalidad a la realización de los cambios como personas que interactúan en las instituciones educativas, fomentar y mantener un clima institucional agradable que ello los llevará a un mejor desempeño docente y a una mejor calidad educativa. (p. 81)

1.2.-Bases teóricas

1.2.1.- Teoría de las necesidades motivacionales

Motivación es una palabra proviene del término latino "moveré" que quiere decir el desplazamiento y la agrupación de varios intereses, necesidades, actitudes, deseos y movimientos internos parecidos en una persona que surgen en la realidad cultural. Estas actitudes se relacionan al entendimiento del contexto por parte del individuo y en la forma en que se forman las ideas o puntos de vista sobre el quehacer laboral y desarrollo personal

En el campo educacional, la motivación docente constituye un elemento fundamental en las instituciones educativas tendientes a facilitar el éxito laboral y garantizar el desarrollo personal de calidad de los procesos educativos. La motivación muchas veces determina el comportamiento y rendimiento de una persona, facilitándole lograr mayores niveles de desempeño en sus funciones

Mc Clelland (Tomado de Naranjo, M. L. (2009) manifiesta que existen tres motivaciones particularmente son relevantes porque exponen a los individuos a comportamientos que abarca severamente el rendimiento en muchas ocupaciones y tareas. Estas motivaciones son: “la necesidad de logro, la de afiliación y la de poder”. (p. 159). Por su parte, García (2008) (Tomado de Naranjo, M. L. (2009) Sostiene que los anteriores son motivos sociales que se internalizan inconscientemente como resultado de la exposición positiva al medio ambiente. Argumenta que la recompensa que sigue al comportamiento lo refuerza, aumentando así su repetibilidad.

Manifiesta García (2008) Cuando los comportamientos humanos operan en un contexto adecuado para lograr los resultados deseados, no solo se analiza los resultados del problema, sino que también se refuerza el patrón de comportamiento relacionado al éxito del intento (pág. 158). Cuando se dan los requerimientos que fomentan la autonomía y proyectan la asunción los peligros, el individuo se interesa en asuntos manejables, lo que puede conducir a una sensación de gran logro. García (2008) argumenta que la necesidad de logro, pertenencia y poder es fuerte o débil, relacionado a los vínculos anteriores con el desempeño y los premios logrados en respuesta a los eventos. Esto indica que cuando un individuo enfrenta con problemas, ciertas actitudes parecen ser altamente compensatorios cuando se les ocurren soluciones.

Por el contrario, Hampton, Summer y Webber, (1989) (Tomado de Naranjo, M. L. 2009) afirman que no debemos de olvidar que: La pérdida de motivación que se presenta en todos los ámbitos de la existencia humana puede alterar la forma en que un individuo alcanza las metas, especialmente en áreas del saber y desarrollo humano vinculado a la profesión docente. Dé rienda suelta al futuro de las misiones de aprendizaje transformadas, debido por un lado a la diversificación y una cobertura de

tareas educativas, que afectan tanto, acciones administrativas, tareas docentes y de investigación; y por otro sus bajos salarios y carencia de recursos para desarrollar óptimamente su labor pedagógica.

1.2.1.1.- Necesidad de logro:

Respecto a las características que presentan las personas con necesidades de logro, autores como, García (2008) y Hampton (1989), manifiestan que son las siguientes:

- Asumen gustosos eventos en las que requieren ser personalmente responsables de encontrar soluciones a los problemas.
- Son cautelosos a la hora de establecer metas modestas y asumir riesgos con cautela.
- Necesitan retroalimentación específica sobre qué tan bien lo están haciendo
- Intentan hacer bien las cosas, tener éxito, incluso por encima de las recompensas.
- Se identifican tres tipos de orientación al logro: la pericia, la incapacidad y la ejecución.
- Las personas con una orientación de pericia se centran en la tarea y no en su habilidad, disfrutan del desafío y elaboran estrategias dirigidas a la solución, lo cual mejora su ejecución.
- Las que tienen una orientación de incapacidad se centran en sus insuficiencias personales, generalmente atribuyen sus dificultades a una falta de habilidad y son personas que pueden sentirse aburridas o ansiosas, lo cual deteriora su ejecución. (p.159)

1.2.1.2.-Necesidad de poder

Hampton, Summer y Webber, (1989) (Tomado de Naranjo, M. L. 2009) consideran que los individuos con un gran requerimiento de poder gastan mucho tiempo y energía idealizando en cómo adquirir y usar el poder y la autoridad con una limitante posición de poder (p. 159). Aquellas personas sugieren que este tipo de individuos creen que siempre requieren acumular diálogos, convencer a los demás, tratar de dominar sus criterios y sentirse incómodos si no tienen ciertos poderes.

Respecto al poder, Mc Clelland (citado por García, 2008) expresa que esta necesidad de logro tiene dos caras.

- a. La primera origina reacciones negativas. Esta cara del poder se relaciona con el dominio-sumisión, con personas que piensan que debe hacerse lo que ellas desean y que pueden controlar a las demás.
- b. La segunda origina reacciones positivas. Se sustenta en el comportamiento persuasivo e inspirador de una persona, que puede evocar sentimientos de fortaleza y habilidad en otras y la ayuda a establecer metas. Su rol es de apoyar a otras personas para que puedan expresar sus propias capacidades y de este modo, lograr metas que se propongan.

1.2.1.3.-Necesidad de afiliación

Mc Clelland (Tomado de Naranjo, M. L. (2009) manifiesta que “Las personas que tienen un fuerte deseo de pertenencia tienen a preocuparse y a menudo piensan en la excelencia de sus interacciones sociales. Facilitan gran relevancia a los espacios de gran interés en donde interactúan con los demás y se tienen responsabilidades por las carencias o limitaciones en las relaciones con los demás” (p.158)

Podemos inferir de esta afirmación, que el objetivo común que buscan las personas con esta necesidad, es lograr la motivación para una óptima interacción social a fin de tener la aceptación de otras personas. En este sentido, Mc Clelland sostiene que la “conducta de asociación en algunos casos se asocia con una correlación de la ansiedad; En otros, hace más para asegurar la aceptación social de su punto de vista” (p. 158). Las personas que tienen la necesidad de afiliación es porque en sí desean la compañía de otras, crean formas o estrategias a fin de crear una ilustración en favor en las relaciones interpersonales, aliviar el estrés durante las entrevistas de trabajo, ayudar y apoyar a los demás, todo ello a fin de ser admitidas y admiradas en retribución por los demás. Complementando a ello, Goodenow (Tomado de Naranjo, M. L.2009) sostiene que la necesidad de logro está influida por una triada: Inclusión, y aprobación del equipo. Se define como la emoción de que uno es apreciado, emocionado y motivado por los demás; por ejemplo, maestros, maestros, compañeros y compañeras de clase, de una realidad del aula y sienten que son una parte significativa de la vida y las actividades del aula.

1.2.2.-Las competencias emocionales de Goleman

Las competencias emocionales (Goleman, 2005) De ellos depende el éxito laboral como de los vínculos sociales. Goleman manifiesta que los individuos con una alta inteligencia emocional altamente prósperas, felices y poseen una vida más acomodada, la misma que es determinante para aprender las competencias emocionales, desarrollarlas, y mantenerlas a través del tiempo. Las competencias emocionales, inicialmente Goleman las situó en el campo organizacional, específicamente en el de liderazgo, sosteniendo que la capacidad como la calidad del liderazgo facilita al líder adquirir un saber eficiente y positivo para una función. sino que, a través de la competencia emocional, estimula el quehacer practico de grupo lo que traerá recompensas significativas de cuerdo a los objetivos establecidos (Goleman, 2005).

De acuerdo a Goleman (1995) los componentes que constituyen las competencias emocionales son:

- a. **La autoconciencia:** Comprende en tener conciencia de sus propias emociones, el reconocer sus emociones cuando estas suceden sus causas y sus efectos; el conocer sus fortalezas de sí mismo; a partir de una autovaloración real tener la confianza en uno mismo. El desarrollar este componente conduce a la toma de decisiones adecuadas, sin que ocasione alteraciones en el interior de la persona.
- b. **El autocontrol:** Comprende el control de los impulsos, estados y obligaciones internas; el reorientar las emociones y los impulsos conflictivos la cual permite afrontar cambios y situaciones de tensión. El autocontrol permite que los impulsos sean atenuados y controlados con el manejo de las emociones.
- c. **La automotivación:** Es la motivación por el logro o satisfacción de un determinado criterio de un bien; es el aprovechar oportunidades que permitan alcanzar las metas trazadas de sí mismo y superar contratiempos con perseverancia y optimismo. Las personas con altos niveles de motivación esperan tener éxito y los que no sólo esperan un éxito limitado.
- d.- **La empatía:** Consiste en tener conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones y necesidades de otras personas.; el ser empático consiste en ponerse en el lugar de la otra persona. Permite establecer relaciones interpersonales más íntimas y efectivas.
- e.- **El manejo de las relaciones:** Comprende al manejo de las emociones; es el ser capaz de manejar las emociones en el intercambio con los

demás; es el tener la capacidad para inducir respuestas deseables en los otros, dirigir un grupo de personas resolver conflictos. (pág. 34)

Por su lado, R. Bisquerra y N. Pérez (2007), conceptualmente entienden a las competencias emocionales un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes importantes para la adecuada percepción, comprensión, expresión y regulación de los fenómenos afectivos. Argumentan que la competencia emocional contribuye a un mejor acoplamiento a los contextos sociales y la resolución creativa de problemas en la vida cotidiana; Por ello, maestros y alumnos necesitan desarrollar estas competencias para un aprendizaje de calidad, mejores vínculos interpersonales/intrapersonales, que redunden en una mayor calidad de vida, y por ende más eficientes y eficaces en el trabajo. Diversos contextos bajo los cuales se deben desarrollar.

R. Bisquerra (2005), hace la siguiente clasificación de las competencias emocionales:

- a. **Conciencia emocional:** La considera como la capacidad para reconocer las propias emociones, sus efectos, así como las de los demás, es decir: La toma de conciencia de las propias emociones, comprensión de las emociones de los demás, establecer interacción entre la emoción, cognición y el comportamiento.
- b. **Regulación emocional:** Permite manejar las emociones; identificar estrategias de afrontamiento; y capacidad para autogenerarse emociones positivas. A su vez esta competencia configura otras, denominadas micro-competencias, como: La expresión emocional apropiada, regulación de emociones y sentimientos, habilidades de afrontamiento, competencia para autogenerar emociones positivas.
- c. **Autonomía emocional:** Es la autogestión personal como la autoestima, responsabilidad, actitud positiva, y la capacidad para analizar críticamente las normas sociales. Según R. Bisquerra las microcompetencias son autoestima, automotivación, autoeficacia emocional, responsabilidad, actitud positiva y resiliencia.
- d. **Competencia social:** es la capacidad para mantener buenas relaciones con los demás. Las microcompetencias, que incluye son: El respeto por los demás, el dominio de las habilidades sociales básicas, la práctica de la comunicación receptiva, Incidencia de la inteligencia emocional en el proceso de aprendizaje. (pág. 28)

1.2.3.-El comportamiento organizacional por Stephen Robbins.

S. Robbins (1999) asume el comportamiento organizacional desde dos perspectivas: Desde la interrelación con lo que hacen los sujetos o equipos, y las conductas que

afecta el rendimiento en sus funciones. El comportamiento organizacional tiene que ver con trabajo, retiro, rotación, productividad, desempeño de las personas y gestión de la institución. El comportamiento institucional abarca interés, actitudes y liderazgo, comunicación social, estructuras y procesos de equipos, aprendizaje, desarrollo de relaciones, procesos de transformación, problemas, planificación y organización del trabajo.

El estudio del comportamiento organizacional es fundamental para el desarrollo y el buen funcionamiento de las organizaciones. Según Davis y Newstrom (1990) este campo de estudio permite conocer y entender los requerimientos y conjunto de valores muy relacionadas en los individuos. Sostiene que es esencial aumentar la comprensión y las capacidades de los requerimientos y conjunto de valores existentes para tomarlos en cuenta en la gestión organizacional y aumentar el grado de calidad de las relaciones humanas de forma laboral. Consideran que, si existe una filosofía de gestión con carácter humano.

1.3.- Bases conceptuales.

1.3.1.- El estado de ánimo

Es un estado de ánimo como tonalidad de emociones agradable como desagradable, que reúne a un concepto o evento y perdura durante un espacio determinado. Es una manifestación de ser o estar, que manifiesta una tonalidad emocional y dura horas o días. Se establece esta tonalidad cuando suele persistir o predominar en el tiempo, expresamos las formas de estado de ánimo oculto. Al contrario de las emociones, ejemplo: miedo o la ilusión, pena, aquellos con menos intensidad, más persistentes (que pueden durar horas o días) y menos individuales (menos alternativas que los desencadene un evento o efecto en particular)

También difieren en temperamentos o personalidades, que son conductas que perduran en el tiempo. No obstante, ciertos tipos de personalidad requieren hacer que el sujeto tenga ciertos estados de ánimo. Los estados de ánimo a veces poseen cierto valor, o de manera equivalente, a menudo hablamos de buenos y malos estados de

ánimo; activar o pulsar. De acuerdo algunos psicólogos, como Robert Thayer (2001), el estado de ánimo es el vínculo relacionado a dos variables: la energía y el estrés. De acuerdo a esta teoría, el estado de ánimo fluctuará sobre otro estado de manera energía (de más fatiga para ser más dinámico) y estados relacionados con los niveles de estrés (de más calma a más tenso), donde los estados energéticos tranquilos se consideran mejores. y lo peor estado de fatiga por tensión

1.3.2- Trastorno del estado de ánimo

Los cambios de humor están regulados en gran medida por el éxito o pesimismo de variadas necesidades de tipo instintivas (hambre, sed, sueño, sexo); Las variedades transformaciones de humor son impulsados en gran medida por el éxito o el pesimismo de diversas acciones instintivas y relaciones (matrimonio, familia, profesión); o cultura (ocio, vacaciones). Los cambios de humor patológicos pueden ser negativos (depresivos), positivos (muy extensos) o neutrales.

Estado de ánimo depresivo: Los efectos depresivos inician en la desesperación, el desinterés, la nostalgia, los pensamientos de aislamiento, angustia, hasta la depresión más genuina y crónico, un estado de ansiedad patológica y angustia psíquica. Esta depresión va acompañada de sentimientos de inferioridad, pesimismo, fatiga y apatía.

Estado de ánimo extendido: muestra evidencias de gusto, deseo, felicidad, desde la vehemencia hasta el éxtasis. Estos estados de euforia varían ampliamente en grado, desde el simple estado maníaco de algunos individuos dinámicos hasta la intensa agitación motora y mental de la manía aguda.

Estado de ánimo neutro: Algunos estados afectivos, a diferencia de los anteriores, se caracterizan por ser fríos, neutros, apáticos, derivados de su personalidad humorístico que evidencia ser inalcanzable para reacciones normales

La forma de ánimo totalmente neutral da entender estupor total y falta de estado mental normal, por lo que la palabra "eutimia" suele referirse a estados de ánimo normales y extremadamente neutrales porque son ausentes frecuentes, como en la

enfermedad esquizofrénica, donde se produce una alteración emocional. Letargo plano y marcado, a veces intercalado con períodos de depresión o euforia.

1.3.3.- El clima organizacional.

Una organización considera un modelo de relaciones a través del cual las personas son dirigidas por gerentes que buscan objetivos comunes. Para James, P. (2005) Dice que el primer paso esencial para la organización es diseñar la organización a través de una estructura organizacional que prepare a los gerentes para dividir el trabajo y organizar eventos o funciones de los integrantes de la organización” (p. 4). Y en el caso particular de las instituciones educativas, García y Medina (2008) señalan que en el ámbito de las escuelas, una institución puede entenderse como una macro organización, conjunto de componentes y el verdadero factor de mejora de la pertinencia de las actividades educativas. Según estos autores, se entiende por organización a los recursos materiales y conjunto de vínculos de jerarquía como de manera funcional sobre las distintas partes de la organización; y además un conjunto de grupos institucionales. García y Medina (2008) argumentan que un centro educativo es una macro organización que identifica “la estructura oficial de un esquema educacional de un gobierno; y esto incluye la política educativa (poder político del gobierno y del estado en el sistema educativo)” (p. 8);

La gestión escolar (gestión de actividades de implementación de políticas educativas); el derecho educativo (conjunto normativo jurídicas destinadas a concretar las actividades educativas del Estado) y la organización de la escuela misma (normas técnicas y pedagógicas dirigidas a elementos de la organización escolar y del entorno inmediato

Por otro lado, cuando se menciona del ambiente institucional, en sentido figurado, se piensa en rasgos vinculados con calor, frío, etc. No obstante, en cuanto al ambiente en la organización, este concepto hace referencia a los juicios subjetivos en las relaciones laborales, los cuales son similares a los que reflejan el estado de ánimo hacia la organización y afectan su desempeño individual. En este sentido, el Sr. Etkin (2007, página 24) Tenga en cuenta que "el clima no es una razón, sino una

combinación construida entre diferentes participantes, esta es la relación moral entre las personas y las organizaciones". Por otro lado, Chiang (2010.p. 44) Definición "El entorno de la organización es un fenómeno externo para el actor, una calidad relativamente larga del entorno común, ser consciente de sus residentes; lo que afecta su comportamiento, y esto puede ser descrito de acuerdo con el valor de un conjunto de rasgos ambientales específicas ".

1.3.4. Definición de comportamiento activo

Robbins (2004) define la organización como "el campo de la investigación y las pruebas de la influencia humana, los grupos y las estructuras para que las organizaciones apliquen ese conocimiento para aumentar la efectividad de la organización" (P. diez).

La teoría del comportamiento organizacional, de acuerdo Davis y Newstrom (2001), señala al estudio y empleo del conocimiento sobre cómo se comportan las personas en las organizaciones. Es un medio del hombre para el bien del hombre y generalmente se aplica al comportamiento de los individuos en la mayoría de empresas o instituciones.

Dondequiera que haya una organización, es necesario interpretar que el comportamiento de la organización. Con base en estas definiciones, diríamos que el comportamiento organizacional es comprender que hacen las personas en una institución y cómo afecta ese comportamiento; relacionado con la visión del medio de trabajo que se tenga de la organización.

1.3.5.- Pautas para entender el comportamiento organizacional

Para el estudio del hombre y su desarrollo en la Organización. Robbins (1999) plantea las siguientes pautas:

- a) **La Percepción:** Es la experiencia que el individuo realiza en forma inmediata a sus sensaciones. La persona de acuerdo a sus sensaciones puede influir en su comportamiento y en el de los demás; en ese sentido, es esencial que los directivos de las organizaciones deben tener en cuenta cómo perciben la organización los propios actores sociales que laboran en la

organización y también como transmiten los mensajes. La percepción permite determinar el comportamiento a través de las sensaciones, y de acuerdo a ellas, el individuo expresa su comportamiento.

b) Actitud: Son importantes en el comportamiento de las personas, porque están generadas por la información que reciben y la influencia de los grupos a los cuales pertenecen. Es la predisposición o inclinación a pensar y actuar de una manera determinada

c) La Motivación: Comprende la combinación de actitudes, prejuicios y hábitos, que inician, dirigen y sostienen la conducta hacia un objetivo determinado. Es un proceso en el cual se estimula a las personas a que obtengan ciertos resultados, ya sea con algún incentivo económico, social o simplemente de carácter humano.

d) El Aprendizaje: Es la función principal que permite al individuo adquirir conocimientos y nuevas formas de comportamiento y que le sirvan para su “supervivencia” o adaptación en el medio que lo rodea. Con el aprendizaje se busca reforzar las conductas o ideas de la Organización, y para ello se lo debe incluir al individuo en las formas de conocimientos que la Organización determina. También se la considera como un cambio permanente en la conducta del ser humano y que se logra a través de la experiencia.

e) La Personalidad: Cada persona tiene rasgos comunes con todas las demás; y también tiene algunos rasgos que son únicos. La configuración única de una persona está formada por un conjunto de conductas que la hacen distintas, irrepetibles y singular; por lo tanto, podemos decir que la personalidad se desarrolla durante toda la vida del individuo. Estos rasgos comunes son el resultado de factores biológicos, ambientales, culturales, etc.

g) La Conducta Interpersonal: Cuando hay interacción entre dos personas existe el comportamiento interpersonal; las experiencias humanas son posibles cuando se relacionan con otras personas o desarrollan alguna tarea en forma conjunta; de esta interacción se generan dos conceptos básicos:

1°) La Cooperación: que surge cuando dos o más personas tienen los mismos pensamientos u objetivos, y por lo tanto desarrollan máximo. (p. 132)

1.3.6.- La motivación

Este concepto constituye un proceso dinámico en el que un sujeto dirige sus actitudes, sentimientos y creencias en respuesta a las condiciones creadas por una reacción particular; que, al tenerlo, prácticas vivenciales en sí mismo una diversidad de sentimientos personales muy fructíferas. En este sentido, S. Robbins (1999) asume que la motivación es un estado psicológico que está en íntima relación con las metas

a lograr que Deben ser específicos, específicos, medibles y requieren incluir retroalimentación a lo largo del sendero para que el individuo sepa si se está moviendo hacia la meta planificada y en qué medida. En estas condiciones, señalar los objetivos puede ser una valiosa herramienta de motivación y mejora del rendimiento.

1.3.7.-Identidad institucional.

Alrededor de este concepto convergen otros conceptos centrales, como lo son: lo individual, grupal y lo colectivo. Respecto al concepto de individual, Márquez (2007, propone que “la emoción individual de identidad es cuando, el individuo se identifica es único y diferente, incluyendo el saber cultural que viene del proceso social e histórico en el que se desarrolló. Es el conocimiento del hombre que es un ser diferente y diferente (p. 34). Identidad institucional significa observar cómo las personas se sienten como parte de un entorno, pero este entorno conlleva una identidad intrínseca que se refleja en las acciones y comportamientos de sus miembros.

Desde otra perspectiva la institución educativa, la “identidad institucional abarca entenderla como” un conjunto de saberes culturales comunes a la institución educativa, a comienzos se definen, guían su accionar o dan sentido a su quehacer cotidiano. La identidad escolar se refiere al estado de la realidad en el que se plasman las costumbres, la cultura, los valores, objetivos, metas, los signos y visión y, sobre todo, los compromisos que abrazan una comunidad educativa incluyente. (Martini, 2009. artículo 13). Además de los conceptos anteriores, M. Soberon (2007) sostiene que la identidad organizacional es el nivel de apropiación como de orgullo debido a la relación con la empresa, el sentido de responsabilidad y compromiso relacionado con las metas y programas de la organización. Para ello, se pueden medir utilizando indicadores: saberes, información de los objetivos de la organización, el conocimiento de la organización, otorgándoles así valores personales. (pág. 34)

1.3.8.-Integración institucional.

Según Martini (2009), la integración institucional está relacionada con el concepto de participación en la educación: afirma que “el rol y el grado de intervención de los diferentes roles educativos en las escuelas es un tanto profundo, con una participación limitada en función del rol que desempeñen algunos., mientras que otros sugieren una participación absoluta y establecida” (p. 21). Según Gento (2008) habla de escuelas abiertas, preparadas para la transformación, descentralizadas, donde existe un alto grado de interacción democrática de docentes, estudiantes, padres de familia y la comunidad. comunidad educativa. En ese sentido, se refiere a que la escuela, al ser pública, pretende ser famosa

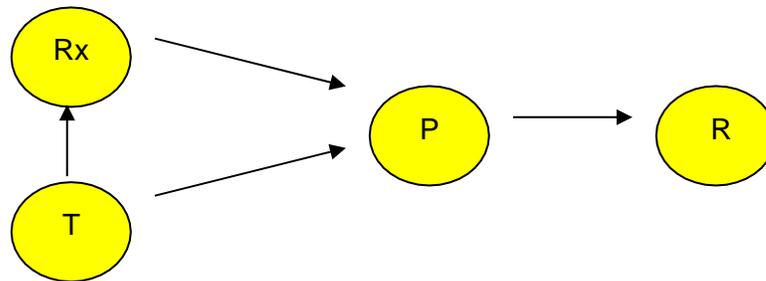
El concepto de integración institucional, de acuerdo a Gento (2008) toma a los niveles de comunicación, como componente elemental del conocimiento de los diferentes integrantes de la comunidad educativa de su propia realidad educativa. Para ello el autor considera importantes los siguientes niveles:

- a. **La información:** Es la transmisión general de una decisión tomada por la autoridad correspondiente para que los afectados la ejecuten.
- b. **La consulta:** Es la consulta, la opinión de los afectados, si bien la decisión la toma en cualquier caso la autoridad pertinente.
- c. **La elaboración de propuestas:** Los afectados pueden aquí ofrecer opciones y argumentar a favor o en contra, aparte que es la autoridad la que decide en todo caso aprobando o modificando propuestas, o asumiendo otras diferentes.
- d. **La delegación:** Se otorga una delegación de atribuciones de un ámbito determinado con responsabilidad última del delegante.
- e. **La codecisión:** Se produce la decisión en común, tras la participación de los afectados.
- f. **La cogestión:** Está basada en la participación de los implicados. Se produce en la toma de decisiones y en la puesta en práctica de las mismas.
- g. **La autogestión:** La decisión, en este caso, corresponde a quienes han de poner en práctica dicha decisión, a cuyo efecto actúan con total autonomía. (p.41)

Capítulo II. Métodos y Materiales

2.1.-Diseño de la investigación

La investigación es de tipo descriptiva, propositiva y no experimental. Descriptiva porque desarrolla las características de las opiniones de los actores sociales en las variables de estudio; es no experimental porque no toca las variables de estudio; Propositiva porque se interrelaciona las diversas teorías existentes relacionadas al hecho o problema particular materia de la investigación. F. Charaja asume, diseño de estudio se distingue por el hecho de que su implementación no es un requisito obligatorio; al contrario, se basa en una variable real, es decir, lo que señala a la caracterización del problema, estudio de diagnóstico, hecho, identificado como una evento o hecho particular que en nuestro caso viene a ser mejorar el comportamiento organizacional de los profesores de la institución educativa Fidel Zárata Plasencia del centro poblado El Salitre, de la región Cajamarca. Es en base al sustento teórico, que se propone una estrategia, o propuesta de la investigación.



Leyenda:

Rx : “Estrategias de gestión en los estados de ánimo”

T : “Estudios o modelos teóricos”.

P : “Comportamiento organizacional”

R : “Realidad a transformar”

2.2. Población y muestra

Población.

Según Hernández (2010) Esta es un área de estudio donde los resultados deben ser generalizables. (p. 172) Según esta explicación, el número de asignaturas tenía trece

profesores de la institución educativa Fidel Zárate Plasencia del centro poblado El Salitre, de la región Cajamarca.

Muestra.

Según Hernández (2010) señala: Una muestra es una parte de un área de estudio de la que se recogerán los datos, y que debe ser considerada o acotada previamente y con precisión, debe representar a la población definida. En esta perspectiva, para la muestra de la población se seleccionó a los 13 profesores del centro educativo Fidel Zárate Plasencia del centro poblado El Salitre, de la región Cajamarca.

2.3. Materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández, Fernández y Baptista (2006), expresan “todo lo que haría un investigador tiene su respaldo en la tecnología. (PAGS. 174) Indicando que la encuesta “es un modelo de acopio de datos para dar respuesta a un determinado problema”, por lo que el cuestionario fue elaborado con fines de investigación, luego de utilizar las herramientas brindadas una serie de datos sobre las variables a encuestar, para luego analizar y procesar la información contenida en el mismo con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación diseñada. Los métodos de recogida de datos seleccionados le permiten obtener información fiable y auténtica. El método debe ser una encuesta, es decir, un método diseñado para recolectar, procesar y analizar información que ocurre en individuos o individuos de un grupo en particular.

Instrumento de recolección de datos

En torno, a los instrumentos de recolección de datos Hernández y Fernández (2010) expresan que “son los medios por los cuales el investigador mide el comportamiento o atributo de una variable” (p. 173). Se encontró que las herramientas utilizadas en este estudio es un rol relevante en la recopilación de la información en una forma observable que es verídico representativa de las variables de investigación. El estudio empleó un cuestionario que, de acuerdo a Hernández y Fernández (2010), “es un documento estructurado que contiene puntajes variables y respuestas alternadas que tienen la posibilidad ser abiertas o cerradas” (página 173). Cuestionario para sujetos

de investigación está estructurada de acuerdo a la escala de Likert, con tres alternativas de respuestas, siempre, a veces, y nunca

Encuesta

Esta técnica señala ponerse en relación con las unidades de seguimiento utilizando cuestionarios preparados. La encuesta es personal

Cuestionario

Entre los instrumentos más utilizados se encuentra el cuestionario, Consta de una variedad de interrogantes sobre las variables medibles y se elabora considerando los objetivos del estudio. El cuestionario consta de 30 preguntas que sirven para almacenar, procesar y estudiar los datos correspondientes a las dos variables del presente estudio; las mismas que están distribuidas en seis tablas, que abordan los siguientes aspectos: Las normas institucionales, la gestión administrativa, participación y apoyo institucional hacia el docente, desempeño docente, trabajo corporativo; y el apoyo directivo a los docentes.

Análisis documental

Esta técnica permite obtener datos tanto de fuentes primarias, como de fuentes secundarias. Específicamente: “Libros, boletines, revistas, folletos, y periódicos”; las mismas que son utilizadas en función de las variables de estudio.

Observación no experimental

Es un almacén visual de lo que está sucediendo en un evento real. Categorizar y registrar eventos relevantes, permitiendo describir los hechos observados, sin necesidad de manipular las variables de estudio de la realidad específica. El tipo de observación es participante, es decir, el observador es aceptado como miembro del grupo.

Técnica de gabinete:

Esta metodología permite el uso de herramientas de recopilación de información para agregar valor científico a los estudios de fichas.

Fichas Textuales:

Es la citación y transcripción literal de un pasaje de un texto que el investigador identifique relevante para su estudio.

Fichas Bibliografías:

Contenidos disponibles para la selección de textos de consulta.

Fichas de Resumen:

Este es un libro que abarca suficientes datos para determinar rápidamente a qué libros se ha accedido.

Técnica de Campo:

Este es el material que el investigador utiliza para resumir parte o la totalidad de un libro.

2.4. Métodos y procedimientos para la recolección de datos.

Se utilizó literatura estructurada para recopilar información relevante y consistente sobre las variables de este estudio.

El método descriptivo permite identificar factores dependientes significativos del objeto de investigación, que están presentes en el proceso de asimilación al momento de construir modelos e hipótesis de estudio

Se utilizaron estudio, resúmenes, abstracciones, inducción e inferencia. Como método descriptivo conocido, caracterización datos y esto tendrá un realce en la vida de quienes los rodean.

Análisis estadístico de los datos

Para el estudio de los datos se ejecutó un programa estadístico con orientados a la formulación de tablas y valores descriptivos relativas como absolutas y porcentajes. Aplicación de análisis de frecuencias, tablas estadísticas, promedios

Capítulo III: Resultados y propuesta de la investigación

3.1.-Resultados

Tabla 01

Las normas institucionales

N°	Descripción del ítem	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
01	“Considero que es necesario el establecimiento de reglas”	05	38	02	15	06	46	13	100
02	“Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas”	05	38	01	08	07	54	13	100
03	“En esta institución existe orden”	06	46	03	23	04	31	13	100
04	“Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas”	06	46	03	23	04	31	13	100
05	“La normatividad vigente facilita mi desempeño”	05	38	02	15	06	46	13	100

Fuente: Construido en relación al instrumento desarrollada con los docentes de la “I. E. Fidel Zárate Plasencia, del C.P. El salitre, Contumazá, Cajamarca”.

Interpretación

En la tabla N° 01 denominada, normas institucionales, evidencia el 46% de los maestros encuestados manifiesta, que no es necesario el establecimiento de reglas, el 54% de los docentes encuestados afirma que las normas de disciplina de la institución no le parecen adecuadas. Existiendo cierta contradicción con la siguiente pregunta en la que el 46% de docentes dice que si existe orden en la institución. Así mismo, el 46% de docentes considera que sus funciones y responsabilidades si están claramente definidas, y el 46% afirma que la normatividad vigente no facilita su desempeño laboral.

Tabla 02**Acerca de la gestión administrativa**

N°	Descripción del ítem	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
06	“Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas”	03	23	07	54	03	23	13	100
07	“La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas”	08	61	04	31	01	08	13	100
08	“Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución”	02	15	04	31	07	54	13	100
09	“La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio”	08	61	04	31	01	08	13	100
10	“Los ritmos de trabajo me parecen adecuados”	04	31	04	31	05	38	13	100

Fuente: Construido en relación al instrumento desarrollada con los docentes de la “I. E. Fidel Zárata Plasencia, del C.P. El salitre, Contumazá, Cajamarca”.

Interpretación

En la tabla N° 02 Acerca de la gestión administrativa se puede observar que el 54% de los docentes encuestados manifiesta que a veces los procedimientos le ayudan en la realización de sus tareas; el 61% dice que la cantidad de registros si son necesarios para apoyar la realización de sus tareas. Por otra parte, el 54% dice que no es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución. Asimismo, el 61% manifiesta que la cantidad de trámites siempre son necesarios para dar un servicio; el 38% dice que los ritmos de trabajo no le parecen los más adecuados.

Tabla 03**Participación y apoyo institucional hacia el docente**

N°	Descripción del ítem	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
11	“Puedo opinar para mejorar los procedimientos”	08	61	04	31	01	08	13	100
12	“Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo”	07	54	03	23	03	23	13	100
13	“La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo”	08	61	05	38	02	15	13	100
14	“La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional”	09	69	04	31	00	00	13	100
15	“La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades”	08	61	05	38	00	00	13	100

Fuente: Construido en relación al instrumento desarrollada con los docentes de la “I. E. Fidel Zárata Plasencia, del C.P. El salitre, Contumazá, Cajamarca”.

Interpretación

En la tabla N° 03 sobre la Participación y apoyo institucional hacia el docente, se tiene que el 61% de los docentes encuestados manifiesta que si opina para mejorar los procedimientos; el 54% dice siempre le permiten poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo. De otra parte, el 61 asume que la institución siempre le otorga los materiales suficientes para realizar su trabajo. Por otra parte, el 69% de los docentes encuestados opina que la institución siempre contribuye en su desarrollo profesional; y el 61% manifiesta que la institución sí brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades

Tabla 04**Acerca del desempeño docente**

N°	Descripción del ítem	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
16	“En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico”	11	84	02	15	00	00	13	100
17	“En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas”	09	69	04	31	00	00	13	100
18	“Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas”	11	84	02	15	00	00	13	100
19	“Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas”	07	54	04	31	02	15	13	100
20	“Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tareas”	08	61	04	31	01	08	13	100

Fuente: Construido en relación al instrumento desarrollada con los docentes de la “I. E. Fidel Zárata Plasencia, del C.P. El salitre, Contumazá, Cajamarca”.

Interpretación

En la tabla N° 04 acerca del desempeño docente, el 84% refiere que sus alumnos aprovechan sus esfuerzos para que logren un buen desempeño académico, el 69% dice que sus alumnos siempre reconocen y valoran su esfuerzo en la realización de sus tareas; así mismo, el 84% opina que el director de la institución siempre muestra interés en el resultado de sus tareas y de los demás colegas. El 54% de docentes por otra parte considera que siempre el director reconoce su esfuerzo en la realización de sus tareas. El 61% manifiesta que el director siempre los motiva para realizar sus tareas académicas.

Tabla 05**Trabajo corporativo**

N°	Descripción del ítem	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
21	“El director utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias”	09	69	04	31	00	00	13	100
22	“En esta institución trabajamos con espíritu de equipo”	11	84	02	15	00	00	13	100
23	“En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo”	07	54	04	31	02	15	13	100
24	“Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito”	01	08	04	31	08	61	13	100
25	“El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución”	00	00	02	15	11	84	13	100

Fuente: Construido en relación al instrumento desarrollada con los docentes de la “I. E. Fidel Zárate Plasencia, del C.P. El salitre, Contumazá, Cajamarca”.

Interpretación

En la tabla N° 05 referente al trabajo cooperativo, se tiene que el 69% de los docentes de la I. E. Fidel Zárate Plasencia, del C.P. El salitre, manifiesta que el director siempre utiliza su posición para dar oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias a los docentes; así mismo, el 84% de los encuestados manifiesta que en esta institución siempre trabajamos con espíritu de equipo. Por otra parte, el 54% refiere que en esta institución es sencillo ponerse de acuerdo; y el 61% dice que sus colegas nunca le brindan apoyo cuando lo necesito, y el 84% afirma que el personal de otras áreas no se suma espontáneamente para resolver los conflictos del centro educativo.

Tabla 06**Apoyo directivo a los docentes**

N°	Descripción del ítem	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
26	“En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo”	01	08	04	31	08	61	13	100
27	“El director tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas”	08	61	04	31	01	08	13	100
28	“El director brinda seguridad para que realice mis tareas”	09	69	04	31	00	00	13	100
29	“El director brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones”	07	54	03	23	03	23	13	100
30	“Me siento parte importante de esta Institución”	09	69	04	31	00	00	13	100

Fuente: Construido en relación al instrumento desarrollada con los docentes de la “I. E. Fidel Zárate Plasencia, del C.P. El salitre, Contumazá, Cajamarca”.

Interpretación

En la tabla N° 06 referente al Apoyo directivo a los docentes, se tiene que el 61% de los docentes de la I. E. Fidel Zárate Plasencia, del C.P. El salitre, en esta institución nunca se valora el trabajo y el esfuerzo; en cambio el 61% de los docentes manifiesta que el director siempre tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir a los docentes en sus actividades respectivas; el 69% manifiesta que el director siempre brinda seguridad para que realice sus tareas; el 54% dice que el director siempre brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones; y el 69% dice que siempre se siente parte importante de esta Institución.

Tabla 07**Acerca de las actitud del docente**

N°	Descripción del ítem	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
31	Contribuye usted en la conducción de la gestión	02	15	11	84	00	00	13	100
32	Considera que se siente motivado para desarrollar sus actividades docentes e institucionales	00	00	04	31	09	69	13	100
33	Existe un buen clima laboral	00	00	02	15	11	84	13	100
34	Considera que sus aportes a la institución son valorados como corresponde	04	31	07	54	02	15	13	100
35	Su estado de ánimo considera que es óptimo para desarrollar sus actividades como docente	01	08	04	31	08	61	13	100

Fuente: Construido en relación al instrumento desarrollada con los docentes de la “I. E. Fidel Zárata Plasencia, del C.P. El salitre, Contumazá, Cajamarca”.

Interpretación

En la tabla N° 07 acerca de las actitudes del docente, observamos que prima los aspectos negativos en cuanto al estado de ánimo de los docentes; pues el 69% refiere que no se siente motivado para desarrollar sus actividades docentes e institucionales, pues considera que siente una monotonía en el desarrollo de sus actividades; por otra parte, el 84% refiere que no existe un buen clima laboral, opiniones que son compatibles con el 61% que manifiesta que su estado de ánimo no es óptimo para desarrollar sus actividades como docente. Excepcionalmente, a estas respuestas tenemos que el 84% dice que a veces contribuye en la conducción de la gestión, es decir con algunas actividades encomendadas por la dirección del plantel

3.2.- Propuesta

Gestión en los estados de ánimo y el comportamiento organizacional en la I.E. Fidel Zárate Plasencia El Salitre, Cajamarca, 2020.

I.-Presentación.

Estudiar las organizaciones desde una visión socio-educativa, es analizar e interrelacionar diversos factores específicos que inciden en el comportamiento de los actores sociales. En función del clima institucional creado y desarrollado al interior de una organización; se delinean estrategias o programas institucionales de apoyo al aprendizaje para fortalecer conductas frustrantes o limitaciones de la realidad institucional educativa. Estudiar y aprender el ambiente de una institución educativa nos permite tener una visión holística de la institución, de sus actores sociales y del tipo de gestión institucional, así como de sus implicancias, siendo a través de la propuesta contribuir a la orientación institucional pertinente, a fin de desarrollar mejoras en las diferentes competencias que favorezcan la misión y la visión institucional. Como dice James, P. (2005) una organización es el entrelazamiento de un conjunto de relaciones interpersonales, en el que los individuos bajo el liderazgo de los gerentes logran objetivos institucionales comunes. En este sentido, el presente trabajo de investigación, considerando que en la institución educativa Fidel Zárate Plasencia, se aprecia por parte de los docentes escasa identificación con los problemas institucionales, desmotivación a querer participar en los eventos institucionales. poco interés por conocer y contribuir con las metas, la misión y visión institucionales, entre otros; facilita apoyar, con estrategias de gestión direccionadas a la mejora del estado de ánimo y mejora del comportamiento docente en la institución educativa Fidel Zárate Plasencia, ubicada en el centro poblado El salitre, en el distrito Tantarica, provincia de Contumazá, región Cajamarca.

II.-Fundamentación

La motivación son un conjunto de impulsos de influir en la comprensión de la realidad de un individuo, influyendo en la forma en que se forman las ideas o puntos

de vista sobre el quehacer laboral y personal. En educación, la motivación docente es un factor esencial para facilitar la satisfacción laboral y el crecimiento óptimo de los procesos pedagógicos. Existe una relación directa entre motivación, el desempeño del individuo, y el nivel de eficacia en sus funciones. Entre los diversos conceptos, tenemos el de Mc Clelland que manifiesta que existen tres motivaciones particularmente importantes que hace que los sujetos adopten comportamientos que repercuten gravemente el desempeño en muchas ocupaciones y funciones. Estos motivos son: “la necesidad de logro, la necesidad de pertenencia y la necesidad de poder”. Por otro lado, García (2008) adecua este concepto argumentando en temas de la conducta de los individuos se da en un contexto óptimo para lograr un resultado positivo, no solo se aprende del resultado al problema, problema, sino que también se refuerza la conducta exitosa. Por otra parte, Hampton, Summer y Webber, (1989) afirman que no debemos de olvidar que la pérdida de motivación se presenta en todos los ámbitos de la existencia humana, lo que puede alterar la forma en que un individuo alcanza las metas, especialmente en campos del conocimiento como progreso humano vinculada con la profesión docente.

Respecto al comportamiento organizacional S. Robbins (1999) sostiene que existen dos percepciones: a.-Desde la interrelación con lo que hacen las personas o grupos, y b.-el comportamiento que afecta el rendimiento en sus funciones. A su vez, este autor considera que el comportamiento organizacional está asociado con la motivación en trabajo, ausencia, rotación, productividad, desempeño de las personas y gestión de la organización. Y por ello, considera que el estudio del comportamiento organizacional es fundamental para el desarrollo y el buen funcionamiento de las organizaciones.

III.-Justificación

Consideramos que las actitudes que asumen los docentes son sumamente importantes para la eficiencia y eficacia de los servicios educativos y administrativos que prestan en la institución educativa. Los diversos estados de ánimo que existen alrededor de nuestro comportamiento en la organización tienen una directa relación con la motivación, el liderazgo, la toma de decisiones ejercida por los directivos que tienen

a cargo la gestión o gerencia institucional. De ello, se infiere, que no sólo se está a la expectativa de los calificativos y valoraciones de un resultado, sino básicamente, tomar en cuenta, en qué condiciones se están desarrollado y logrando. En ese sentido, se considera que esta investigación es de suma importancia porque, pretende estudiar y contribuir con algunas estrategias de gestión direccionadas al comportamiento organizacional, al campo motivacional, y en general a la mejora de las actitudes de los docentes al interior del centro educativo Fidel Zárate Plasencia, ubicada en el centro poblado El salitre, en el distrito Tantarica, provincia de Contumazá, región Cajamarca.

IV.-Objetivo general

Proponer estrategias de gestión en los estados de ánimo sustentadas en el comportamiento organizacional de Robbins, en las competencias emocionales de Goleman, y en la teoría de las necesidades emocionales para mejorar el comportamiento organizacional de los maestros de la institución educativa Fidel Zárate Plasencia del centro poblado El Salitre, de la región Cajamarca.

Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico situacional a fin de conocer las características que presentan los estados de ánimo de los docentes de la institución educativa Fidel Zárate Plasencia del centro poblado El Salitre, de la región Cajamarca.
- Organizar el desarrollo de talleres basados en la auto-reflexión y a la regulación de las emociones del docente, con la finalidad de reconocer sus propias emociones, y hacer una apreciación consciente de las mismas.
- Propiciar el monitoreo reflexivo basado en estrategias de trabajo en equipo, a fin de determinar su relación en el desempeño laboral y en el centro educativo.
- Establecer una comunicación interpersonal fluida, asertiva, horizontal a fin de mejorar el clima y la satisfacción laboral de los docentes y de otros actores sociales que trabajan en el centro educativo.

V.- Proceso metodológico.

a.- Para el desarrollo del taller denominado “Soy capaz de expresar mis emociones y sentimientos hacia los demás” se conformarán cuatro equipos de diálogo o discusión o equipos especializados de 03 maestros cada uno, con el objetivo de desarrollar reuniones técnicas de docentes de exploración cualitativa, con el fin de fomentar la interacción discursiva y contrastación de opiniones entre ellos, con la finalidad de indagar y conocer su conducta, vivencias y creencias sobre la cosmovisión ambiental de su escuela.

b.- Las intervenciones de cada equipo se programa en función del tiempo libre de los maestros y del ambiente del campus disponible para el desarrollo de esta actividad.

c.- Se dispondrá con la colaboración de moderadores (investigadores) que conducirán la discusión con una herramienta orientadora para que los docentes participantes puedan expresarse con libertad y naturalidad en relación al tema.

d.- El maestro relator será responsable de las notas se refiere a valores significativos para un análisis detallado y profundo.

e.- Habrá un observador que asista al ponente apuntando los resultados, pero sobre todo observando las actitudes de los participantes y los mensajes ocultos.

f.- Se puede utilizar equipo de audio (grabadoras) y de video-grabadoras.

g.- La actividad a desarrollar se centra en construir un instrumento como anotaciones de dialogo abierto, con interrogantes relacionadas a la inteligencia emocional y a la autorregulación actitudinal, a fin de que los docentes reflexionen sobre su comportamiento cotidiano en la institución educativa Fidel Zárata Plasencia.

h.- Una vez visualizado el desarrollo de la actividad, y tener el resultado de la percepción individual que los docentes tienen del clima de su institución educativa; el modelador o investigador, planteara una estrategia de autorregulación, a fin de que los docentes reconozcan y hagan una apreciación personal de sus propias emociones.

i.-La estrategia de autorregulación, y de reconocimiento de sus actitudes y comportamientos intra-institucionales, pueden ser expresadas de dos maneras:

- De forma escrita y anónima: Las hojas escritas serán imparcial o indistintamente distribuidas entre los docentes participantes, a fin de que los docentes mismos no sepan de quién es el escrito. Esta metodología permitirá que el docente desarrolle y exprese sus emociones, sentimientos y opiniones de manera libre y exenta de prejuicios o limitaciones.
- De forma explícita y abierta: En el cual, una vez culminado el ejercicio, cada docente lea y comente sinceramente en forma abierta sus emociones, opiniones y sentimientos respecto a su institución y a su comportamiento al interior de la misma.

V.- Plan de intervención

Taller de sensibilización y desarrollo de habilidades de inteligencia emocional.

“Tengo la capacidad de expresar mis emociones y sentimientos”

Actividad	Objetivo	Proceso metodológico	Estrategia a desarrollar
Taller 1: “Tengo la capacidad de expresar mis emociones y sentimientos”	Lograr la regulación de las emociones del docente, a fin de reconocer sus propias emociones: es decir, poder hacer una apreciación de las mismas	Conformar cuatro equipos de diálogo o equipos específicos de tres maestros cada uno	La estrategia de autorregulación, y de reconocimiento de sus actitudes. Metodologías: a.-De forma escrita y anónima: b.-De forma explícita y abierta
	Fomentar la participación dialógica, contrastación de opiniones entre los docentes	Desarrollar reuniones técnicas de docentes de exploración cualitativa	Estrategias de trabajo en equipo para mejorar la inteligencia emocional del docente
		Indagar y conocer sus actitudes, experiencias y creencias con respecto a la cosmovisión ambiental de su escuela	Elaboración de un instrumento de diálogo abierto, con interrogantes especializados a la inteligencia emocional y a la autorregulación actitudinal

Operatividad de taller de sensibilización y desarrollo de habilidades de inteligencia emocional.

FASE I

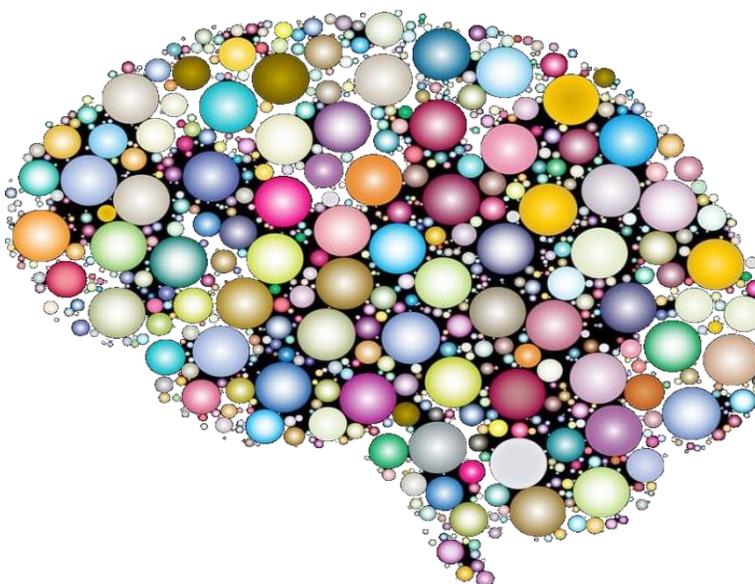
Taller 01 “Tengo la capacidad de expresar mis emociones y sentimientos”

Tema: “Tengo la capacidad de expresar mis emociones y sentimientos”.

Objetivos:

General:

Lograr la regulación de las emociones del docente para promover su crecimiento emocional e intelectual, con el fin de que pueda manifestar sus emociones con toda independencia, así como conseguir que logre admitirse y para que acepte a los demás, mediante la realización de diferentes dinámicas individuales y grupales.



Específicos:

- Propiciar la habilidad del docente para relatar sus emociones y mostrarse de acuerdo con estas en las palabras. Así como: la correspondencia entre querer y amar.
- Propiciar en el docente un autoconocimiento consiguiendo que se acepte tal cual es.
- Conseguir en el estudiante se conozca internamente y manifieste: ¿Quién es?, ¿Qué peculiaridades de su temperamento son reflejos de actitudes negativas y cómo modificarlas?
- Conseguir mediante la apreciación personal que el docente, confíe en sí mismo y en sus habilidades y destrezas sociales.

Procedimiento metodológico.

- a. **Tener una actitud positiva:** Para el cumplimiento de las acciones planteadas, tiene que ver mucho la actitud que asume el docente, como guiador de las mismas debe manifestar ante sus colegas: probidad, una actitud positiva e integridad durante el desarrollo de todas las actividades como participante, colaborador o como observador.

- b. **Iniciar cada acción con su modelo:** Todo docente hará lo que ve con certeza lo hace su colega primero, esto no se demanda en todas las acciones, pero si en su mayoría.
- c. **Considerar el objetivo concreto:** Para una adecuada aplicación de las actividades planteadas, convendrá tomar en cuenta el objetivo determinado, ya que consideramos a cada una de ellas su flexibilidad en cuanto a su modo de emplearlas y sobre todo al momento apropiado que el docente lo resuelva.
- d. **Trabajar los sub-componentes de la competencia emocional:** En este taller se desarrollarán concretamente tres sub componentes de la competencia emocional: Conciencia emocional, Correcta Autovaloración y Autoconfianza.
- e. **Exponer sus ideas, percepciones sobre el clima laboral:** Presentar a los demás docentes sus percepciones, opiniones sobre la realidad laboral de la institución. En base a ello que autocríticas se hace sobre su comportamiento en la organización, propuestas que plantea en forma individual para la mejora de la institución

Evaluación

Al finalizar las actividades, los docentes participantes en el taller deberán llegar a un plenario y ver los niveles de coincidencias en sus percepciones sobre el clima institucional, sobre los comportamientos asumidos; y sobre la cual el pleno de docentes deberá proponer alternativas que propendan a mejorar la gestión y el clima de la institución.

FASE II

Taller 02

Estrategias de trabajo en equipo para mejorar la inteligencia emocional docente

Estrategias de trabajo en equipo para mejorar la inteligencia emocional del docente. (Goleman, 1999).

Objetivo:

- Monitorear la habilidad de las emociones personales reflexivamente; tomando en cuenta aspectos como cuando al realizar una acción determinamos su claridad, su influencia o razonabilidad.
- Tener la convicción que el ánimo emocional incide en los cambios comportamentales del docente: De optimista a pesimista, que incide en su desempeño laboral.



- Ubicar la emoción que se generan en nuestros cambios físicos, sentimentales y reflexivo.

Proceso metodológico

1. Detecte la emoción que hay detrás de sus actos

El docente no puede eliminar sus emociones, pero debe estar en condiciones de vincularse con ellas y concebir cómo determinan sobre él mismo. Cuando sienta algo al actuar por alguna manera o forma, se debe detener por un segundo, para reflexionar acerca la emoción reflejada, y encontrar su origen. Al inicio posiblemente no sepa por qué actúa. No desespere. No está entrenado para hacerlo. Pero a medida que vaya centrándose en sus sentimientos empezará a encontrar las respuestas



2. Ampliar su vocabulario (emocional)



- De acuerdo a Goleman (1999) sólo existen cuatro emociones elementales: alegría, tristeza, enfado y odio y, de estas se establecen las demás: Alegría. Sobre las denominaciones que ponga a sus emociones le servirán a imaginar cómo se está juzgando usted y por qué. No diga “Estoy triste”, si las frases que mejor relatarían su estado emocional serían desilusionado, compungido, hipocondríaco o lastimado. Sea preciso.
- Es muy importante tener un glosario extenso con el que relatar puntualmente sus sentimientos. Por el contrario, no contar con expresiones amplias restringe las actividades de lo que está experimentando, estableciendo la sensación de no saber lo que está sucediendo.

3. No se deje engañar por las apariencias emocionales

Las emociones primarias liberan otras emociones, y Goleman considera que, en varias oportunidades, eso nos traslada al error de creer que lo que realmente estamos apreciando es la emoción secundaria. Consideremos el caso que se siente decepcionado porque se da cuenta por una tercera persona que uno que creía como a alguien de sus mejores compañeros no le ha hecho participante a su fiesta de onomástico. Supuestamente la emoción sería la traición, cuyo mecanismo básico es el enfado. ¿Pero lo es verdaderamente?

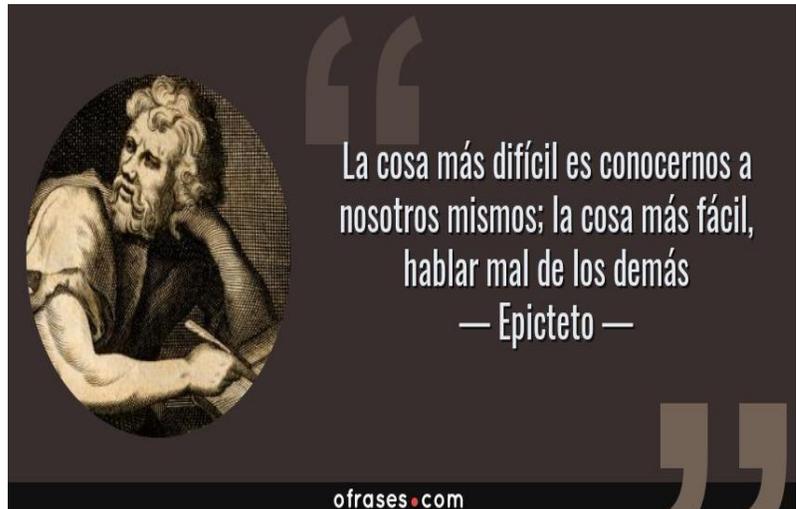


Si profundizara qué ha estimulado su enfado, posiblemente descubriría que la emoción autora de su enfado es la tristeza. Está enfadado con su compañero ya que le ha ocasionado mucha tristeza evidenciar que su amistad no tiene para él el precio que usted esperaba.

4.-No juzgue la forma en que se siente

Las emociones poseen una única función, de acuerdo a Goleman (1999), que consiste en brindarle información sobre lo que está ocurriendo. Ya que si lograra comprimirla viviría a ciegas y no sabría cómo afrontarla.

Goleman (1999) manifiesta que las emociones negativas le advierten, siendo lo más adecuado entenderlas y conseguir toda la averiguación posible para enfrentarse al desafío del que le están indicando.



El miedo le informa de que no tiene recursos para revolver lo que está aconteciendo. Manifiesta una incongruencia entre el escenario y los recursos con los que ostentas.

El enfado lo siente en el momento que transgreden sus derechos o necesidad. Lo estimula hacia la acometida o la protección para hacerse lograr su respeto.

En la tristeza se exterioriza la pérdida de algo meritorio y le prepara para superar esa separación.

La alegría se manifiesta con la existencia de lo atractivo. Lo origina nuevamente con conductas que regresen a crearla.

Reflexiona sobre sus emociones no calificándolas de bueno o malo, lo relaciona como el origen de las averiguaciones que le ayudará a ser más reflexivo sobre sí.

5. Descubre el mensaje oculto de tu lenguaje corporal

Cuando tenga dificultad en reconocer sus emociones, quien le dará varios rastros de lo que sucede en su interior es su lenguaje corporal. Por decir, existen personas que cuando dan iniciación a un enojo se cruzan de brazos ya que principian a sentirse agredidos. Por lo que si hace corresponder este patrón de cambios en el lenguaje corporal con sus emociones será capaz de descubrirlas anticipadamente.

Y no sólo se trata de cambios posturales. Las emociones también inducen revelaciones

fisiológicas inconscientes, por ejemplo, el rubor se da

por el enojo o presión en el pecho cuando está triste. Por lo que se puede hallar patrones o modelos en las sensaciones físicas que experimenta cuando se liberan en usted ciertas emociones.



Fuente: FORBES

factorcoahuila.com f El Factor @elfactorenlinea

FACTOR
EL PERIÓDICO DE LA VERDAD | COAHUILA
EL PERIÓDICO DE LA VERDAD | COAHUILA

Fuente <https://www.pinterest.es/pin/724024077578514237/>

6. Controle lo que piensa para controlar su comportamiento

Cuando escuchamos a personas excusándose que en circunstancias emocionales difíciles no tienen el control sobre sí mismos o sus actos; solo tienen parte de razón.

Goleman (1999) sostiene que los sentimientos son la consecuencia de las emociones y de lo que piensas sobre ellas. Se puede transformar tus pensamientos al respecto pero no evitar las emociones



Cuando tenga una emoción, observe con cuidado porque simboliza que en breve le va a invadir un pensamiento. Resuelva en ese momento qué inclinación quiere tener y cómo desea comportarse.

Existen otras técnicas que logran ayudarlo:

- Cuando su estado sea de nerviosidad o ansiedad, el rostro debe refréscase con agua muy fría, así como que le llegue el aire. Se ha confirmado que la ansiedad puede disminuirse con el frío.
- El consumo de la cafeína debe evitarse, las investigaciones demuestran que aumentan el nerviosismo y niveles de ansiedad.
- Realizar actividad física. El efectuar deporte con moderación ha confirmado que disminuye la ansiedad, logrando mejorar la confianza en sí mismo.
- Respetar las horas de sueño. En el acto de dormir se genera endorfinas y se disminuye los niveles de cortisol, la hormona del estrés. Una persona se encuentra más susceptible de irritarse si no duerme lo necesario.

7. Expresa sus emociones de forma asertiva

A continuación, vamos a formular con asertividad nuestras emociones.

El procedimiento ordinario es Estoy “X” (emoción) cuando realizas “Y” (conducta) en el escenario “Z”, considerando lo siguiente:

- Precisa específicamente la emoción “X” (oprimido, asustado, eufórico, etc.)
- Expresa su emoción en primera persona
- Comunicar la conducta “Y” que le induce esa emoción, no las intenciones (no juzgue)
- Termine formulando lo que requiere
- Evitar expresiones que principien por “Tú” y continúen con un juicio o imputación

Como muestra: “Soy poco reconocido en esta empresa, porque tengo más 5 años sin incremento de salario a pesar prestar toda mi dedicación”.

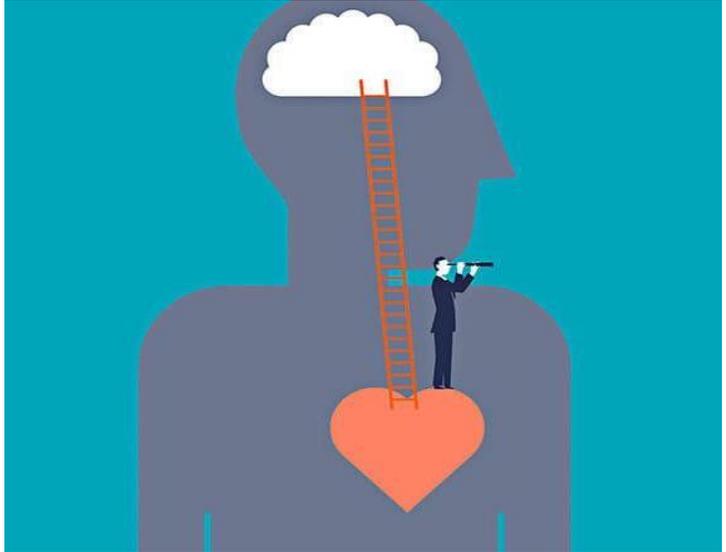


8. ¡Conviértelo todo en conductas prácticas!

El docente como parte de su rol, requiere de idoneidad profesional, comportamiento moral y compromiso en sus actuaciones y actitudes con sus colegas.

La práctica docente debe involucrar actuaciones como:

- Expresar sus impresiones y emociones, tener la capacidad de autorregulación, es decir, lo que está sucediendo en nuestro cuerpo expresados en los sentimientos.
- La generación de relaciones que desarrolle las capacidades de resolver situaciones interpersonales.
- Contar anécdotas o experiencias en diferentes contextos, que logren solucionarse a través de estrategias emocionales.
- El conocimiento de prácticas empáticas reduce brechas emocionales, como ver las cosas desde el otro punto de vista, entender quizás que lo mejor es lo que propone el otro docente.
- Favorecer entre los docentes actitudes que permitan generarse respeto, colaboración y autonomía, mediante trabajos colegiados y dinámicas grupales.
- Mostrarse un respeto mutuo, evitar la discriminación, acciones que lograrán reforzar la confianza y autoestima.



El rol mediador del docente con relación a los estudiantes, es permitir que los educandos expresen sus intereses y necesidades, ayudándolos a canalizar de manera óptima la comunicación con ellos y utilizar estrategias educativas para su integración de todos al proceso de aprendizaje, evitando la sobreprotección, lo que puede restringir el desarrollo de su autonomía.

Los espacios diarios que se dan entre docente-estudiante son ideales para la realización de una educación emocional con la realización de acciones como:

- Relatar anécdotas o dificultades con la finalidad de intercambiar opiniones.
- Formarse en la resolución de conflictos interpersonales entre los estudiantes.
- Mostrar que sus compañeros con los que se está relacionando merecen un trato importante.
- Incidir en los estudiantes que la conversación es la mejor forma de solucionar conflictos, comentando con ellos sobre situaciones variadas que ayudaran a entender el contexto y a desarrollar el juicio crítico.

Estas actividades permiten al docente descubrir la variedad emocional del estudiante, donde se estimula su percepción y comprensión de los sentimientos propios y ajenos.

Se prestar atención cómo los sentimientos motivan diferentes comportamientos, se observa la transformación de un estado emocional a otro (del amor al odio), es consciente de la existencia de sentir emociones confrontadas (sorpresa e ira, felicidad y tristeza).

FASE III:

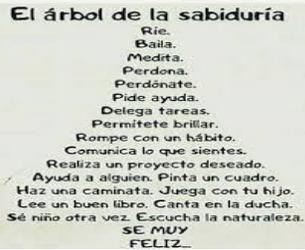
Taller 03:

Estrategia de motivación en docentes de la I.E. Fidel Zárate Plasencia



Objetivo específico	Actividad	¿Cómo?	Dinámica de grupos
<p>1. Los objetivos, la misión y la visión institucional deben ser conocidos y compartidos por los docentes</p>	<p>Taller de capacitación “Integrándome en mi organización”</p> 	<p>Estrategias de motivación</p> <p>Ser modelo de motivación</p> 	<p>1.- Ser modelo de motivación</p> <p>a. Una adecuada motivación, permite que todos los profesores alineen sus esfuerzos en la misma dirección.</p> <p>b. La mejor motivación es la nuestra.</p> <p>c. Reforzar adecuadamente a los docentes y ayudar a mantener la motivación del equipo como alentar la superación individual.</p> <p>d. Manifestar seguridad en las decisiones estratégicas creará confianza en el equipo.</p>

<p>2. Propiciar en los profesores la responsabilidad, identificación y el involucramiento consecuente con el progreso de la institución</p>			<p>a. La motivación es una emoción de cada persona, consecuentemente la localizará en desiguales factores y aspectos.</p> <p>b. Proporcionar a los docentes elementos motivacionales, para ello debemos conocer bien a cada uno de los docentes.</p> <p>d. Fomentar la comunicación para permitir el intercambio de opiniones con cada uno de los docentes y en cada cierto tiempo conociendo así sus aspiraciones personales como las perspectivas que la institución tiene de cada docente hacia el futuro.</p>
<p>3. Promover una comunicación interpersonal asertiva, horizontal y constante</p>	<p>Favoreciendo a una comunicación asertiva en mi institución.</p> 	<p>No solamente escuches, fíjate en otras cosas.</p> 	<p>La mayor de las veces proporcionamos más relevancia al significado de las palabras que a lo que se puede observar, como: Acento, actitud, dicción, mirada, entre otros.</p> <p>Es necesario a veces callar a la razón y darle una oportunidad a la intuición</p>
<p>4. Favorecer con el desarrollo de situaciones culturales orientados a la formación integral de los estudiantes</p>	<p>Campaña yo se cuidar mi cuerpo.</p> <p>Promoviendo un ambiente laboral saludable</p> 	<p>Fomentando la participación</p> 	<p>Benefician a la calidad de vida del docente y de la institución, lo que implica la mejora en el desarrollo de su vida personal y de sus labores académicas y administrativas</p>

<p>5. Fomentar una cultura organizacional integradora, participativas y democráticas.</p>	<p>Cultura flexible ganadora</p> 	<p>Se identifica con instituciones que buscan que sus docentes valoren las relaciones humanas.</p>	<p>El trabajar en equipo significa comunicación fluida, prevalecer las sinergias, hay énfasis en la concepción de compromiso y está presente un pensamiento positivo.</p>
<p>6. Optimizar las condiciones del clima y satisfacción laboral de los docentes y otros actores sociales.</p>	<p>Beneficiando mi franja de confort</p> 	<p>Se identifican las medidas correctivas de los tipos de peligro de seguridad y salud ocupacional.</p>	<p>Lograr que el docente asuma con responsabilidad las medidas preventivas para preservar o disminuir el riesgo de obtener infecciones en el medio laboral.</p>
<p>7. Promover y ejecutar actividades tendientes a la mejora del clima institucional y el comportamiento organizacional docente</p>	<p>El Cuerpo habla y las ideas fluyen</p> 	<p>Se conseguirá la motivación en el docente y reducir de los niveles de estrés laboral y mejorar el desempeño y la satisfacción laboral.</p>	<p>Mejorar las relaciones interpersonales de los docentes optimizando así la capacidad de trabajo en equipo mediante la planificación y ejecución de los desafíos que se planean.</p>

Capítulo IV

Conclusiones

- Se puede observar que entre docentes de la institución educativa Fidel Zárate Plascencia del centro poblado El Salitre, de la región Cajamarca, existe una carencia de identidad y compromiso institucional y una evidente fragmentación social y un acentuado individualismo en el desarrollo de las actividades institucionales, complementadas con la baja motivación y escaso interés por conocer y contribuir con los objetivos, misión y visión institucionales.
- La auto-reflexión y la regulación de las emociones, es esencial para el desarrollo de la capacidad del docente para reconocer sus propias emociones, y hacer una apreciación consciente de las mismas.
- El interrelacionarse y trabajar en equipo contribuye a la mejora del estado del ánimo emocional que incide en los cambios comportamentales del docente, y a su vez en su desempeño laboral.

Capítulo V

Recomendaciones

- Considerar la importancia del presente trabajo de investigación porque contribuye a través del desarrollo de estrategias de gestión motivacional a la mejora de las actitudes y al comportamiento organizacional de los docentes de la institución educativa Fidel Zárate Placencia del centro poblado El Salitre, de la región Cajamarca.
- Desarrollar por parte del director de la institución educativa Fidel Zárate Placencia del centro poblado El Salitre capacitaciones en docentes y personal jerárquico tendientes al entendimiento de la relación directa que existe entre la gestión institucional y sus implicancias en el clima laboral, en el estado de ánimo emocional y en el desempeño laboral docente

Referencias bibliográficas

Arias, F. y Heredia, V. 2002; Administración de recursos humanos. (6ª Ed.). México: Trillas.

Aristimuño, M., Guaita, W. & Monroy, C. (s.f.). Las competencias gerenciales en la gestión de instituciones de educación superior.

http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias/aristimulo_y_otros.pdf

Blanco, I. & Quesada, V. (s.f.) La gestión académica: criterio clave de la calidad de gestión de las instituciones de educación superior.

http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_1/Blanco_y_Quesada.pdf

Bolívar, A. (2000). Los centros educativos como organizaciones que aprenden: promesa y realidades. Madrid: La Muralla.

Berthoud, L. y López Morilla. 2013. Cima y Cultura Organizacional. Universidad FASTA ediciones.

Covey, S. (1995). El liderazgo centrado en principios. Barcelona: Paidós.

Canari, I. (2017). Motivación laboral y comportamiento organizacional en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059. Lima – 2016. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración. Carrera Profesional de Administración. Lima, Perú: Universidad Autónoma del Perú. 131 p.

Charaja, F. (2011). El MAPIC en la metodología de investigación. Validity of the lecture at the University of the century - XXI Universidad Nacional del Altiplano

Evans, E. (2015) Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas. Ed. La Muralla, Madrid.

Etkin, G. (2007). Capital social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder hacer y la voluntad creativa. Buenos Aires:

Grados, E. 2016. Efectos del programa de inteligencia emocional para la mejora del clima institucional de la I. E. Santo Domingo de Guzmán, distrito de Chicama, provincia de Ascope.

https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3961/TESIS%20DE%20MAESTR%C3%8DA_ESPERANZA%20CONSUELO%20GRADOS%20BEJARANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Granica, E. (2005). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. Tesis de la Universidad Autónoma de México.

Gento, S. (2008). Participación en gestión educativa. Madrid: Paidós.

Goleman, D. (1996). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. Espiral cuaderno del profesorado.

Girón, R, y Larraín, A. S. (2017). El clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Salas, Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. (Tomado de repositorio de tesis USAT)

García, A. E. (2008). Motivación individual.

http://grupos.emagister.com/documento/administracion_motivacion_y_organizacion_/1048-38669

García, S. y Dolan, S.H. (1997). La dirección por valores. Madrid: McGraw Hill.

Gento, S. (2012), Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las Instituciones Educativas. Simposio presentado al XII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas- CIOIE Granada, España.

Hernández y Fernández (2010). Metodología de la Investigación. Hill& Grill. México

Litwin, G. H. y Stringer, R. A. (1978) Motivación y clima organizacional; Boston, Universidad de Harvard, EE.UU.

Leatherbee. M. 2018. *Gestión del estado de ánimo e innovación.* Innovación y emprendimiento. Pontifica Universidad Católica de Chile.

<https://www.claseejecutiva.com.pe/blog/articulos/gestion-del-estado-de-animo-e-innovacion-a-felicidad-innovacion/>

Lorenzo, M. (2011) Las comunidades de liderazgo como espacio de cultivo emocional de líderes educacionales. Paper. Congreso RIAICES

La Pierre, Laurent., 2011; Gerenciar es Crear. Cátedra sobre Liderazgo, Pierre-Péladeau en HEC Montréal, Canadá

Martini (2009). El clima organizacional y el liderazgo en la gestión educativa. Tesis de la UNIFE.

Méndez Álvarez C. -2007; Clima organizacional en Colombia – Un método de análisis para su intervención. Editorial UOC.

Miñana, C. (1999). En un vaivén sin hamaca: la cotidianidad del directivo docente. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Programa RED.

Naranjo, M. L. 2009, Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista educación. Universidad de Costa Rica. vol. 33, núm. 2, pp. 153-170

Ñaña, C. 2017. *Comportamiento organizacional.* Universidad continental. Huancayo.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf

Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. Trillas. México

Pillco, L. 2019. *Clima Organizacional y Calidad de Aprendizaje de los Estudiantes de Educación Básica Regular del Nivel Primario en la Institución Educativa N° 1262, en el Distrito de Ate*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/5061/Lidya%20Prudencia%20PILLCO%20SOEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Soberón, M (2017). *Cultura organizacional en instituciones educativas privadas de Lima*. Universidad San Martín de Porres. Lima

Silva, J. 2018. *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Ciencias. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S. L. México.

<https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/10/Gesti%C3%B3n-y-desarrollo-organizacional-1.pdf>

Valderrama, J. (s.f.) La gestión educativa hacia el mejoramiento de la calidad de la educación.

<http://www.medellin.edu.co/sites/Educativo/Directivos/Medellin/Biblioteca/Calidad.pdf>

Tapia, N. (2008). *Conducta organizacional*. México: Continental.

Zamora, H. (2007). *Liderazgo y cultura organizacional en instituciones educativas*. Venezuela: Universidad de los Andes. Disponible en [http:// zam.h./genisys.es/](http://zam.h.genisys.es/) viii. htm> documentos liderazgo> (Consulta: 23 de octubre 2010).

ANEXOS

Anexo 01

Instrumento para evaluar el clima organizacional desde la percepción del docente

CUESTIONARIO

Instrucciones:

Estimado Docente:

Este cuestionario tiene como objetivo realizar un perfil del Clima Organizacional que caracteriza a nuestra institución educativa. Está basado en la percepción que tienen los colegas sobre los diferentes aspectos vinculados a la institución. Este cuestionario recoge valiosa información de la realidad, por lo tanto, se contesta en forma anónima para que sienta absoluta libertad de expresar sus percepciones personales. Tenga la amabilidad de responder con toda la sinceridad que lo caracteriza y en forma anónima. Luego introdúzcalo en el sobre, ciérrelo y deposítelo en el lugar que se le indicará.

Para responder cada pregunta: Elija una de las tres opciones de respuestas que aparecen y marque una X en el cuadro que Ud. elija.

PERSONAL DOCENTE

Institución educativa.....

Género: M () F ()

Nivel de enseñanza: Primaria / Secundaria

N°	Descripción del ítem	Siempre	A veces	Nunca	Total
01	Considero que es necesario el establecimiento de reglas				
02	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas				
03	En esta institución existe orden				
04	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas				
05	La normatividad vigente facilita mi desempeño				

06	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas				
07	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas				
08	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución				
09	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.				
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados				
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos				
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo				
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo				
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional				
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades				
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico				
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas				
19	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tareas.				
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias				
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo				
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo				

24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito				
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución				
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo				
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas				
28	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas				
29	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones				
30	Me siento parte importante de esta Institución				
31	Contribuye usted en la conducción de la gestión				
32	Considera que se siente motivado para desarrollar sus actividades docentes e institucionales				
33	Existe un buen clima laboral				
34	Considera que sus aportes a la institución son valorados como corresponde				
35	Su estado de ánimo considera que es óptimo para desarrollar sus actividades como docente				

Agradezco su participación sincera para contestar este cuestionario. Le aseguro que lo que contestó es confidencial.

Muchas gracias

Anexo 02

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Nombre del Experto** : Dr. Sevilla Exebio, Julio César
- 1.2. Institución donde labora** : Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)
- 1.3. Título Profesional** : Lic. En Sociología
- 1.4. Grado /Mención** : Dr. en Sociología
- 1.5. Instrumento de evaluación** : Ficha técnica
- Variable** : Gestión en los estados de ánimo
- Autor** : Carrera Bazán, José Mercedes

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

- 1= Muy deficiente
2= Deficiente
3= Aceptable
4= Buena
5= Excelente

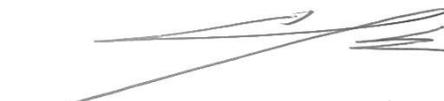
N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales			x		
2	Respeto los derechos de información a la privacidad				x	
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable Gestión en los estados de ánimo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales				x	
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable de Gestión en los estados de ánimo				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación			x		
				x		

7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio					x
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					x
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable de Gestión en los estados de ánimo				x	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				x	
	Puntaje parcial			09	24	20
	Puntaje total			53		

III.- OPINION DE APLICABILIDAD

- 4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación(x)
- 5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()
- 6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio(x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 04 de agosto 2021


Dr. Sevilla Exebio, Julio César
CSP 311

Anexo 03

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Nombre del Experto** : Dr. Sevilla Exebio, Julio Cécar
- 1.2. Institución donde labora:** Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)
- 1.3. Título Profesional** : Lic. En Sociología
- 1.4. Grado /Mención** : Dr. en Educación
- 1.5. Instrumento de evaluación** : Ficha técnica
- Variable** : Comportamiento organizacional
- Autor** : Carrera Bazán, José Mercedes

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

- 1= Muy deficiente
2= Deficiente
3= Aceptable
4= Buena
5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales					x
2	Respeto los derechos de información a la privacidad					x
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable comportamiento organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales					x
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable Comportamiento organizacional				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					x

7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores			x		
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio				x	
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					x
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Comportamiento organizacional				x	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					x
	Puntaje parcial	03 09 40				
	Puntaje total	52				

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- 4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación (x)
- 5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()
- 6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio..... (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 04 de agosto 2021



Dr. Sevilla Exebio, Julio César
CSP 311

Anexo 04

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Nombre del Experto** : Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
1.2. Institución donde labora : Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)
1.3. Título Profesional : Lic. En Sociología
1.4. Grado /Mención : Dr. en Sociología
1.5. Instrumento de evaluación : Ficha técnica
Variable : Gestión en los estados de ánimo
Autor : Carrera Bazán, José Mercedes

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

- 1= Muy deficiente
2= Deficiente
3= Aceptable
4= Buena
5= Excelente

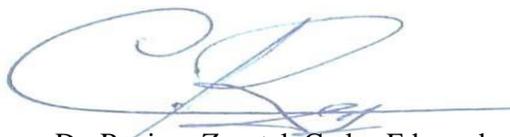
N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales				x	
2	Respeto los derechos de información a la privacidad					x
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems				x	
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable: Gestión en los estados de ánimo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales				x	
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable: Gestión en los estados de ánimo				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación				x	

7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio					x
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación				x	
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión en los estados de ánimo					x
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					x
	Puntaje parcial	24				30
	Puntaje total	54				

III.- OPINION DE APLICABILIDAD

- 4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación (x)
- 5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()
- 6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 28 octubre 2021



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

CSP. 298

Anexo 05

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Nombre del Experto** : Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
- 1.2 .- Institución donde labora** : Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)
- 1.3 Título Profesional** : Lic. En Sociología
- 1.4 Grado /Mención** : Dr. en Sociología
- 1.5. Instrumento de evaluación** : Ficha técnica
- Variable** : Comportamiento organizacional
- Autor** : Carrera Bazán, José Mercedes

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

- 1= Muy deficiente
2= Deficiente
3= Aceptable
4= Buena
5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales					x
2	Respeto los derechos de información a la privacidad					x
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems				x	
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable comportamiento organizacional, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales				x	
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable comportamiento organizacional				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					x

7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores			x		
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio				x	
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					x
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable comportamiento organizacional				x	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				x	
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					x
	Puntaje parcial	03 30 25				
	Puntaje total	58				

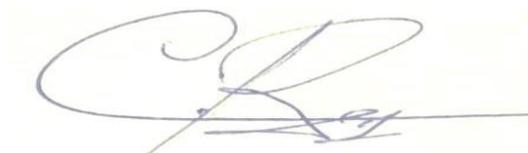
III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación.....(x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

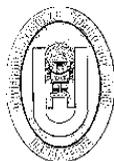
6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 29 octubre 2021



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

CSP. 298



CONSTANCIA

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



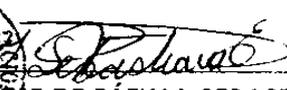
HACE CONSTAR QUE:

Bach. CARRERA BAZÁN JOSÉ MERCEDES

Ha cumplido con entregar el archivo de su **TESIS** (expediente N°8190-2022 VIRTUAL-U.I-FACHSE de fecha 21 de diciembre 2022), **titulado “GESTIÓN EN LOS ESTADOS DE ANIMO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, I. E. “FIDEL ZÁRATE PLASENCIA” EL SALITRE, CAJAMARCA, 2020”** para la obtención del **Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación**, con mención en **Gerencia Educativa Estratégica**, según los requerimientos solicitados por la Unidad de Investigación y de acuerdo a la naturaleza de la investigación.

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

Lambayeque, 22 de diciembre 2022


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



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: José Mercedes Carrera Bazan
Título del ejercicio: TESIS
Título de la entrega: TESIS
Nombre del archivo: TESIS_CARRERA_BAZAN.pdf
Tamaño del archivo: 1.2M
Total páginas: 74
Total de palabras: 16,923
Total de caracteres: 95,988
Fecha de entrega: 04-dic.-2022 09:11p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega... 1971345739



TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

5%

2

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

www.scribd.com

Fuente de Internet

2%

4

1library.co

Fuente de Internet

2%

5

periodicoperusiglo21.blogspot.com

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

8

Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Trabajo del estudiante

1%

9

repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

1 %

10

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola

1 %

Trabajo del estudiante

11

Submitted to Universidad Internacional de la Rioja

< 1 %

Trabajo del estudiante

12

repositorio.udh.edu.pe

< 1 %

Fuente de Internet

13

www.ana.gob.pe

< 1 %

Fuente de Internet

14

Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC

< 1 %

Trabajo del estudiante

15

tesis.usat.edu.pe

< 1 %

Fuente de Internet

16

repositorio.uap.edu.pe

< 1 %

Fuente de Internet

17

www.slideshare.net

< 1 %

Fuente de Internet

18

Submitted to Universidad del Istmo de Panamá

< 1 %

Trabajo del estudiante

19

es.scribd.com

Fuente de Internet

< 1 %

20

theibfr.com

Fuente de Internet

< 1 %

21

es2.slideshare.net

Fuente de Internet

< 1 %

22

Submitted to Infile

Trabajo del estudiante

< 1 %

23

datospdf.com

Fuente de Internet

< 1 %

24

issuu.com

Fuente de Internet

< 1 %

25

repositorio.usil.edu.pe

Fuente de Internet

< 1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Dr. Dante A. Guevara Servigón
Asesor