

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES
Y EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO

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



TESIS

Programa de Estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018.

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

Autora: Sisa Condori Ydalia Jenny

Asesor: Alfaro Barrantes Miguel

Lambayeque Perú

2022

Programa de Estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018.

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica



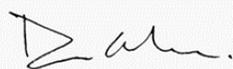
Sisa Condori Ydalia Jenny
Autora



Dr. Guevara Servigón Dante Alfredo
Presidente



Dr. Morante Gamarra Percy Carlos
Secretario



Dr. Alvarado Leon Daniel Edgar
Vocal



Dr. Alfaro Barrantes Miguel
Asesor

Acta de sustentación



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



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 378-VIRTUAL

Siendo las **08:00 horas**, del día **viernes 12 de agosto de 2022**; se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/kze-yzvt-pme>**, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N°0369-2022-V-D-FACHSE**, de fecha **11 de febrero de 2022**, integrado por:

Presidente : **Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón.**
Secretario : **Dr. Percy Carlos Morante Gamarra.**
Vocal : **M.Sc. Daniel Edgar Alvarado León.**
Asesor Metodológico : **Dr. Miguel Alfaro Barrantes.**
Asesor Científico :



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **"PROGRAMA DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO - DOCENTE DE LA IEI VILLA FLORIDA, PROVINCIA CARAVELÍ, REGIÓN AREQUIPA 2018"**; presentada por la tesista **YDALIA YENNY SISA CONDORI** 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 los artículos 131 al 140 del Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones a la sustentante, quien procedió 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 **8.42 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.

Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón
PRESIDENTE

Dr. Percy Carlos Morante Gamarra
SECRETARIO

M.Sc. Daniel Edgar Alvarado León
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-VR:INV 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, Sisa Condori Ydalia Jenny autora principal, y Alfaro Barrantes Miguel asesor del trabajo de investigación “Programa de Estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018” 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 hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 10 julio 2022



Sisa Condori Ydalia Jenny
Investigador principal



Alfaro Barrantes Miguel
Asesor

DEDICATORIA

A mi familia por seguir motivándome siempre en las decisiones que tomo en bien de mi desarrollo profesional.

AGRADECIMIENTOS

Sobre todo, a Dios por darme el conocimiento para conducirme por el camino correcto que me lleva a cumplir mis metas.

A mi asesor, quien me orientó para poder realizar el presente trabajo.

ÍNDICE

Tabla de contenido

Índice de tablas	i
Índice de figuras	ii
Resumen/abstract	9
Introducción	14
Capítulo I. Diseño teórico (si es pertinente)	14
1.1 Antecedentes de la investigación.....	14
1.2 Bases Teóricas.....	16
1.2.1 Teoría de las tres necesidades de McClelland	16
1.2.2 Trabajo en equipo según Katzenbach y Smith (1993).....	18
Capítulo II. Métodos y materiales	22
2.1 Tipo y diseño de la investigación	22
2.2 Población y muestra	23
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
2.4 Métodos y procedimientos para la recolección de datos	23
2.5 Análisis de datos.....	23
Capítulo III. Resultados y discusión	24
3.1 Análisis descriptivos de los resultados del diagnóstico pre test	25
3.2 Resultados de la aplicación de las estrategias de aprendizaje del programa de orientación del post test.	30
3.3 Resultados del incremento significativo.	35
3.4 Discusión.....	36
3.5 Programa de Estrategias.	37
3.6 Proceso metodológico.	39
Capítulo IV. Conclusiones (si no las realizo en las discusiones)	44
Capítulo V. Recomendaciones	45
Bibliografía referenciada	46
Anexos	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	25
Tabla 2.....	25
Tabla 3.....	25
Tabla 4.....	26
Tabla 5.....	26
Tabla 6.....	27
Tabla 7.....	27
Tabla 8.....	27
Tabla 9.....	28
Tabla 10.....	28
Tabla 11.....	29
Tabla 12.....	29
Tabla 13.....	29
Tabla 14.....	30
Tabla 15.....	30
Tabla 16.....	31
Tabla 17.....	31
Tabla 18.....	31
Tabla 19.....	32
Tabla 20.....	32
Tabla 21.....	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	22
---------------	----

RESUMEN

La calidad del clima laboral es sumamente importante para la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en su productividad. Cuando los empleados se encuentran satisfechos realizan su trabajo de manera eficiente, por lo tanto, la productividad de la empresa aumenta. Con la presente Hipótesis: Si se diseña y aplica un programa de estrategias motivacionales será beneficioso mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018. Como Objetivo general: Diseñar y aplicar un programa de estrategias motivacionales será beneficioso mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018. En el proceso metodológico se hizo uso del tipo de la investigación propositiva / descriptivo, teniendo como técnicas más importantes a la encuesta, respectivamente al instrumento que fue el cuestionario. Resultados para la dimensión de Logro se ha evidenciado en el post test se evidenció una mejora significativa de un nivel alto con 74%. En la dimensión de Destrezas, en el post test se evidenció una mejora significativa de un nivel alto con 77%. En la dimensión de Talento, en el post test se evidenció una mejora significativa de un nivel alto con 66%. Como conclusión principal en el diseño del Programa de Estrategias motivacionales ha progresado en mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018.

Palabras claves: Programa, Estrategias motivacionales, Clima institucional

ABSTRACT

The quality of the work environment is extremely important for the satisfaction of the workers and therefore in their productivity. When employees are satisfied, they perform their work efficiently, therefore, the productivity of the company increases. With this Hypothesis: If a program of motivational strategies is designed and applied, it will be beneficial to improve the institutional climate of the administrative staff - teacher of the IEI Villa Florida, Caravelí Province, Arequipa region 2018. As General Objective: Design and apply a program of strategies It will be beneficial to improve the institutional climate of the administrative-teaching staff of the IEI Villa Florida, Caravelí Province, Arequipa region 2018. In the methodological process, the type of propositional / descriptive research was used, with the most important techniques being the survey, respectively to the instrument that was the questionnaire. Results for the Achievement dimension have been evidenced in the post test, a significant improvement of a high level with 74% was evidenced. In the Skills dimension, in the post test a significant improvement of a high level with 77% was evidenced. In the Talent dimension, the post test showed a significant improvement of a high level with 66%. As a main conclusion in the design of the Motivational Strategies Program, progress has been made in improving the institutional climate of the administrative-teaching staff of the IEI Villa Florida, Caravelí Province, Arequipa region 2018.

Keywords: Program, Motivational Strategies, Institutional Climate

INTRODUCCIÓN

En la presenta IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018. SE observa deficiencias en el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI villa florida, provincia Caravelí, región Arequipa 2018. no hay trabajo en equipo, desmotivación, las relaciones interpersonales no son las adecuadas. por lo que se requiere una capacitación formativa de un programa de estrategias motivacionales que mejore el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI villa florida, provincia Caravelí, región Arequipa 2018.teniendo como objetivo general diseñar un programa de estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI villa florida, provincia Caravelí, región Arequipa 2018. De acuerdo Peters y Waterman (1982) “La calidad del clima laboral es sumamente importante para la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en su productividad. Cuando los empleados se encuentran satisfechos realizan su trabajo de manera eficiente, y por lo tanto, la productividad de la empresa aumenta”.

Por esta razón, la construcción de un Programa de Estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018. En resumen “las estrategias motivacionales se pueden definir como el conjunto de acciones planificadas cuyo fin primordial es motivar a los estudiantes para que con disposición y entusiasmo realicen sus actividades del proceso enseñanza aprendizaje con éxito, al logro de los objetivos” del personal administrativo – docente de la IEI villa florida, provincia Caravelí, región Arequipa 2018.

Teniendo como Formulación del problema de investigación ¿Un Programa de Estrategias motivacionales será beneficioso mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018? Con la presente Hipótesis: Si se diseña y aplica un programa de estrategias motivacionales será beneficioso mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018. Como Objetivo general: Diseñar un programa de estrategias motivacionales será beneficioso mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018. Lo cual se desprende los Objetivos específico

- Diagnosticar el nivel del clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018.

- Identificar las teorías que van a emplear en el marco teórico para este presente estudio.

- Elaborar un programa de estrategias motivacionales será beneficioso mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018.

En el proceso metodológico se hizo uso del tipo de la investigación propositiva / descriptivo, teniendo como técnicas más importantes a la encuesta, respectivamente al instrumento que fue el cuestionario.

La conformación de la constitución de capítulos de este estudio de investigación esta mediada por la normativa de la universidad, comenzando el *primer capítulo* con el diseño de estudio. Luego el *segundo capítulo*, conformando el marco teórico, a posteriori el tercer capítulo, que son los resultados y discusión. Terminando con las conclusiones y respectivos anexos.

I. CAPITULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1. Antecedentes Nacionales

- Rengifo Kattia y Vásquez R (2018) “Estrategia motivacional para mejorar el clima organizacional del área de Dirección de Gestión Pedagógica - DRE San Martín, 2018. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo”. en una de las conclusiones más importantes se mostraron:

existe significancia estadística según la t de student; habiéndose obtenido una t calculada ($t_c = 8.32$) frente a una t tabular ($t(0.95;27) = 1.70$) con un nivel de confianza del 95% y con 27 grados de libertad. Es decir, mediante el diálogo, la comunicación y la reflexión promovida durante la intervención se logró mejorar el nivel del clima organizacional entre los especialistas en educación. (p. 89)

- Arriola P y Huanca T (2018) Plan Estratégico de motivación para mejorar el “Clima Institucional en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre del Distrito de Alto de la Alianza en el departamento de Tacna en el año 2015. Tesis de maestría Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, en una de las conclusiones más importantes” se mostraron:

En los resultados obtenidos se aprecia que existe influencia directa entre ambas variables donde el 53.95% de los docentes manifiestan que existe un moderado nivel de clima institucional y el 66.77% manifiestan que existe un moderado grado de motivación, por lo tanto, es determinante mencionar que existe falta de motivación por parte de los actores educativos para alcanzar un buen clima institucional. (p.141)

- Guardia, G (2018). “Estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional en la I.E.P. Leoncio Prado distrito de alto selva alegre, provincia de Arequipa, departamento de Arequipa-2015. Tesis de maestría Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo”, en una de las conclusiones más elementales se evidenciaron:

La aplicación de la Encuesta permitió comprobar que el problema es desfavorable para el avance de la institución, según se puede constatar en el cuadro N.º 01, donde el 40% de los docentes y personal directivo afirman que casi nunca existe un buen clima institucional entre los compañeros de trabajo. Lo cual hace necesario elaborar estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional de la I.E.E. “Leoncio Prado” del Distrito de

Alto Selva Alegre, Provincia de Arequipa, Departamento de Arequipa. (p. 105).

1.1. Antecedentes Internacionales

- Washbrum C (2016) “Estrategia para mejorar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018. Tesis de Maestría”. En una de las conclusiones más elementales se evidenciaron:

El nivel de desempeño docente es regular calificado por el 60.00% de los docentes. Existe una relación significativa directa entre las dimensiones comunicación, motivación y reconocimiento en el desempeño de los docentes en la Universidad de Guayaquil con una significancia < 0.05 . En conclusión, existe relación significativa entre la estrategia de clima organizacional y el desempeño de los docentes, según el coeficiente de Pearson la relación es muy alta ($r=0,985$) es directamente proporcional.

- Cabrera J (2016) “Desarrollo de estrategias motivacionales para la implementación de la gestión de calidad en una empresa del sector gremial sede Bogotá. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá Colombia”. En una de las conclusiones más elementales se evidenciaron:

De manera que, crear estrategias entorno a la motivación, a través de los cuatro elementos, tarea, ambiente, equipo de trabajo y empoderamiento, que se fundamentan en las diferentes teorías de la motivación, permite que cada funcionario se sienta comprometido adquiriendo un desempeño destacado, además que, definir actividades que posibiliten el empoderamiento del cargo hace que el funcionario logre sentirse comprometido e identificado con el trabajo que realiza. (p. 58)

1.2 Bases Teóricas

Teoría de las tres necesidades de McClelland

Pertenece al autor David McClelland (1989) sostiene:

Que todos los individuos poseen: **Necesidad de logro**: Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito. **Necesidad de afiliación**: Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización. **Necesidad de poder/influencia**: Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás. (p. 210)

Siguiendo en la línea investigativa del enfoque del autor McClelland (1989) señala: “Necesidad de logro es el grado en el cual una persona quiere realizar determinadas tareas difíciles y que le suponen un reto. La repetición monótona de tareas no supone ninguna motivación, ya que el trabajador considera que no tiene ningún mérito la realización repetida de una tarea una vez ya ha aprendido a hacerla”. Agrega como parte central McClelland (1989) “por ese motivo, para conseguir motivarle y sacar el máximo provecho de sus cualidades, **hay que asignarle nuevas tareas** para que sienta que progresa y que dentro de la empresa puede desarrollar sus habilidades. Las personas, en general, están interesados en desarrollarse y aceptar responsabilidades personales. Siempre intentan hacer bien las cosas y valoran más la realización correcta de una tarea que no los premios”. Esa necesidad se debe a varios motivos de acuerdo McClelland (1989) señala:

La persona quiere, en general, tener éxito y **recibir la felicitación** de sus compañeros y superiores por haber sido capaz de realizar una tarea más difícil de las encomendadas en un principio. Para uno mismo, **comprobar que se es más hábil** de lo que a priori creía la gente del entorno, es una inyección de moral y confianza. El trabajador considera que **no tiene ningún mérito conseguir realizar tareas que considera fáciles** para él. Por lo tanto, la única forma de demostrar el valor de uno mismo es mediante el desempeño de tareas más complejas. Hay también un **factor de reconocimiento**: dentro de la empresa, entre los propios trabajadores querrán apoyarse. El propio hecho de ayudar a un compañero en la realización de una tarea se entiende como un factor de realización personal. Nadie mejor que una misma persona para **liderar su propio trabajo** ya que buscará para sí mismo la realización personal. (p. 340)

McClelland (1989) señala “**Necesidad de afiliación**: las personas quieren mantener una buena relación con los otros compañeros. Su objetivo principal es ser solicitados y aceptados por otros. Así, prefieren la cooperación y la colaboración antes que la

confrontación y sobre todo buscan comprensión y buenas relaciones”. Eso se debe a diferentes motivos, según el enfoque de McClelland (1989) plantea:

Se pasa mucho tiempo en el trabajo y no tiene sentido estar mal con el entorno durante tantas horas. A las personas en general **les gusta ser aceptadas** por los otros y tener una buena relación con los demás. Se tiende a **aceptar las normas del trabajo del grupo** a favor del bien general. Hay un **esfuerzo para mantener a largo plazo** esta relación de confianza. **Se prefiere la cooperación a la competición** con los otros compañeros. Un trabajador quiere sentir que **su trabajo repercute y tiene un influencia** en el devenir de la empresa, de aquí que quiera participar de forma activa con los otros compañeros para llevar a cabo las tareas que faciliten el buen desarrollo de la compañía. (p. 334).

McClelland (1989) Refiere que la “**necesidad de poder**: se da en aquellas personas que les gusta tomar responsabilidades. Este tipo de necesidad se da en mayor o menor grado según la persona. Hay quien sí siente la necesidad de dirigir, pero otras que se encuentran más cómodas realizando las tareas que se les encomiende. Igualmente, para la realización del trabajo propio, por un tema de autorrealización (como hemos comentado anteriormente) también está presente”. Y agrega a este elemento McClelland (1989) “La principal característica de este tipo de directores es que **desean tener influencia y control sobre los demás**. Estas personas prefieren la competencia antes que la cooperación y se preocupan mucho por su prestigio y por poder influir sobre los otros. En los casos que la necesidad de querer influir esté por encima del logro de resultados, toda la organización se verá afectada negativamente por su actitud”. Esta necesidad aparece por las siguientes razones, de acuerdo McClelland (1989) señala:

Quien tiene un alto cargo **disfruta dirigiendo** y de las propias situaciones de interacción con otros que consigue gracias a su categoría. Es imprescindible que **tengan habilidades sociales y de comunicación** para saber transmitir a las personas que están a su cargo las tareas que tiene que realizar. Además, tienen que ser **capaces de escuchar y de integrar** en sus decisiones las aportaciones propuestas por otros. Algunos, debido al ego que les provoca el propio cargo, no lo consiguen. Es entonces cuando, como consecuencia, hay una dirección autoritaria que no consigue sacar el máximo del capital humano de la empresa. (p. 348).

A la vez, las personas que tienen esta necesidad de poder, se les divide en dos grupos McClelland (1989) describe:

Poder personal: son aquellas personas que sienten la necesidad de dirigir y poder influenciar en otras personas. **Poder institucional**: aquellas personas que sienten la necesidad de dirigir los esfuerzos de otros trabajadores con la finalidad de conseguir los objetivos de la organización. Acostumbran a ser mucho más eficaces que los que sienten la necesidad de poder personal, ya que entienden que, para conseguir el

objetivo, es imprescindible la opinión y las capacidades de todo el mundo. Los primeros, en cambio, solamente tienen como finalidad mandar sobre los otros y no están abiertos a nuevas propuestas o ideas. (p. 243)

Trabajo en equipo según Katzenbach y Smith (1993)

Esta teoría señala Katzenbach y Smith (1993) que los “equipos más exitosos delimitan sus metas en respuesta a una demanda u oportunidad que aparece en el camino, generalmente a instancias de la gerencia de mayor rango. Esto los ayuda a ponerse en marcha, encuadrando en términos amplios las expectativas de desempeño que tiene la empresa. La gerencia es responsable de clarificar la carta de principios, la razón fundamental y el desafío de desempeño del equipo, pero debe también dejar un espacio de gran flexibilidad para que sea el equipo el que desarrolle el compromiso” según Katzenbach y Smith (1993) sus propias ideas sobre el propósito, conjunto de metas específicas, tiempo y enfoque como: “Pequeño número, Habilidades interpersonales: Comunicación efectiva, Los objetivos específicos de rendimiento son una parte integral, Compromiso con un enfoque común, Responsabilidad”

Asimismo, “cabe destacar la definición de equipo establecida” por Katzenbach y Smith (1993) “pequeño número de personas con habilidades complementarias, comprometido con un propósito común, objetivos de rendimiento y enfoque, de lo que se consideran mutuamente responsables.” Según estos autores, para que el trabajo en equipo sea eficaz, es indispensable que se realice una serie de evidencias y características fundamentales. Katzenbach y Smith (1993) señalan: “Número de personas. No ha de ser muy elevado para que no se produzcan subgrupos y se deje de funcionar conjuntamente. Diversos autores consideran que el número máximo de miembros de un equipo, para que sea eficaz, es de diez personas, siendo el ideal ocho”. Como también Katzenbach y Smith (1993) enfoca “Habilidades. Cada uno de los miembros ha de complementarse con las del resto para obtener un mayor resultado. Se puede incluir la experiencia técnica o funcional, las habilidades en resolución de problemas y toma de decisiones, así como las habilidades interpersonales tales como la asunción de riesgos, la crítica constructiva, la escucha activa y el apoyo mutuo. La división de las funciones y tareas de cada uno ha de ser clara y precisa”.

Como parte elemental de toda organización relacionado a la responsabilidad Katzenbach y

Smith (1993) describen:

Compromiso con un propósito común. Los objetivos específicos de rendimiento facilitan la unidad del equipo y la consecución de los resultados. El compromiso se adquiere a través de la interrelación de los miembros. La comunicación y la motivación continua van a ser claves para alcanzar la eficacia del trabajo en equipo. Responsabilidad mutua. Se consigue cuando cada miembro se considera a sí mismo responsable como equipo. Esto se obtiene mediante el compromiso y la confianza. Es necesario que se compartan tanto los éxitos como los fracasos. Sin embargo, resulta muy difícil alcanzar este grado de responsabilidad debido a la tendencia natural que existe al individualismo. El trabajo en equipo nace como una necesidad de relacionarse con otras personas. En una organización, el trabajo en equipo se produce cuando un conjunto de personas interrelacionadas trabaja de manera coordinada en la consecución de un objetivo común. Para que pueda producirse esta unión es indispensable la existencia de interdependencia e interacción entre los miembros, así como una identidad propia con la cual se identifique el equipo. La vinculación de una persona con el resto del equipo se intensifica cuando el desarrollo del trabajo depende de la colaboración e intercambio de ideas. Esta nueva forma de organización del trabajo es la que empieza a predominar en las empresas como consecuencia de la gestión del conocimiento. La consecución de la competitividad en las empresas está ligada a la calidad y al compromiso del talento de su capital humano. (p. 123)

Características de un Equipo de Trabajo

El proceso de implantación según Katzenbach y Smith (1993) “puede resultar complejo debido a la interacción de personas con un conjunto de competencias distintas pero complementarias. Las empresas deben valorar si, en relación con las características de los posibles miembros, la mejor opción es que se integren en un equipo. Para que dicho proceso se pueda llevar a cabo, es indispensable que se atiendan a una serie de aspectos determinantes que surgen dentro del equipo”.

Las fuerzas de cooperación en una organización como de sus integrantes según Katzenbach y Smith (1993) señala “Complementariedad. Cada miembro va a desempeñar un rol dentro del equipo, debido a que se van a diferenciar por el bagaje que aporten, atendiendo a los conocimientos, la formación, las habilidades y la experiencia. Todas estas aportaciones van a permitir que se complementen entre sí. Los equipos deben aprender a pensar conjuntamente para conseguir resolver problemas de complejo Coordinación”. Además agrega Katzenbach y Smith (1993) “Todos los miembros del equipo deben saber lo que tienen que hacer por lo que van a actuar de manera organizada. Supone la integración de acciones, conocimientos y objetivos de miembros interdependientes, con el objetivo de alcanzar unas metas comunes. La coordinación va a permitir que el equipo responda como

una unidad. La figura del líder va a desempeñar un papel fundamental en la efectividad del equipo, a través de la planificación y la comunicación”.

Las otras características elementales como de las relaciones interpersonales, confianza y de compromiso de acuerdo a los autores como Katzenbach y Smith (1993) plantean:

Comunicación. Implica la necesidad de compartir información con el resto del equipo para que puedan surgir acuerdos y desacuerdos. Para poder gestionar los posibles conflictos es indispensable que exista cohesión. - Confianza. Se desarrolla a través de la comunicación y la cooperación. Cada miembro debe confiar en el trabajo de sus compañeros debiendo anteponerse el éxito del equipo al personal. La confianza es indispensable para garantizar el buen funcionamiento de la organización, debido a su implicación directa en el rendimiento y productividad. Un clima de confianza afecta positivamente en la satisfacción y compromiso de los trabajadores, lo cual facilita el trabajo en equipo - Compromiso. Todos los miembros deben de estar comprometidos con su equipo. El objetivo es la consecución de una meta común y por lo tanto cada uno va a esforzarse por ofrecerlo mejor de sí mismo.

Marco Conceptual

- a. **Programa:** Según la perspectiva de los autores Koontz y Weihrich definen: “Son un conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de tarea, pasos a seguir, recursos a emplear y otros elementos necesarios para llevar a cabo un determinado curso de acción”.
- b. **Estrategias:** De acuerdo al enfoque Chandler (2003) “la estrategia es la determinación de las metas y objetivos de una empresa a largo plazo, las acciones a emprender y la asignación de recursos necesarios para el logro de dichas metas”.
- c. **Estrategias motivacionales:** “Las estrategias motivacionales se pueden definir como el conjunto de acciones planificadas cuyo fin primordial es motivar a los estudiantes para que con disposición y entusiasmo realicen sus actividades del proceso enseñanza aprendizaje con éxito, al logro de los objetivos” (Sampieri, 2008, pp-80-81)
- d. **Clima:** “el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta” (Gonçalves, 2000.1).

- e. **Clima Institucional:** Bonilla (2014) “define, es un fenómeno compuesto por las percepciones que tiene el trabajador sobre las estructuras del sistema organizacional, las interacciones individuo-grupo o condiciones de trabajo y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa institución, lo cual se manifiesta en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rendimiento, etc.)” (p. 24).

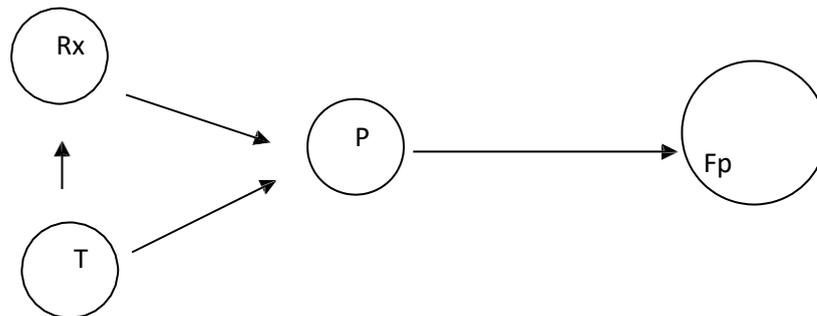
CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES.

2.1. Tipo y Diseño de investigación

Según el planteamiento del problema del estudio de investigación, se relaciona a un tipo de investigación descriptivo - propositivo.

En esta investigación de enfoque motivacional al clima institucional se evidencia al estudio investigativo No experimental, lo que se infiere que las variables no se pueden manipular, sino describir relacionado a la observación, según Hernández (2014) “se trata de un estudio no experimental cuando no existe la necesidad de generar ninguna situación de manera artificial, sino que se parte de la observación de situaciones ya existentes, de manera que el investigador no interviene en su origen” (p. 152). En donde se evidencia que las personas en su recurso de significatividad relacionado al contexto, se propone una propuesta de salida de acuerdo al problema planteado en el transcurso de una teoría o esquema de largo plazo. El modelo de la investigación está conformado como:

Figura 1



Leyenda:

Rx : Diagnóstico contextual

T : Modelo teórico.

P : Propuesta

Fp : Futuro a largo plazo.

2.2. Población y muestra:

Población: 13 trabajadores docentes - administrativos de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018.

Muestra: 13 trabajadores docentes - administrativos de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Las técnicas que se van a emplear según Hernández (2014) son: “La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. Gran parte del acervo de conocimientos que constituye la ciencia ha sido lograda mediante la observación”. Agrega el autor Hernández (2014) sugiere “La Encuesta es una técnica de recolección de datos y está conformado por un conjunto de preguntas escritas que el investigador administra o aplica a las personas o unidades de análisis, a fin de obtener la información empírica necesaria para determinar los valores o respuestas de las variables y ver si es motivo de estudio” (p. 340).

En esa perspectiva los instrumentos a utilizar: Cuestionario.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Las técnicas a realizar en esta investigación de acuerdo al enfoque de Hernández (2014) son: “La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. Gran parte del acervo de conocimientos que constituye la ciencia ha sido lograda mediante la observación”. Además, se tiene Hernández (2014) “La Encuesta es una técnica de recolección de datos y está conformado por un conjunto de preguntas escritas que el investigador administra o aplica a las personas o unidades de análisis, a fin de obtener la información empírica necesaria para determinar los valores o respuestas de las variables y ver si es motivo de estudio” (p. 156).

Los instrumentos a emplear son: “Cuestionario”.

2.4. Métodos y procedimientos para la recolección de datos

En este estudio investigativo se utilizaron los siguientes métodos como se mencionan a

continuación:

El método inductivo-deductivo, se utilizarán “sistematización del proceso de investigación, mediante la relación entre problema, objetivo, hipótesis operacionalización de variables, población, muestra, diseño de investigación, como el empleo de técnicas e instrumentos de investigación y resultados, además formulación de las conclusiones y sugerencias”.

El método empírico de la observación:

2.5. Análisis de los Datos:

De acuerdo al estudio previsto se emplearon a través de medios cuantitativos diversos datos que fueron desarrollados mediante los coeficientes de software SPP25, complementando el uso de gráficos, figuras y esquemas estadísticos

CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

3. RESULTADOS.

3.1 Análisis descriptivos de los resultados del diagnóstico pre test

Dimensión 1: Necesidad de Logro

Tabla 01

	<i>¿Te enfocas exclusivamente sólo en tu trabajo?</i>	
	Pre test	
	Fr	PV
Si	5	38%
No	8	62%
Total	13	100%

Fuente: Spss 26

Interpretación: En el pre tes se evidencia que sólo el 38% trabajadores docentes - administrativos afirman que *¿Te enfocas exclusivamente sólo en tu trabajo?*

Dimensión 1: Necesidad de Logro

Tabla 02

	<i>¿Te fijas metas difíciles, hasta cumplirlas?</i>	
	Pre test	
	Fr	PV
Si	4	30%
No	9	70%
Total	13	100%

Fuente: Spss 26

Interpretación: En el pre tes se evidencia que el 30 % del personal docente administrativo manifiesta *¿Te fijas metas difíciles, hasta cumplirlas?*

Dimensión 1: Necesidad de Logro

Tabla 03

¿Cuándo trabajas tienes un gran deseo de excelencia?

	Pre test	
	Fr	PV
Si	2	15%
No	11	85%
Total	13	100%

Fuente: Spss 26

Interpretación: En el pre tes se evidencia que sólo el 15% afirman *¿Cuándo trabajas tienes un gran deseo de excelencia?*

Dimensión 1: Necesidad de Logro

Tabla 04

¿Te sientes muy importante en el lugar donde trabajas?

	Pre test	
	Fr	PV
Si	06	46%
No	07	54%
Total	13	100%

Fuente: Spss 26

Interpretación: En el pre tes se evidencia que la mitad del trabajadores docentes - administrativos con un 46 % *¿Te sientes muy importante en el lugar donde trabajas?*

Dimensión 2: Necesidad de Afiliación

Tabla 05

¿Necesitas prestigio para trabajar?

	Pre test	
	Fr	PV
Si	04	30%
No	09	70%
Total	13	100%

Fuente: Spss 26

Interpretación: En el pre tes se evidencia que el 30 % del trabajadores docentes - administrativos afirman: *¿Necesitas prestigio para trabajar?*

Dimensión 2: Necesidad de Afiliación

Tabla 06

<i>¿Te gusta que tus ideas sobresalgan?</i>		
Pre test		
	Fr	PV
Si	3	15%
No	10	77%
Total	13	100%

Fuente: Spss 26

Interpretación: En el pre test se evidencia que el 15 % de trabajadores docentes - administrativos afirman *¿Te gusta que tus ideas sobresalgan?*

Dimensión 2: Necesidad de Afiliación

Tabla 07

<i>¿Te gusta tener amigos en el trabajo?</i>		
Pre test		
	Fr	PV
Si	05	45%
No	08	62%
Total	13	100%

Fuente: Spss 26

Interpretación: En el pre test se evidencia que sólo el 45 % afirman *¿Te gusta tener amigos en el trabajo?*

Dimensión 2: Necesidad de Poder

Tabla 08

<i>¿Tienes necesidad de controlar a otras personas en el trabajo?</i>		
Pre test		
	Fr	PV
Si	06	46%
No	07	54%
Total	13	100%

Fuente: Spss 26

Interpretación: En el pre test se evidencia que sólo el 46 % de trabajadores docentes - administrativos afirman *¿Tienes necesidad de controlar a otras personas en el trabajo?*

Dimensión 3: Necesidad de Poder

Tabla 09

¿Se siente satisfecho al pertenecer a un equipo?

	Pre test	
	Fr	PV
Si	02	15%
No	11	85%
Total	13	100%

Fuente: Spss 26

Interpretación: En el pre test se evidencia que sólo el 15% de trabajadores docentes - administrativos afirman *¿Se siente satisfecho al pertenecer a un equipo?*

Dimensión 3: Necesidad de Poder

Tabla 10

¿Le agrada apoyar a los demás?

	Pre test	
	Fr	PV
Si	03	23%
No	10	77%
Total	13	100%

Fuente: Spss 26

Interpretación: En el pre test se evidencia que ningún trabajador docentes - administrativos 23% afirman *¿Le agrada apoyar a los demás?*

3.3 Resultados del incremento del intervalo significativo

Tabla 21. Resultados porcentuales pre tes mediante las dimensiones del clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018.

	Pre test	
	G 1	
	Fr	PV
Logro	6	32%
Afiliación	4	30%
Poder	3	28%

Fuente: Spps 26

Interpretación: Para la dimensión de Logro se ha evidenciado un nivel bajo en un 32% del “clima institucional del personal” administrativo – docente

En la dimensión de Afiliación presenta un nivel bajo con 30% del “clima institucional del personal” administrativo – docente.

En la dimensión de Poder, manifiesta un bajo con 28%. del “clima institucional del personal” administrativo – docente.

3.4 DISCUSIÓN

Con respecto a la realización de los resultados de mi investigación. En el desarrollo de las preguntas del cuestionario de

En el pre test se evidencia que el 38 % de trabajadores docentes - administrativos afirma *¿Te enfocas exclusivamente sólo en tu trabajo?*

En el pre tes se evidencia que el 30% de trabajadores docentes - administrativos afirma *¿Te fijas metas difíciles, hasta cumplirlas?*

En el pre test se evidencia que sólo el 15% afirma *¿Cuándo trabajas tienes un gran deseo de excelencia?.*

En el pre tes se evidencia que sólo el 56% de trabajadores docentes - administrativos *¿Te sientes muy importante en el lugar donde trabajas?.*

En el pre test se evidencia que sólo el 30 % de trabajadores docentes - administrativos afirma *¿Necesitas prestigio para trabajar?*

En el pre tes se evidencia que sólo el 23% de trabajadores docentes - administrativos afirma *¿Te gusta que tus ideas sobresalgan?*

En el pre test se evidencia que sólo el 45 % de trabajadores docentes - administrativos afirma *¿Te gusta tener amigos en el trabajo?*

En el pre tes se evidencia que sólo el 46 % de trabajadores docentes - administrativos manifiesta *¿Tienes necesidad de controlar a otras personas en el trabajo?*

En el pre tes se evidencia que sólo el 15 % de trabajadores docentes - administrativos afirma *¿Se siente satisfecho al pertenecer a un equipo?*

En el pre tes se evidencia que nadie 23 % de trabajadores docentes - administrativos afirma *¿Le agrada apoyar a los demás?.*

3.5 Programa de Estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional

3.2.1 Datos generales

Institución	: IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018.
Lugar	: Arequipa
Nivel	: Educación Inicial
Año	: 2018
Investigador	: Autora

Objetivos

General

- Mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018.
- **Específicos**
 - Describir el programa de estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018.
 - Fundamentar la base teórica del programa de estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018.
 - Diseñar el desarrollo del programa de estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018.

Introducción

El Programa de Estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018. está orientado en una metodología activa, en términos generales, parte de una serie de actividades realizada mediante la teoría 5 C del trabajo en equipo. “El Modelo de las 5 C del trabajo en equipo es una teoría creada por el reconocido escritor estadounidense Tom Peters y nace a través de una investigación en donde se estudia que factores, tareas u hábitos tienen en común los equipos de alto rendimiento”. Dicho estudio decanta en cinco

conceptos que deben estar presentes al interior de un equipo para que este funcione de manera armónica. El trabajo en equipo es un pilar fundamental sobre el que descansan muchas empresas. En este sentido, poner a funcionar las cinco c del trabajo en equipo es una manera de conseguir tener un equipo bien cohesionado. Tom Peters elaboró esta lista luego de estudiar las particularidades que tenían en común diferentes equipos de alto rendimiento que conocía. Sus cinco c son:

“1. Comunicación. 2. Coordinación. 3. Complementariedad. 4. Confianza. 5. Compromiso”.

Fundamento

Poner en práctica las 5 c del trabajo en equipo nos permite conformar equipos de alto rendimiento. Cuando los integrantes están coordinados, tienen buena comunicación, se complementan, confían entre sí y mantienen compromiso por las metas, de seguro, grandes resultados esperan. De acuerdo a los autores Jon Katzenbach y Douglas Smith “Se define como equipo al grupo pequeño de gente con habilidades complementarias, quienes están comprometidos a un propósito común, metas de rendimiento y enfoque, por lo cual ellos son mutuamente responsables de rendir cuentas”.

Los beneficios de su aplicación no solo se reflejan en el aspecto económico de la empresa, sino también en el plano emocional de los trabajadores. Estos se vuelven más implicados en su labor, la desempeñan con más ganas y, por tanto, mejora la productividad. Sin duda, son una excelente forma de conseguir un equipo de trabajo bien cohesionado.

c.1 Recursos

- Nivel Personal: Docentes, Directivos entro de recursos tecnológicos con acceso a internet.
- Nivel concreto o Materiales: Papelotes, plumones, videos, copia de fichas, hojas bond, CDs, computadora, equipo multimedia.
- Nivel económicos: Autofinanciado.

c.2 Metodología

Es importante describir algunos rasgos metodológicos que se va utilizar:

Metodología dinámica: Esta metodología se orienta a la situación central del equipo como

c.3 Desarrollo del programa

El procedimiento del programa

3.6 Proceso metodológico

1. Comunicación

Cuando se menciona el concepto de trabajo en equipo la comunicación se deriva como uno de los elementos relevantes de todo proceso organizativo, lo que va a facilitar a los integrantes del grupo de acuerdo a Peters, T y Waterman, R (1982): “Mantener una correcta relación entre los integrantes. Aumentar la eficacia y eficiencia del *team*, ya que cada persona sabe qué debe hacer y lo que necesita para lograrlo, qué se ha hecho y qué no. Por lo que, se evitan pérdidas de tiempo y recursos realizando tareas que ya estaban terminadas”.

Pero para que fluya según los autores Peters y Waterman (1982) “correctamente la comunicación es necesario establecer previamente las *vías y medios de comunicación a utilizar por todos*. Todos deben estar claramente informados de estos canales, tener acceso a las herramientas y tecnologías necesarias y transmitir la información de forma clara y precisa. Una mala comunicación entre los miembros además de entorpecer el flujo trabajo, puede generar desconfianza”.

2. Coordinación

En el contexto de la metodología 5 c del trabajo en equipo Peters y Waterman (1982) “es en esta donde el líder del equipo es **el mayor protagonista**. Su buen desempeño en la coordinación del trabajo es fundamental para obtener los mejores resultados posibles”. Esta persona según Peters y Waterman (1982) requiere de: “Establecer los objetivos a alcanzar, organizar y revisar el trabajo de todos. Controlar el cumplimiento del calendario del proyecto. Prestar atención a cada integrante del equipo. Conocer sus puntos fuertes y débiles, sus necesidades y ayudarles u orientarles durante sus labores. Crear consenso cuando existan pensamientos enfrentados” (p. 103).

Agrega también los mismos autores Peters y Waterman (1982) “El líder del equipo debe ser una persona accesible para todos y abierto a nuevas ideas o soluciones. Además, debe conocer las potencialidades de cada integrante para lograr una *asignación de tareas más efectiva*” (p. 104).

3. Complementariedad

Esta c del trabajo en equipo de acuerdo a los autores Peters y Waterman (1982) se refiere a:

Los conocimientos y habilidades de los integrantes. Al momento de formar un equipo de trabajo es esencial determinar las aptitudes y experiencia técnicas que son necesarias para lograr los objetivos. Es decir, se conforma un equipo para obtener ciertos resultados, entonces debemos precisar cuidadosamente los tipos de profesionales que necesitamos. Como resultado, crearemos un equipo que se complemente, donde lo que no pueda realizar uno, lo pueda hacer el otro (p. 78)

Agrega también los mismos autores Peters y Waterman (1982) “¿Qué nos brinda la complementariedad en el equipo? Aumentar la efectividad del equipo y lograr soluciones más creativas e innovadoras. Por último, el responsable del equipo debe estar atento a que las actividades de los miembros no se solapen. Dicho de otra forma, no se superpongan. Ya que pudiésemos estar perdiendo tiempo y recursos”.

4. Confianza

Otro elemento esencial de las cinco c del trabajo en equipo. De acuerdo Peters y Waterman (1982) “La confianza es el **pegamento que une emocionalmente a todo el equipo**. Es fundamental para un funcionamiento óptimo. Sin ella, simplemente, el equipo se desintegra. ¿Cómo podemos lograrla?” También Peters y Waterman (1982) “Comunicar a todos los miembros de forma transparente qué se espera de cada uno y cuáles son las metas. No permitir que se pisoteen entre sí. Dejar claro que el éxito del equipo está antes que el brillo de una persona particular. Eliminar inmediatamente cualquier rencilla o síntoma de desconfianza que pueda surgir”.

En lo que influye el ambiente de trabajo, para que coexista acciones afectivas como de empatía y colaboración, según ese enfoque Peters y Waterman (1982) “Debe existir un

clima laboral donde todos sientan que el resto está dando lo mejor de sí para el éxito colectivo. Y, además, **no tener miedo a fallar**. El error forma parte del camino y todos no equivocamos. Lo importante es aprender y seguir adelante. Aceptar este hecho hará que el equipo se desarrolle más rápido”.

5. Compromiso

Finalmente se llega al último elemento importante de las 5 c del trabajo en equipo como también una consecuencia de las demás. Peters y Waterman (1982) “Si los elementos anteriores funcionan bien, los integrantes se sentirán comprometidos con el equipo y la labor. Es necesario que todos den lo mejor sí para poder conseguir un trabajo eficiente y, por ende, grandes resultados”.

Peters y Waterman (1982) señala “Para consolidar el compromiso de cada uno de los miembros, se requiere de **un propósito en el que los miembros del equipo puedan creer y sentirse orgullosos**. Por ejemplo, demostrar que podemos ir a la Luna. Los mejores propósitos tienen un elemento relacionado con ganar, ser los primeros, revolucionar o estar a la vanguardia”.

Finalmente, Katzenbach y Smith (1996) “es importante que el responsable del grupo se mantenga atento a cualquier cambio de comportamiento entre los miembros. Problemas personales, disputas en el trabajo, falta de motivación, entre otras, pueden disminuir el rendimiento. Si esto sucede, el coordinador debe encargarse de gestionar cualquier tipo de problema o dar apoyo”.

Figura 2. Cronograma

	Estrategia	Cantidad	Tiempo Total
Comunicación	Formación de Grupos: Establecer previamente las vías y medios de comunicación a utilizar por todos. Todos deben estar claramente informados de estos canales, tener acceso a las herramientas y tecnologías necesarias y transmitir la información de forma clara y precisa	3 sesiones (1 h. c/u)	3 h.
Coordinación	Liderazgo: Líder del equipo es el mayor protagonista. Establecer lo objetivos a alcanzar, organizar y revisar el trabajo de todos.	3 sesiones (1 h. c/u)	3h
Complementariedad	Formación de equipo Se conforma un equipo para obtener ciertos resultados, entonces debemos precisar cuidadosamente los tipos de profesionales que necesitamos. Como resultado, crearemos un equipo que se complemente	2 sesiones (2 h. c/u)	4 h.
Confianza	Clima de trabajo “Comunicar a todos los miembros de forma transparente qué se espera de cada uno y cuáles son las metas. no tener miedo a fallar. El error forma parte del camino y todos no equivocamos. Lo importante es aprender y seguir adelante. Aceptar este hecho hará que el equipo se desarrolle más rápido”	4 sesiones (2 h. c/u)	8 h
Compromiso	Consolidar “Se requiere de un propósito en el que los miembros del equipo puedan creer y sentirse orgullosos”	4 semanas (2 h. c/u)	8 h.

Nota: Elaboración propia

Esquema



Fuente: Elaboración propia

CAPITULO IV. CONCLUSIONES

- En el diagnostico se evidencia a través de los cuestionarios en el pre test se evidencia limitaciones en el clima institucional para la dimensión de Logro un nivel bajo en un 32%. En la dimensión de Afiliación presenta un nivel bajo con 30%. En la dimensión de Poder, manifiesta un bajo nivel con 28%. del “clima institucional del personal” administrativo – docente.
- Para el estudio de mi trabajo de investigación la base teórica que ha facilitado en lograr el marco teórico es de la Teoría de las tres necesidades de McClelland y Trabajo en equipo según Katzenbach y Smith (1993).
- En el diseño del Programa de Estrategias motivacionales ha progresado en mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018.

CAPITULO V: RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018, hacer uso estratégico alternativo para el programa de estrategias en mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018.
- Se recomienda a disponer de otros programas que apoyen a mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018.
- Se recomienda a profundizar en el estudio del programa de estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018.

Bibliografía referenciada

- Aguilar, M (2003). Como animar un grupo: Técnicas grupales. Madrid, España: CCS. <https://www.casadellibro.com/libro-como-animar-un-grupo-tecnicas-grupales/9788483162743/694526>
- Arriola P y Huanca T (2018) Plan Estratégico de motivación para mejorar el Clima Institucional en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre del Distrito de Alto de la Alianza en el departamento de Tacna en el año 2015. Tesis de maestría Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7310>
- Bonilla, K. (2014). Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la Escuela Tecnológica de la Universidad Nacional de Piura 2014 [tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional PIRHUA. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/1985>
- Cabrera J (2016) Desarrollo de estrategias motivacionales para la implementación de la gestión de calidad en una empresa del sector gremial sede Bogotá. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá Colombia. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15769>
- Guardia, G (2018). estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional en la I.E.P. “Leoncio Prado” distrito de alto selva alegre, provincia de Arequipa, departamento de Arequipa-2015. Tesis de maestría Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2194/4400>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación, sexta edición.
- Katzenbach, J y Smith, D (1996). Sabiduría de los equipos. Madrid, España: Diaz de santos. <https://es.scribd.com/doc/186190805/La-Sabiduria-de-Los-Equipos-Katzenbach-Y-Smith>
- Katzenbach, J. R. and Smith, D.K. (1993), The Wisdom of Teams: Creating the High-performance Organisation, Harvard Business School, Boston
- McClelland, D (1989) Estudio de la Motivación Humana. Madrid, España: Narcea https://books.google.com.co/books?id=3fKGr602DTcC&printsec=frontcover&source=gbs_vpt_read#v=onepage&q&f=false
- Peters, T y Waterman, R (1982) En busca de la excelencia. Nueva York: Harper and Row.

Rengifo Kattia y Vásquez R (2018) Estrategia motivacional para mejorar el clima organizacional del área de Dirección de Gestión Pedagógica - DRE San Martín, 2018. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3002239>

Washbrum, C (2016) Estrategia para mejorar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los docentes de la Universidad de Guayaquil 2018. Tesis de Maestría. Ecuador. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46327>

ANEXOS

Anexo 03. Cuestionario de Clima institucional

Edad:

Género:

De los siguientes ítems, que va a leer a continuación, indique por favor, según su opinión, marque la opción que usted crea correcta:

1: Si 2: No

DIMENSIONES		INDICES	SI	NO
1	Logro	¿Te enfocas exclusivamente sólo en tu trabajo?		
2	Logro	¿Te fijas metas difíciles, hasta cumplirlas?		
3	Logro	¿Cuándo trabajas tienes un gran deseo de excelencia?		
4	Afiliación	¿Te sientes muy importante en el lugar donde trabajas?		
5	Afiliación	¿Necesitas prestigio para trabajar?		
6	Afiliación	¿Te gusta que tus ideas sobresalgan?		
7	Afiliación	¿Te gusta tener amigos en el trabajo?		
8	Poder	¿Tienes necesidad de controlar a otras personas en el trabajo?		
9	Poder	¿Se siente satisfecho al pertenecer a un equipo?		
10	Poder	¿Le agrada apoyar a los demás?		

Muy agradecido por su colaboración en este estudio

ANEXO 02:

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Nombre del Experto:** Mario Sabogal Aquino
1.2. Institución donde labora: Escuela Profesional de Educación (FACHSE-UNPRG)
1.3. Título Profesional: Lic. en Educación
1.4. Grado /Mención: Dr. en Ciencias de la Educación.
1.5. Instrumento de evaluación: Cuestionario de Clima Institucional

Variable: Clima institucional
Autora: Sisa Condori Ydalia Jenny

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 clima institucional 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 trabajo en equipo”				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 trabajo en equipo”				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, 05 agosto 2021



.....
Dr. Mario Sabogal Aquino

ANEXO 03:

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

- 1.6. Nombre del Experto:** Luis Pérez Cabrejos
1.7. Institución donde labora: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
1.8. Título Profesional: Lic. En Educación
1.9. Grado /Mención: Dr. en Ciencias de la Educación
1.10. Instrumento de evaluación: Cuestionario de Clima Institucional

Variable: Clima Institucional

Autora: Sisa Condori Ydalia Jenny

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 clima institucional 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 trabajo en equipo”				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 trabajo en equipo”				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, 26 febrero 2022



.....
Dr. Luis Pérez Cabrejos

ANEXO 04:

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.11. Nombre del Experto: Luis Miguel Neciosup Ninaquispe

1.12. Institución donde labora:

1.13. Título Profesional: Lic. En Educación

1.14. Grado /Mención: Mg. en Educación

1.15. Instrumento de evaluación: Cuestionario de la Autoestima

Variable: Clima Institucional

Autora: Sisa Condori Ydalia Jenny

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 clima institucional 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 trabajo en equipo”				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 trabajo en equipo”				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, 21 febrer0 2022



Luis Miguel Neciosup Ninaquispe
Mg en psicopedagogía Cognitiva

Dinámicas grupales

1. Contar a ciegas

Se trata de una dinámica de liderazgo de acuerdo al autor Aguilar (2003) “que puede realizarse sin invertir mucho tiempo ni grandes recursos y que **fomenta el trabajo en equipo**. En ella pueden participar diferentes secciones con sus correspondientes jefes, y consiste en **distribuir** a un número de **personas en una sala**, vendarles los ojos, y hacer que cuenten de forma ordenada por equipos sin que se repita ningún número”.

Agrega Aguilar (2003) “Comenzará el líder, y cada vez que uno se equivoque habrá que **volver a empezar**. En esta dinámica se observa que, a medida que avanza el ejercicio, **el grupo se acaba organizando** de tal forma que son capaces de contar sin necesidad de ver quién es el siguiente ni dónde está ubicado”.

2. Delegar tareas

Una buena actividad para realizar con el equipo es la delegación de tareas. Según el planteamiento de Aguilar (2003).

“No solo consiste en entregar nuevas tareas u objetivos, sino que significa otorgar más responsabilidades y confiar en el desarrollo profesional de la otra persona que logrará realizar la tarea. Delegar tareas aumenta el sentido de motivación, ya que los colaboradores se sienten más involucrados y apreciados internamente. Al mismo tiempo, aumenta el compromiso hacia la empresa ya que se les da la oportunidad y el espacio para desarrollar tareas más desafiantes y por ende potencian sus habilidades y capacidades. Estas son algunas de las actividades que puedes realizar internamente, pero existen muchas otras más. Lo importante es poder generar espacios dentro de la vida laboral para poder potenciar la comunicación y la confianza entre los equipos, la directiva y los trabajadores y entre los colaboradores mismos”.

¡Anímate y busca espacios en donde puedas potenciar el clima laboral y crea un lugar de trabajo mucho más feliz

3. Aviones de papel

En esta dinámica según la perspectiva de Aguilar (2003)

Solo participan directivos y responsables de equipos. Se forman **dos grupos** y se utiliza una mesa como pista de aterrizaje. El objetivo es **crear aviones de papel** y que **atterrice el mayor número posible** de ellos en la pista. Para ello se establece **un tiempo** tanto para el **diseño del avión**, como para poder **lanzarlos**. Ganará el equipo que más aviones tenga

dentro de la pista, pero posteriormente se analizará por qué se escogió un determinado diseño, si la persona elegida para realizarlo lo explicó adecuadamente a los demás, o si tuvieron un plan de acción para conseguir que aterrizaran más aviones. (p. 89)

CUADRO GENERAL DEL ESQUEMA DE LA PROPUESTA

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	CONTENIDOS	INTRODUCCIÓN	RECURSOS	CRONOGRAMA
<p>Diseñar un programa de estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI villa florida, provincia Caravelí, región Arequipa 2018</p>	<p>- Diagnosticar el nivel del clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018.</p>		<p>INICIO: Se apertura con una reunión general del personal – docente para comunicarles de qué trata las actividades que se v realizar, acercándose a una mejora de convivencia. Explicándoles que se formarán equipos de 3 personas y se orientará a realizar acciones y tareas sobre trabajo en equipo.</p>	<p>- “Humanos: Docentes, Directivos entro de recursos tecnológicos con acceso a internet”.</p>	<p>Actividad I: Pareja</p>
	<p>- Identificar las teorías que van a emplear en el marco teórico para este presente estudio.</p>	<p>a.-Teoría de las tres necesidades de McClelland (1989) <i>Necesidad de logro:</i> Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito. <i>Necesidad de afiliación:</i> Se refiere al deseo de</p>	<p>Pertenece al autor David McClelland (1989) sostiene: Que todos los individuos poseen: “Necesidad de logro: Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito. Necesidad de afiliación: Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de</p>	<p>- “Materiales: Papelotes, plumones, videos, copia de fichas, hojas bond, CDs, computadora, equipo multimedia”.</p>	<p>Actividad II : Pareja</p> <p align="center">8 h</p>

		<p>relacionarse con las demás personas. Necesidad de poder/influencia: Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás. (p. 210)</p> <p>b.-Trabajo en equipo según Katzenbach y Smith (1993): “Pequeño número de personas con habilidades complementarias, comprometido con un propósito común, objetivos de rendimiento y enfoque, de lo que se consideran</p>	<p>entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización. Necesidad de poder/influencia: Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás” (p. 210)</p> <p>Según Katzenbach y Smith (1993) señala “Complementariedad. Cada miembro va a desempeñar un rol dentro del equipo, debido a que se van a diferenciar por el bagaje que aporten, atendiendo a los conocimientos, la formación, las habilidades y la experiencia. Todas estas aportaciones van a permitir que se complementen entre sí. Los equipos deben</p>		
--	--	--	--	--	--

		mutuamente responsables	aprender a pensar conjuntamente para conseguir resolver problemas de complejo Coordinación”. Además agrega Katzenbach y Smith (1993) “Todos los miembros del equipo deben saber lo que tienen que hacer por lo que van a actuar de manera organizada. Supone la integración de acciones, conocimientos y objetivos de miembros interdependientes, con el objetivo de alcanzar unas metas comunes. La coordinación va a permitir que el equipo responda como una unidad. La figura del líder va a desempeñar un papel fundamental en la efectividad del equipo, a través de la planificación y la comunicación”.		
	- Elaborar un programa de estrategias motivacionales será beneficioso mejorar el clima institucional del	“El Modelo de las 5 C del trabajo en equipo: “1. Comunicación.	DESARROLLO: Formación de Grupos: Establecer previamente las vías y medios de comunicación a utilizar por todos. Todos deben estar claramente informados de estos canales, tener acceso a las		3 Actividades (1 h. c/u)

	<p>personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018</p>	<p>2. Coordinación.</p> <p>3. Complementariedad.</p> <p>4. Confianza.</p>	<p>herramientas y tecnologías necesarias y transmitir la información de forma clara y precisa</p> <p>Liderazgo: Se seleccionará entre el equipo un Líder del equipo es el mayor protagonista. Establecer lo objetivos a alcanzar, organizar y revisar el trabajo de todos.</p> <p>Se conforma un equipo para obtener ciertos resultados, entonces debemos precisar cuidadosamente los tipos de profesionales que necesitamos. Como resultado, crearemos un equipo que se complemente</p> <p>Comunicar a todos los miembros de forma transparente qué se espera de cada uno y cuáles son las metas. no tener miedo a fallar. El error forma parte del camino y todos no equivocamos. Lo importante es aprender y seguir adelante. Aceptar este hecho hará que el equipo se desarrolle más rápido</p> <p>Se requiere de un propósito en el que los miembros del equipo puedan creer y sentirse orgullosos</p>		<p>3 h.</p> <p>2 sesiones</p> <p>(2 h. c/u) 4 h.</p> <p>4 sesiones (2 h. c/u) 2 h</p> <p>4 semanas (2 h. c/u) 2 h.</p>
--	---	---	--	--	--

		5. Compromiso”.			
--	--	-----------------	--	--	--

Actividad I

El cofre

- “Al comenzar, se les entrega a cada persona una hoja con un dibujo de un cofre. Se explica que ése es el cofre de los recuerdos (puede ser de las cualidades, de las expectativas u otra idea que tenga el facilitador) y que allí deben colocar cinco de sus mejores recuerdos. - Cuando cada uno ya los escribió, se forman parejas y cada uno le cuenta a su compañero sus tesoros. - Al terminar, se cambian los cofres con el de su compañero. Cuando todas las parejas terminaron, cada uno va a contar lo que había en el cofre de su compañero, hasta llegar al último”.



Actividad II

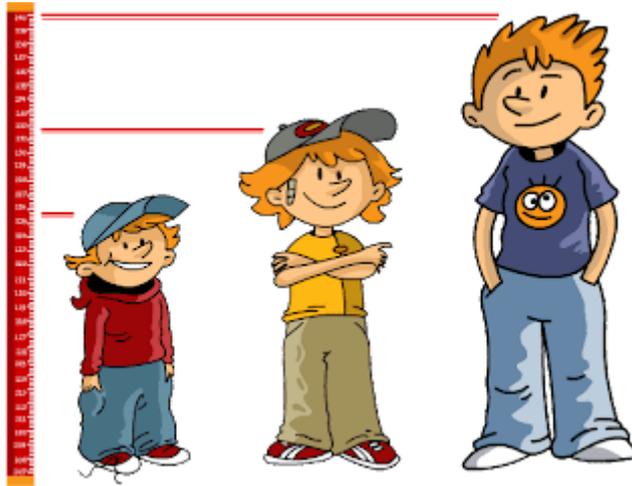
Sigue la Historia

“El primer miembro del grupo dispone de un minuto de tiempo para contar una historia. A continuación, el siguiente participante seguirá contando la historia desde el punto en el que el anterior compañero la dejó. Así, sucesivamente, hasta que todos los miembros del grupo cuenten su parte de la historia”

Actividad III

El orden de las edades

“Todos en fila, adquieren el compromiso de no hablar mientras dure el juego, sólo pueden hacer señas. El objetivo del grupo es ordenarse por fechas de nacimiento, de mayor a menor, pero sin hablar. Ganará el grupo cuando esté ordenado. Al final se contrasta el orden conseguido sin hablar, con las fechas reales que cada cual nos cuente”



Actividad IV

Los ciegos

“La mitad del grupo son ciegos y la otra guías. Los ciegos deben dejarse llevar por sus compañeros guías, recorriendo la sala o el entorno de la sala. Luego de cinco minutos se cambian de rol. - Al final del ejercicio guía y ciego se sientan a conversar sobre la experiencia de confiar en el otro: es fácil o difícil, cómo se sintieron más cómodos si como guía o como ciego, etc”

Fotos de la simulación del plan de propuesta



CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Alfaro Barrantes** usuario revisor del documento titulado “Programa de Estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional del personal administrativo - docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018 ”

Cuyo autor es **Sisa Condori Ydalia Jenny**

Identificado con documento de identidad 165 438 29 declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de **17 %**, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

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

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

Lambayeque, **14** de septiembre del 20**22**



Alfaro Barrantes, Miguel

DNI: 16543829
ASESOR

Se adjunta:

*Resumen del Reporte automatizado de similitudes

*Recibo Digital

Reporte automatizado de similitudes

Tesis de Maestría

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRINCIPALES

1	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	8%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	biblioteca-escolar-frida-kahlo.blogspot.com Fuente de Internet	2%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	coworkingfy.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uroosevelt.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	noticias.infocif.es Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
9	www.buk.cl Fuente de Internet	<1%

Miguel Alfaro Barrantes
DNI: 16543829
ASESOR

10	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.um.es Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
13	1library.co Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repec.iza.org Fuente de Internet	<1 %
16	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
17	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias >= 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Miguel Alfaro Barrantes
DNI: 16543829
ASESOR



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



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 378-VIRTUAL

Siendo las **08:00 horas**, del día **viernes 12 de agosto de 2022**; se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/kze-yzvt-pme>**, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N°0369-2022-V-D-FACHSE**, de fecha **11 de febrero de 2022**, integrado por:

Presidente : **Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón.**
Secretario : **Dr. Percy Carlos Morante Gamarra.**
Vocal : **M.Sc. Daniel Edgar Alvarado León.**
Asesor Metodológico : **Dr. Miguel Alfaro Barrantes.**
Asesor Científico :



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“PROGRAMA DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO – DOCENTE DE LA IEI VILLA FLORIDA, PROVINCIA CARAVELÍ, REGIÓN AREQUIPA 2018”**; presentada por la tesista **YDALIA YENNY SISA CONDORI** 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 los artículos 131 al 140 del Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones a la sustentante, quien procedió 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 **8.42 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.

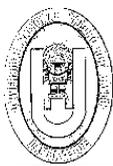
Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón
PRESIDENTE

Dr. Percy Carlos Morante Gamarra
SECRETARIO

M.Sc. Daniel Edgar Alvarado León
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.



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. SISA CONDORI YDALIA JENNY

Ha(n) cumplido con adjuntar dentro de su Informe final de Investigación titulado “Programa de Estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional del personal administrativo – docente de la IEI Villa Florida, Provincia Caravelí, región Arequipa 2018” (expediente N°5931-15/09/2022-VIRTUAL-U.I-FACHSE), presentado para la obtención del Grado de Maestro en Ciencias de la Educación, mención: Gerencia Educativa Estratégica; la *CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD* expedida por el software de reporte de similitud del TURNITIN el cual reporta un índice de similitud del 17%, el mismo que ha sido revisado y constatado por el(a) Dr. Miguel Alfaro Barrantes y por los miembros del jurado según se determina en el Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020) y la Resolución N° 659-2020-R de fecha 08 de setiembre de 2020 que ratifica la Resolución N° 012-2020-VIRTUAL-VRINV, mediante la cual se aprueba la Directiva para la evaluación de originalidad de los documentos académicos, de investigación formativa y para la obtención de Grados y títulos de la UNPRG - Guía de uso del Software de reporte de similitud -TURNITIN.

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

Lambayeque, 15 de Setiembre de 2022


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