

UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO



**“Estrategias Innovadoras para Mejorar el Clima Organizacional en la
Escuela Profesional de Educación Nivel Secundario, de la Universidad
Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, Lambayeque, Año 2018”**

TESIS

Presentada para Obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con
Mención en Docencia y Gestión Universitaria.

Autor: Lic. Sánchez Orbegoso, Roberto Yuliano.

Asesor: Dr. Cardoso Montoya, César Augusto.

Lambayeque - Perú

2022

“Estrategias Innovadoras para Mejorar el Clima Organizacional en la Escuela Profesional de Educación Nivel Secundario, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, Lambayeque, Año 2018”

Tesis Presentada para Obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Docencia y Gestión Universitaria



Lic. Sánchez Orbegoso, Roberto Yuliano

Investigador



Dr. Jorge Castro Kikuchi

Presidente



Dr. Elmer Llanos Díaz

Secretario



M. Sc. Evert José Fernández Vásquez

Vocal



Dr. César Augusto Cardoso Montoya

Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



Dr. Jorge Castro Kikuchi	PRESIDENTE(A)
M.Sc. Elmer Llanos Díaz	SECRETARIO(A)
M.Sc. Evert José Fernandez Vásquez	VOCAL
Dr. César Cardoso Montoya	ASESOR(A)

presentado por el (la) / los (las) tesista(s) Roberto Yuliano Sanchez Orbegoso

El Presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y enclaustrado el acto de sustentación de la tesis, de conformidad con el Reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Artículos 97º, 98º, 99º, 100º, 101º, 102º, y 103º; los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones a 1 sustentante(s), quien procedieron a dar respuesta a las interrogantes y observaciones, quien(es) obtuvo (obtuvieron) 84 puntos que equivale al calificado de Muy Bueno.

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


SECRETARIO

AGE30R

Observaciones:

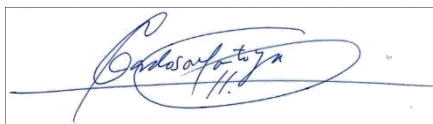
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Roberto Yuliano Sánchez Orbegoso**, investigador principal, y **Dr. César Augusto Cardoso Montoya**, *asesor del trabajo de investigación “Estrategias Innovadoras para Mejorar el Clima Organizacional en la Escuela Profesional de Educación Nivel Secundario, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, Lambayeque, Año 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, 21 de enero del 2020.



Roberto Yuliano Sánchez Orbegoso
Investigador principal



Dr. César Augusto Cardoso Montoya
Asesor

DEDICATORIA

A mis padres Roberto y Amelia, por su apoyo moral y espiritual, quienes supieron alentarme para desarrollar y lograr mis objetivos personales e intelectuales. Con mucho amor.

AGRADECIMIENTO

*A todas aquellas personas que de una u otra forma me
brindaron su apoyo incondicional para lograr mi meta.*

ÍNDICE

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....	iv
ÍNDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	4
DISEÑO TEÓRICO.....	4
1.1. ANTECEDENTES.....	4
1.2. TEORÍAS QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACIÓN.	7
2.3. MARCO CONCEPTUAL.	16
CAPÍTULO II.....	18
MÉTODOS Y MATERIALES.....	18
2.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LAMBAYEQUE.....	18
2.2. PROCESO HISTÓRICO.....	20
2.3. CÓMO SE MANIFIESTA EL PROBLEMA Y QUÉ CARACTERÍSTICAS TIENE.	26
2.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
2.4.1. Población y Muestra.....	29
2.4.2. Materiales, Equipos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	30
2.4.3.- Procedimientos para la Recolección de Datos.	31
CAPÍTULO III.....	32
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	32
3.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	32
3.2. MODELO TEÓRICO.....	43
CAPÍTULO I.....	44
DISEÑO TEÓRICO.....	44
1.1. ANTECEDENTES.....	44
1.2. TEORÍAS QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACIÓN.	44
2.3. MARCO CONCEPTUAL.	44

3.2.1.	Realidad Problemática.....	45
3.2.2.	Objetivo de la Propuesta.....	45
3.2.3.	Fundamentación.....	45
3.2.4.	Estructura de la Propuesta.....	46
3.2.5.	Cronograma de la Propuesta.....	75
3.2.6.	Presupuesto.....	75
3.2.7.	Financiamiento de las Estrategias.....	76
CAPÍTULO IV		77
CONCLUSIONES.....		77
CAPÍTULO V.....		78
RECOMENDACIONES.....		78
BIBLIOGRAFÍA.....		79
ANEXOS.....		81

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultados de Guía de Observación.....	32
Tabla 2: Universidad un Buen Lugar para Trabajar.	33
Tabla 3: Conocimiento de la Visión y Misión de la Facultad.	34
Tabla 4: Conocimiento de los Objetivos de la Facultad.	35
Tabla 5: Relación entre Actividades y Objetivos.	35
Tabla 6: Comunicación y el Proceso de Interacción en la Facultad.	36
Tabla 7: Solidaridad entre Compañeros.....	37
Tabla 8: Ventajas de Trabajar en Equipo.....	38
Tabla 9: Expresas tu Punto de Vista.	39
Tabla 10: Respeto entre Docentes de la Facultad.....	40
Tabla 11: Premios y Reconocimientos.....	42
Tabla 12: Satisfacción del Ambiente Físico, Herramientas, Equipos y Materiales.....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Mapa del Departamento de Lambayeque.....	18
Figura 2: Diseño de la Investigación	29
Figura 3: Modelo Teórico	44

RESUMEN

El Decano es un líder de la gestión y de la concertación. Un Decano entiende a la universidad como sinónimo de diversidad de ideas y es respetuoso de ellas, consensualiza, las incluye y compromete a todas ellas a ser parte de la gestión. Un líder es inclusivo y genera un sano ambiente de competencia académica. Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc. En síntesis, el clima organizacional es determinante en la forma que toma una organización, en las decisiones que en el interior de ella se ejecutan o en cómo se tornan las relaciones dentro y fuera de la organización. La innovación es pertinente, identifica y soluciona problemas. El comportamiento organizacional se apoya en aptitudes, las cuales contribuyen a hacer una gestión facultativa exitosa. Nuestra investigación tiene como propósito diseñar estrategias innovadoras sustentadas en la teoría de Elton Mayo y la Teoría de Frederick Herzberg para mejorar el clima organizacional en la Escuela Profesional de Educación, Nivel Secundario, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” Lambayeque. Las teorías fueron elegidas en base a la naturaleza del problema de investigación y sirvieron de fundamento a la propuesta. Aplicamos guías de observación, de encuesta, de entrevista y recojo de testimonios, las cuales contemplan las dimensiones del clima organizacional. En base a los resultados se confirmó la presencia de un deteriorado clima organizacional, esto es, limitada comunicación, ausencia de trabajo en equipo, incumplimiento de las reglas institucionales, escaso conocimiento sobre la misión y visión y objetivos de la institución, lucha por el poder, individualismo y celo profesional, además no cuentan con un ambiente físico, equipos y materiales necesarios para desenvolverse acorde a las exigencias de la ciencia y de la tecnología. Así mismo elaboramos teóricamente la propuesta.

Palabras clave: Estrategias innovadoras; Clima organizacional.

ABSTRACT

The Dean is a leader in the management and coordination. A Dean understands the University as synonymous with the universe of diverse ideas and is respectful of them, consensualizes them, includes them and commits them to be part of the management. A leader is inclusive and generates a healthy environment of academic competence. A good climate or bad organizational climate will have consequences for the organization at a positive and negative level, defined by the perception that members have of the organization. Among the positive consequences, we can name the following: achievement, affiliation, power, productivity, low turnover, satisfaction, adaptation, innovation, etc. In short, the Organizational Climate is determinant in the way an organization takes, in the decisions that are made within it or in how the relationships inside and outside the organization turn. Innovation is relevant, it identifies and solves problems. Organizational behavior relies on aptitudes, which contribute to a successful facultative management. Our research aims to design Innovative Strategies based on Elton Mayo theory and Theory of Frederick Herzberg to improve the organizational climate in the Professional School of Education, Secondary Level, of the National University "Pedro Ruiz Gallo" Lambayeque. The theories were chosen based on the nature of the research problem and served as the basis for the proposal. We apply observation, survey, interview and testimonial collection guides, which contemplate the dimensions of the organizational climate. Based on the results, the presence of a deteriorated organizational climate was confirmed, that is, limited communication, absence of teamwork, noncompliance with institutional rules, scarce knowledge about the mission and vision and objectives of the institution, struggle for power Individualism and professional zeal, there is no respect among their peers, they also do not have a physical environment, equipment and materials necessary to function according to the demands of science and technology. Likewise, we elaborate the proposal theoretically.

Keywords: Innovative strategies; Organizational climate.

INTRODUCCIÓN

El hombre organiza su vida en el trabajo y gracias a ésta se realiza como ser humano. Esta realización le permite desarrollarse como persona social y como profesional.

El clima organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano.

El clima organizacional tiene una importante relación en la determinación de la cultura organizacional de una organización, entendiendo como Cultura Organizacional, el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Esta cultura es en buena parte determinada por los miembros que componen la organización, aquí el Clima Organizacional tiene una incidencia directa, ya que las percepciones que antes dijimos que los miembros tenían respecto a su organización, determinan las creencias, “mitos”, conductas y valores que forman la cultura de la organización.

Las organizaciones son el escenario donde las personas pasan la mayor parte de su vida realizando distintas tareas y el éxito de las organizaciones de todo tipo, incluyendo las universidades, depende de las personas que trabajan en ellas. Por lo tanto, es vital que el ámbito de trabajo donde las personas interactúan constantemente, el clima organizacional sea óptimo.

El clima organizacional es un elemento fundamental en las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

La universidad se caracteriza por ser una organización democrática y compleja. Entre los diferentes motivos que fundamentan esa complejidad se encuentra la variedad de participantes que la componen. Siendo la universidad la expresión de la unidad de lo

diverso debemos crear un clima organizacional a fin de que se hagan realidad la visión y misión de ella.

Nuestra investigación se enfocó en el análisis del clima organizacional y su determinación fue dentro de la Escuela Profesional de Educación, Nivel Secundario, Facultad de Ciencias Histórico Sociales de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque.

Objetivo General: Proponer estrategias innovadoras para mejorar el clima organizacional en la Escuela Profesional de Educación Nivel Secundario, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque. **Objetivos Específicos:** Investigar el tipo de clima organizacional en la Escuela Profesional de Educación Nivel Secundario, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque; determinar el rol que cumplen las autoridades universitarias en la Escuela Profesional de Educación Nivel Secundario, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque.; y diseñar la propuesta en relación al propósito de la investigación en la Escuela Profesional de Educación Nivel Secundario, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque.

El **problema de investigación** se retrata en la interrogante: ¿El diseño de estrategias innovadoras mejoraría el clima organizacional en la Escuela Profesional de Educación Nivel Secundario, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque?

Hipótesis: “Si se diseñan estrategias innovadoras sustentadas en las teoría de Elton Mayo, de Frederick Herzberg y de Chester Barnard, **entonces** se mejoraría el clima organizacional en la Escuela Profesional de Educación Nivel Secundario, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque”.

Objeto: El clima organizacional y su determinación dentro de la Escuela Profesional de Educación, Nivel Secundario, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque. **Campo de Acción:** Estrategias innovadoras para mejorar el clima organizacional en la Escuela Profesional de Educación Nivel Secundario, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque.

La estructura de esta investigación estuvo conformada en cinco capítulos. En el **Capítulo I** concretizamos el **Diseño Teórico**, en el cual abordamos la sección de antecedentes, donde se hace referencia a investigaciones que se han realizado en cuanto al clima organizacional. De igual manera desarrollamos la síntesis de las principales teorías que sustentan la propuesta: La Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, Teoría de los Dos Factores de Frederick Herzberg y la Teoría del Comportamiento Organizacional de Chester Barnard. Tanto las teorías como los antecedentes permiten ver el por qué y el cómo de la investigación. Luego el marco conceptual.

En el desarrollo del **Capítulo II** abordamos el **Método y Materiales**. Comprende la ubicación geográfica de Lambayeque, breve descripción de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque. Descripción del proceso histórico, manifestación y características del problema. Metodología empleada.

En el **Capítulo III, Discusión y Propuesta** analizamos e interpretamos los datos recogidos de la guía de observación y la encuesta. Luego elaboramos la propuesta en mérito a las teorías mencionadas.

El **Capítulo IV, Conclusiones**. El **Capítulo V, Recomendaciones**. En la parte final de la tesis leemos la bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

DISEÑO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES.

DE LA CRUZ & HUAMÁN. (2016). " *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica – 2015*". Universidad Nacional de Huancavelica. **Objetivo general:** Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Programa Nacional CUNA MÁS en la Provincia de Huancavelica–2015. **Objetivos específicos:** Determinar la relación existente entre el entorno físico y el desempeño laboral en el personal del Programa Nacional CUNA MÁS en la Provincia de Huancavelica – 2015; Determinar la relación que existente entre el ambiente social y el desempeño laboral en el personal del Programa Nacional CUNA MÁS en la Provincia de Huancavelica – 2015; Determinar la relación existente entre las actitudes y valores en el desempeño laboral en el personal del Programa Nacional CUNA MÁS en la Provincia de Huancavelica – 2015. Concluyó que: Se determinó que el clima organizacional mantiene una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS en la Provincia de Huancavelica periodo 2015. La intensidad de la relación encontrada es de $r=71\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0 < 0,05$ así que esta relación es positiva media. En el 53,1% de casos el clima organizacional es alto y en el 56,3% de casos el desempeño laboral es alto; Se determinó que el ambiente físico como parte del clima organizacional tiene una relación positiva significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MÁS en la Provincia de Huancavelica periodo 2015. La intensidad de la relación encontrada es de $r=58\%$ asociado a una probabilidad $p=0,0 < 0,05$ por lo que dicha relación positiva es media; se ha determinado que el ambiente social como elemento del clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MÁS en la Provincia de Huancavelica periodo 2015. La intensidad de la relación encontrada es

$r=67\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0 < 0,05$ así que esta relación positiva es media.

GARCÍA & SEGURA. (2014). " *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Cajay – 2013*". Universidad Católica Sedes Sapientiae Escuela de Posgrado. **Objetivo general:** Definir cuál es la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en las I.E. del distrito de Cajay. **Objetivos específicos:** Averiguar cuál es la relación existente entre la planificación y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del distrito de Cajay; averiguar cuál es la relación existente entre la evaluación y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del distrito de Cajay; averiguar cuál es la relación existente entre en las instituciones educativas del distrito de Cajay y el trabajo en equipo en las instituciones educativas del distrito de Cajay; averiguar cuál es la relación existente entre la evaluación y la comunicación en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Ha concluido: Con la investigación se demuestra que sí hay una relación moderada y bastante importante entre el desempeño docente y el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Los profesores evaluados han considerado que las 2 variables están en un alto nivel. Se resuelve que la presencia de un buen clima organizacional se inclinará hacia un buen desempeño docente; se dispuso la existencia de una relación moderada y bastante importante entre la dimensión planificación de la variable desempeño docente y la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional. Mientras la dimensión relaciones interpersonales se ubica entre el nivel alto y muy alto, la planificación es de nivel alto. Las relaciones interpersonales contribuían en la labor de planificación de los profesores de las I.E. de Cajay; los resultados de la investigación hicieron posible que se determine que sí hay una baja, pero considerablemente importante relación entre la dimensión evaluación de la variable desempeño docente y la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional. Las relaciones interpersonales se encuentran entre el nivel alto y muy alto; la evaluación se encuentra predominantemente en un nivel alto. Las relaciones interpersonales contribuyen en la evaluación que hacen los profesores en las I.E. de Cajay. No obstante, la baja relación muestra que los profesores necesitan hacer una mejor evaluación.

BOBADILLA, C. (2017). *"Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo"*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo. Ha concluido: Se confirmó que hay una conexión existente entre el desempeño laboral y el clima organizacional en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. Esto se ha determinado con la prueba estadística de Chi cuadrada, por medio de la prueba de la hipótesis. La prueba ratifica que las variables tienen una relación, ya que los datos manifiestan una Chi calculada (0.8199) mayor que la Chi teórica (0.711), con un grado de trascendencia de $\alpha = 0,05$ y $gl = 4$, lo cual posibilita desechar la hipótesis inválida y aceptar la alterna. Asimismo, se determinó la relación que hay entre las variables a través del estadígrafo coeficiente de contingencia. Esta prueba arroja un resultado de 0.088, demostrando una relación existente positiva débil entre desempeño laboral y el clima organizacional en los institutos superiores de tecnológicos de Huancayo; Los Institutos Superiores Tecnológicos investigados están encontrados en 2 niveles del clima organizacional, de otras 3 alternativas probables, malo, bueno y regular. Los institutos Franklin Roosevelt y San Pedro se establecen en el nivel bueno, y los institutos Santiago Antúnez de Mayolo y Eugenio Paccelly se encuentran en el nivel regular. El establecimiento con el mejor ambiente institucional es el Instituto San Pedro, lo sigue el Instituto Franklin Roosevelt, el Instituto Santiago Antúnez de Mayolo está en el tercer lugar y al final el Instituto Eugenio Paccelly. Dichos resultados tienen la posibilidad de confirmarse en la Tabla 22 y el Gráfico 20; para la variable "desempeño laboral" se pensó en los 3 niveles de ejecución propuestos por el Ministerio de Educación (MED, 2015), dichos niveles son, inicio, en proceso y logrado. En todo el mundo, 3 Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo muestran un nivel de desempeño laboral "logrado", y solo el instituto Eugenio Paccelly muestra un nivel "en proceso". Referente al orden de los institutos según su desempeño laboral, el Instituto Franklin Roosevelt se encuentra en 1er lugar, le sigue el Instituto Santiago Antúnez de Mayolo y en 3er lugar el Instituto San Pedro. Dichos resultados tienen que verificarse en el cuadro 28 y en el Gráfico 26.

1.2. TEORÍAS QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACIÓN.

Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo.

Una de las teorías que permite comprender y entender el problema de investigación es la Teoría de Elton Mayo, la cual se basa en las Relaciones Humanas y afirma que “el nivel de producción depende de la integración social”.

En otras palabras, el grado de calidad educativa de la institución es dependiente de las relaciones humanas que existen entre los profesores.

Asumiendo que adecuaremos la teoría de Elton Mayo a la verdad instructiva, garantiremos que: El liderazgo de la institución va a depender del nivel de relaciones interpersonales(relaciones humanas) entre los profesores. Además, Elton Mayo manifiesta que: "Los individuos son impulsados principalmente por la necesidad de reconocimiento, de cooperación en los ejercicios de los grupos sociales en las que viven".

Cualquier tipo de pago por el trabajo realizado, aprueba, trae la convicción y devuelve en el individuo el anhelo de proceder con el trabajo con ahínco y cambia el estado de ánimo de los trabajadores; debido a esto, se estudiará en esta I.E. para asegurarse de que se reconoce a los educadores, debido a su trabajo pedagógico o debido a su participación en las actividades planeadas en la institución.

Elton Mayo opina que "Para incrementar la producción, se consideran no solo las motivaciones y las relaciones en el trabajo, sino también diferentes factores, por ejemplo: el tipo de gestión, que es imprescindible para la productividad, al igual que la solidaridad y la unión son muy importantes para el desempeño del trabajador".

El objetivo principal de Elton Mayo en su teoría era captar y alcanzar el mejor esfuerzo de los trabajadores, por medio de la satisfacción de sus necesidades

mentales y grupales, usando la inspiración, la colaboración del grupo y la unión entre todos ellos.

Para exponer la propuesta teórica de esta investigación, se ha considerado la teoría de George Elton Mayo, que estaba interesado en los impactos psicológicos que están afectando a los trabajadores y que están relacionados con lo que se produce. Con su teoría de las Relaciones Humanas, se inauguró el RRHH, una escuela que apareció como actitud para responder a la teoría Clásica de la Administración.

La teoría de Elton Mayo apareció con la finalidad de ayudar a la eficiencia y al progreso en las mejores posibilidades de la relación, debido a que se exige eficiencia en la productividad y se desplaza la cooperación, comienzan un enfrentamiento social: Una contradicción entre los diversos objetivos institucionales de la organización y los objetivos específicos del trabajador. De esta manera, los conflictos sociales deben mantenerse alejados a través de la administración humanizada por medio de las relaciones interpersonales.

La Teoría de Mayo va a ayudar a trabajar en la concurrencia entre directores, educadores y alumnos, donde habrá un clima de consideración, correspondencia y cooperación, democracia; que posibilita que cada gestor de la Escuela Profesional de Ciencias de la Educación esté satisfecho.

"La Teoría de las Relaciones Humanas contrapesa la tendencia hacia la deshumanización del trabajo, que comenzó con el uso de metodologías críticas, exactas y científicas, a las que los trabajadores estaban sometidos".

Esta teoría rechaza los ataques que a veces se dan entre las personas, motivo por el que se ve como una gran elaboración de la propuesta.

La Experiencia de Hawthorne.

Desde 1924, la Academia Nacional de Ciencia de EU empezó evaluaciones para asegurar la relación entre la iluminación y la productividad en el trabajo, en la

investigación de Taylor y Gilberth. En 1923, Elton Mayo había instigado acerca de una fábrica de textilera, que poseía inconvenientes de fabricación, y cada año rotaba el personal un 250%, ya habiendo propuesto algún incentivo. Mayo presentó un periodo de retraso, le otorgó a los trabajadores el poder decidir una vez que la maquinaria deba detenerse, y empleó una ayudante clínica. Luego de un corto tiempo, nació un alma de equipo, incrementé la producción, y la rotación se redujo.

En 1927, el Consejo Nacional de Investigación empezó una fábrica como experiencia, en el barrio de Hawthorne para investigar la conexión entre la eficacia de las obreras y la intensidad de la iluminación basándose en la producción.

Todo esto fue compuesto por Elton Mayo, se extendió a la investigación del agotamiento, los percances del trabajo, el impacto de las circunstancias reales de trabajo en la eficiencia de los trabajadores y la rotación de los trabajadores. Los especialistas garantizaron que lo obtenido de la experiencia estaba impactado por factores de tipo mental. Trataron de eliminar el componente psicológico, lo que provocó su prolongación hasta 1932.

Conclusiones de la Experiencia de Hawthorne.

Permitió perfilar las normas fundamentales de la Escuela de Relaciones Humanas.

Las principales conclusiones son:

- a. El grado de producción resulta cuando se integra la sociedad.
- b. Cómo se comportan socialmente los empleados.
- c. Las sanciones sociales y recompensas.
- d. Las interrelaciones humanas
- e. Los grupos informales
- f. El sentido de lo que contiene el cargo

Teoría de Los Dos Factores de Frederick Herzberg.

Herzberg plantea su teoría con respecto al entorno exterior y a la elaboración por parte del hombre (enfoque extraorientado). Describe una teoría de 2 factores que son:

Factores higiénicos o insatisfactorios: Se tratan de las condiciones que se presentan al trabajador mientras labora, donde se incluyen las físicas y las ambientales, el pago, las ventajas sociales, la política de la institución, el tipo de administración establecida, el entorno de relación entre los trabajadores y los jefes, las reglas internas, los chances que existen, etc. Están relacionados con el punto de vista ambiental. Contienen los factores que en general la institución utiliza para poder inspirar a sus trabajadores. Sin embargo, Herzberg acepta que estos factores higiénicos son bastante restringidos en su capacidad de impactar fuertemente en la actitud de los trabajadores. Escogió, la palabra “higiene” inequívocamente para que se refleje el carácter profiláctico y preventivo, y para enseñar que deben mantenerse alejados de las fuentes de insatisfacción del entorno o de los peligros probables para el equilibrio propio. En el momento en que dichos factores son perfectos, la expectativa frustrada es evitada ya que su impacto en el comportamiento no levanta la satisfacción de forma sorprendente y sólida. No obstante, genera insatisfacción cuando son inestables.

Factores motivadores o satisfactorios: Incluyen desde lo que incluye el cargo hasta las responsabilidades y compromisos en relación con él. Son los factores de motivación que generan un resultado final duradero de realización y productivo que llega a niveles importantes, por ejemplo, por encima de los niveles habituales. Para Herzberg, la palabra motivación fusiona las sensaciones de progreso y reconocimiento del profesionalismo, que aparecen a través de la actividad de los esfuerzos y ejercicios que ofrecen una importancia y desafío aceptables para el personal. Cuando los factores de motivación son perfectos, aumentan esencialmente la satisfacción; cuando son inconstantes, conducen a una deficiencia de satisfacción.

Como muestra la investigación de Herzberg, el impacto de los factores de motivación en la forma de actuar de los individuos es importantemente más estable y profundo; cuando son impecables, logran satisfacer al individuo. Curiosamente, cuando son inestables, la evitan.

Herzberg también los llama factores de satisfacción porque están relacionados con satisfacer a las personas.

Herzberg se centra en que los factores responsables de la satisfacción laboral de los individuos son absolutamente independientes y diferentes a los factores que conducen a que no se sientan satisfechos profesionalmente. Según él, "algo contrario a la realización laboral no sería insatisfacción, sería más bien ninguna realización laboral; además, algo contrario a la decepción profesional no sería decepción profesional, sino realización". Según Herzberg, los elementos que llevan a lograr la satisfacción profesional son inconfundibles y desligados de los que llevan a la decepción profesional. Debido a esto, el personal administrativo que busca deshacerse de los elementos que provocan la decepción profesional son capaces de aportar calma, pero no inspiración real. Los administrativos se limitan a apaciguar a su mano de obra en vez de incentivarla. Como no impulsan a los trabajadores, los factores que prescinden de la decepción laboral fueron definidos por Herzberg como Factores de Higiene (factores que se deshacen de la insatisfacción). Siempre que estos factores sean correctos, los individuos no se sentirán decepcionados; pero, no se sentirán satisfechos tampoco por la misma razón. Para incentivar a los individuos en sus puestos, Herzberg propuso hacer hincapié en los incentivos (factores que incrementan la satisfacción laboral), los elementos que van a incrementar la satisfacción laboral.

La satisfacción y la insatisfacción para Herzberg son 2 puntos distintos, no los puntos contrarios de exactamente la misma cosa. Nótese que Herzberg se centra en el cambio de lo que contienen las actividades como justificación de la satisfacción del trabajo.

En otros términos, la Teoría de los 2 Factores de Herzberg indica que:

- La satisfacción en el trabajo es un elemento de lo que el individuo está haciendo, o actividades de reto y estimulante: son factores de inspiración o de satisfacción.
- La insatisfacción en el trabajo es obra del entorno, en otras palabras, del entorno laboral, salarios, ganancias obtenidas, directores, colegas y el contexto en general. Estos son factores de insatisfacción o higiene.

Para Herzberg, el método de desarrollo institucional más adecuado y legítimo y los activos que se espera que motiven consistentemente en el trabajo es la revisión que él llama "mejora de la tarea", o también llamado "enriquecimiento del cargo", que comprende la sustitución constante de las actividades básicas y menos complicadas del trabajo por actividades más difíciles que desafíen al personal y logren que se sientan satisfechos en lo laboral, para que el trabajador pueda continuar con su desarrollo. En este sentido, la mejora de la tarea depende del avance de cada persona y debe ser terminada por sus propias características.

El perfeccionamiento de las tareas debe ser posible de manera vertical (fin de las tareas menos difíciles y básicas y ampliación de las tareas más complicadas) y de manera horizontal (fin de las actividades que tengan que ver con las actividades explícitas y la suma de otras tareas distintas, sin embargo, que sea igual de difícil).

La teoría de la motivación desarrollada por Maslow y la de Herzberg revela algunas coincidencias que hacen posible desarrollar visiones más amplias y ricas de la forma humana de comportarse. Los factores de limpieza de Herzberg aluden a las necesidades primarias de Maslow (necesidades fisiológicas y de seguridad, pero también ciertas necesidades sociales), mientras que los factores de motivación son necesidades secundarias (necesidades de estima y de autorrealización).

La Teoría del Comportamiento Organizacional de Chester Barnard.

Teniendo en cuenta sus experiencias y sus logros, Barnard creó un libro llamado "Las funciones del ejecutivo" (The Functions of The Executive) que se apropió por primera vez en 1938, el libro que impulsaría su conocido libro, la "Teoría de la Organización".

En su obra, Barnard explicaba la organización como "un plan de ejercicios o recursos coordinados deliberadamente alrededor de 2 personas a más. El sistema, al que proveemos el nombre de organización, está realizado de los ejercicios de los individuos. Lo cual hace de dichos ejercicios un sistema es que aquí se labora con los esfuerzos de numerosas personas. Es por esto que sus elementos importantes no

son personales. Lo definen el sistema, ya sea en cuanto al grado, la manera, el tiempo”

Barnard se ocupó anteriormente de la idea de "Sistema", indica evidentemente que somos esenciales para un todo, no podemos ser o trabajar como criaturas libres, a la vez en una asociación, somos importantes para un cuerpo, donde cada uno cumple un papel y en el caso de que un individuo del grupo caiga en saco roto, el objetivo normal no será satisfecho.

Para Barnard claramente todos los individuos tienen limitaciones en función de la circunstancia a la que se enfrentan y además por sus propias necesidades biológicas.

- Del mismo modo, las personas de la organización tienen un poder restringido en el proceso de elección-decisión.
- Los ejercicios organizacionales son efectivos dependiendo de en qué medida las actividades y procesos son efectivos.
- Los individuos deben cumplir realmente - de alguna manera - sus necesidades singulares.
- Esto debe hacerse dentro de un sistema en el que se cumplan los propósitos organizacionales. Para ello es de extrema importancia tener una "razón común", que por lo tanto requiere una "coordinación incansable en el tiempo".

Según Barnard, los requisitos básicos para establecer una organización son:

- Personas con la capacidad de reunirse con otras.
- Disposición para progresar hacia una acción común.

Esto está en el centro de su "Teoría de la Organización", posteriormente, los componentes vitales para el funcionamiento adecuado de una asociación son un objetivo común y una construcción social.

Como indica Barnard, el ajuste de la baja eficiencia necesita:

- Establecer conexiones fijas y que convengan a largo plazo a las ambas partes. (organización y trabajador).
- Considerar bastante lo importante que es el grupo, ya sea formal o informal.
- Busque el beneficio de los empleados en la definición del sistema de objetivos y la toma de decisiones.
- Abordar el problema de comunicación.
- Considerar con esmero que se resuelvan los conflictos.

En las Funciones del Ejecutivo, Barnard pensaba que el jefe debía satisfacer las asignaciones adjuntas:

- Fomentar los sistemas de datos de organización.
- Inspirar y vigorizar a los subordinados para que logren elevados grados de colaboración.
- Retratar los objetivos y las motivaciones de la relación como marco.
- Procura mantener una correspondencia dinámica.

En esta capacidad, el líder debe tener habilidades que le permitan caracterizar los trabajos de autoridad fundamentales dentro de su círculo de actividad, que deben ir unidos al plan de enrolamiento de un "contribuyente" adecuado. El jefe debe tener la opción de ver el valor en la presencia de la correspondencia casual, algo que en su momento fue una transformación, que se pensó como rota para las organizaciones.

Barnard también conceptualizó la autoridad, diciendo que esta contiene 2 componentes esenciales:

- Aspecto objetivo: que alude al inicio del mando que es innato a la misma asociación.
- Aspecto subjetivo: se refiere a aceptar el mando con respecto al gobernador con lo que él valora, acepta y ejecuta la autoridad.
- Los trabajadores además tiene poder de "decisión", y en este sentido, los supervisores deben considerar esto y trabajar bajo esta realidad, que varios años

después es retomada por James March y Herbert Simón ("Organizations"; Wiley&Sons – 1958) sugiriendo las "premisas de decisiones". El trabajador procesa los datos y decide; y en la elección que toma, podría obedecer o no hacerlo. En este punto se encuentran -según Barnard- 2 cuestiones centrales: las ventajas de concurrir, o los inconvenientes que podrían generarse como respuesta a desobedecer.

Los Aportes más Significativos de Chester Barnard a la Teoría del Comportamiento Organizacional.

Para explicar la teoría de Barnard, observamos lo siguiente

- La organización es, por su propia naturaleza, un sistema cooperativo y no puede resistirse a serlo: la organización como estructura social.
- Las organizaciones deben tener siempre una "finalidad moral", deben ser legitimadas por sus objetivos, por el servicio que dan; y todo ello se debe a que es un sistema cooperativo.
- El centro de una asociación legítima es la coordinación intencionada de actividades o poderes de 2 a más personas.
- Para Barnard, la asociación es más razonable que las personas, ya que es supra personal o impersonal.
- Los pioneros inculcan la razón moral en los individuos de la asociación, y sobre todo deben perseguir las opciones clave.
- Adoctrinamiento: Una capacidad fundamental de la junta directiva es incentivar una confianza en la presencia genuina de un objetivo compartido.
- Contribuciones e incentivos: cada individuo hace un input con la organización y obtiene una parte del output; Barnard no separa el caso más claro, cuando el input es más que el output, lo que al final hace que la asociación se desarrolle o intente mantenerse.
- Cómo justificar que las cúpulas manden. La autoridad se caracteriza por venir de "abajo", los individuos eligen si reconocen o no el poder de los jefes.

- Funcionalismo externo y moralismo: se reconoce básicamente que las organizaciones son elementos útiles para cada uno de los implicados, son básicamente equitativas y lucrativas en sus persuasiones.

Intentar algo y quedarse corto es, en todo caso, aprender. En cualquier caso, no hacer el esfuerzo es experimentar la pérdida ilimitada de lo que podría haber sido.

2.3. MARCO CONCEPTUAL.

Estrategias Innovadoras.

Los sistemas de aprendizaje son las actividades y ejercicios mentales en los que el alumno se involucra durante la experiencia instructiva y que están planificados para impactar en la información de los directivos. Díaz y Hernández, (2002) expresan que para la presente circunstancia los alumnos se desempeñan como sustancias participativas en su interacción de preparación. (BLANCO, 2017).

El sistema escolar está cambiando y surgen nuevos procedimientos de enseñanza, la educación, por lo que se puede ver ahora, pasará por cambios vitales en poco tiempo que la convertirán en un marco totalmente nuevo. De hecho, ya se están produciendo ligeros cambios, especialmente en los métodos de aprendizaje, Varios educadores permanecen comenzando a probar nuevos e inventivos métodos de instrucción que favorecen la escolarización de los estudiantes. Las clases de teoría estándar no se poseen presente debido a que la inversión de los estudiantes no es significativa y además no se centran en los inconvenientes notables de cada estudiante, lo cual a extenso plazo causa inconvenientes de aprendizaje en ciertos jóvenes.

Clima Organizacional.

El clima organizacional es como le han llamado algunos escritores; se basa en el clima creado por las sensaciones de las personas en una reunión o afiliación, que está relacionado con la motivación de los trabajadores. Implica tanto la parte física como la significativa y mental.

Este clima se ha definido a nivel organizacional e individual y se centra en la alianza, la afiliación y el control. En el nivel individual insinúa fundamentalmente el ambiente mental. En el nivel evolutivo, se alude en general al entorno de poder o de trabajo. El entorno escalonado se aborda cuando el entorno mental, por ejemplo, la impresión de los trabajadores, se divide entre los individuos de una asociación y hay un acuerdo sobre estos discernimientos.

CAPÍTULO II

MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LAMBAYEQUE.

El Departamento de Lambayeque está localizado en el área noroeste del Perú, su expansión es de 13,736 kilómetros cuadrados; limita con Piura hacia el norte, La Libertad hacia el sur, Cajamarca hacia el este y el Mar Pacífico hacia el oeste.

Lambayeque, es una localidad del noroeste del Perú, capital del área de nombre cercano, que está a 11,4 km al norte de Chiclayo (desde la plaza importante de la localidad con el parque más importante de Chiclayo) y a 4,7 km de las salidas de ambas superficies metropolitanas, a 13 km de la costa y a 509 km de la línea con Ecuador.

Esta localidad, popular como la Urbe Evocadora, está a unos 10 min en transporte abierto. Lambayeque es una urbe de plomo español.

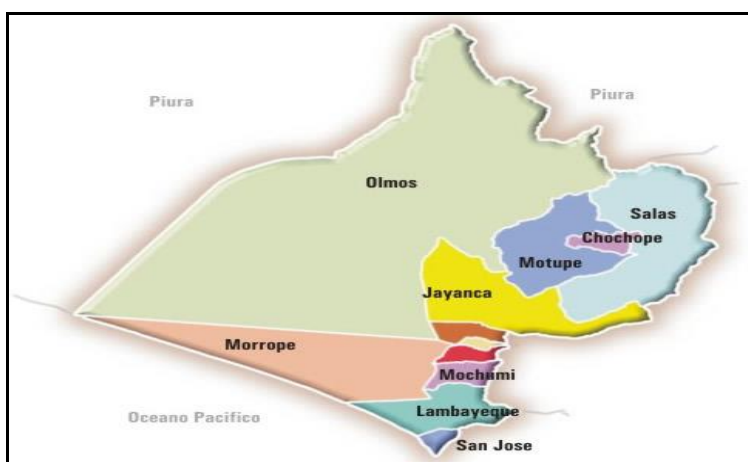


Figura 1: Mapa del Departamento de Lambayeque

.Fuente: <http://www.lambayeque.net/lambayeque/>

Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque.

Hasta el 17 de marzo de 1970, la Universidad Agraria del Norte, situada en Lambayeque, y la Universidad Nacional de Lambayeque, situada en Chiclayo, existían juntas. Ese día, mediante el Decreto Ley N° 18179, las dos universidades confluyeron para enmarcar otra universidad, que lleva el nombre de quien quizá sea el lambayecano más percibido: el gran creador de modelos, precursor del vuelo mundial y leyenda pública, el teniente coronel Pedro Ruiz Gallo.

En esta línea, la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque tuvo como 1er Rector al Ing. Antonio Monsalve Morante. No ha sido un proceso tan fácil para esta Universidad durante este primer cuarto de siglo. Por algunos factores, su correspondencia fue larga y compleja, hasta el punto de que, finalmente, el cambio de inconsistencias internas puso en peligro su perdurabilidad.

La Universidad se encuentra en un curso suave de avance clave que le está haciendo posible llegar al nivel de las mejores universidades del Perú. No sólo ha tenido la opción de completar un programa de avance contundente, sino que además y desde una perspectiva global, ha estado dando un impulso sin precedentes al perfeccionamiento escolar la Universidad se ha modernizado para adecuarse a las nuevas exigencias de un público que cambia rápidamente debido al notable avance clara e imaginativa que retrata nuestro tiempo. En la actualidad, la Universidad cuenta con catorce Facultades y treinta Escuelas Profesionales; Escuela de Postgrado, Centro Preuniversitario, Centro de Aplicación de la Educación Primaria y Secundaria, centros de trabajo de investigación de corriente y bibliotecas privadas que se restablecen sin cesar.

Facultad de Ciencias Histórico-Sociales y Educación.

La Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación es conocida por lo alumnos como nuestra universidad como FACHSE; es una de las 14 facultades de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" - UNPRG. La cual ofrece seis carreras profesionales: Ciencias de la Comunicación, Educación, Sociología, Psicología, Arqueología y ArteG.

Escuela profesional de Educación.

La escuela Profesional de Educación viene avanzando hacia la sociedad del programa informativo tomando en cuenta los ejercicios propuestos por el analista peruano Walter Peñaloza Ramella y bajo la lógica de la nueva Ley Universitaria N° 30220, o potencialmente, el enfoque más observado de educación y desarrollo por habilidades.

Misión: Nuestra escuela profesional tiene como misión clave montar un curso imperativo y metódico de restauración individual y académica, que acumula lo mejor del compromiso de la ciencia y la innovación; y lo reproduce en el resplandor de otra disposición moral de ayuda material y social excepcional e ilumina la recarga del enfoque de la instrucción, la ciencia y la automejora, así como el desarrollo esencial que representa las cosas por venir instructor basado en ciclos como la hominización, la socialización y la cultura, dirigido hacia la formación de un individuo y un experto apto para interactuar en conjunto con él mismo y con su circunstancia actual.

Visión: Dentro de su visión se destaca la explicación de convertirse en el director de un Movimiento Pedagógico Innovador del Norte Peruano (MPINP). Una conquista que al acercarse desde adentro nos permite llegar a nuestra propia institución, y luego flotar sobre el ordenamiento de unidades educativas en la zona norte a escala completa.

2.2. PROCESO HISTÓRICO.

El entorno organizacional es un punto que se ha planteado desde los años 60, junto al ascenso del enfoque escalonado, el desarrollo dominante y las teorías de los marcos aplicados a la investigación de las organizaciones. MUJICA, M., PÉREZ, I. (2007). El clima directivo en constante evolución: Una acción valiosa en la universidad. Laurus. Diario de Educación , 290-304.

Al considerar el entorno organizacional, es evidente que no existe una unificación especulativa de su conceptualización.

La posibilidad del Clima Organizacional fue introducida por primera vez en la

ciencia de la mente organizacional o industrial por Gellerman en 1960. De igual manera, es quizás resultado de esta juventud que no existe una unificación de definiciones y marcos para encontrar una definición y límite razonable. GARCIA SOLARTE, M. (2009). El puesto de trabajo y su determinación: Una técnica determinada. Cuadernos de Administración , 43-61.

Méndez (2006) afirma que el estándar del entorno examinado se encuentra en la Sociología, donde la irregularidad de la conexión en la Teoría de las Relaciones Humanas caracteriza la importancia de la persona en su capacidad de trabajo y su utilización en un marco social. Explica el clima dirigido como el resultado ocasional de cómo los individuos establecen instancias de uniones placenteras y donde estos ciclos son dañados por una estrategia de juego de valores, puntos y convicciones, así como su ámbito interno.

El enfoque objetivo de Forehand y Gilmer (1964) propone el clima como la técnica de determinación a través de las características que describen una asociación, la reexaminan a partir de otra, y repercuten en la manera en que las personas actúan en la asociación.

El método cercano de Halpin y Crofts (1962) propone el entorno escalonado como la "evaluación" de la alianza por parte de la organización.

Un 3er marco es el enfoque de síntesis, que es el más reciente en abordar el término desde la perspectiva fundamental y profunda; los especialistas de este enfoque son Litwin y Stringer (1968). Para ellos, el clima organizacional contiene los efectos críticos y de sierra del plan habitual, el estilo de los directores y otros componentes esenciales medios sobre las perspectivas, las convicciones, los valores y la motivación de las personas que trabajan en una afiliación.

Watters et al. referido en Dessler, (1976) retrata el término como "la impresión singular de la institución para la que trabaja el individuo en cuestión y su evaluación de la misma con respecto a la oportunidad, la estructura, las recompensas, el pensamiento, la forma empática de comportarse, la pertenencia y la transparencia".

Tal y como expone Sudarsky, (1977) el clima organizacional es una idea ordenada que permite elegir cómo interpretar los enfoques y las prácticas de poder, la progresión, los ciclos dinámicos, etc., a través del ambiente y las inspiraciones en la forma en que actúan las reuniones de trabajo y los individuos influidos por ellas.

Likert (1986) afirma que el entorno distintivo es el término utilizado para retratar el avance psicológico de las instituciones. El entorno es la propensión, el carácter o el carácter de la circunstancia continua de la asociación; es una naturaleza algo impulsora del clima interior de una conexión experimentada por sus parientes, impacta en la manera en que actúan y puede ser abordado de manera similar a las piezas positivas de un plano específico de cualidades o propiedades de la institución.

Alvarez (1995) retrata el ambiente real como el lugar de trabajo que está dado por la clarificación o signo de diferentes partes sociales, físicas y moderadas. El clima en el que los individuos desempeñan su trabajo influye en su espectáculo y conducta y, en consecuencia, en su inventiva y capacidad.

Chiavenato (2000) sostiene que el ambiente organizacional puede ser representado como las cualidades o propiedades del lugar de trabajo que son vistas o experimentadas por los individuos de la institución y que, de igual manera, impactan en las maneras de actuar de los trabajadores.

Las definiciones anteriores hacen viable que el entorno insitucional sea la evidencia inequívoca de las cualidades de las personas que componen la asociación y que impactan en sus planteamientos de actuación, lo que hace central para su revisión, el pensamiento de las partes físicas y humanas, donde gana la visión del singular dentro de su entorno escalonado. En esta línea, entender el clima de una organización comprendiendo la forma de actuar de las personas, el comportamiento de la institución y los diferentes procesos revisados es esencial. GARCIA SOLARTE, M. (2009). El lugar de trabajo y su elección: Una técnica razonable. Cuadernos de Administración , 43-61.

La palabra clima en el ámbito de la educación superior ha tenido algunas

repercusiones en su definición y solicitud de variables, ya que ha sido utilizada por diversos profesionales formados (Zancudo 1992; Álvarez 1992; Pérez de Maldonado 1997; Toro 1998; Martín Bris 2000; González 2000; Fernández 2004 y Téllez 2005) como "clima institucional", "clima educativo", "clima organizacional" y "clima laboral", su significado, valoración e interpretación no está totalmente resuelto, sean cuales sean los objetivos de la encuesta, por los principios dados a través de especialistas preestablecidos. En general, la asociación del ambiente autoritario en la escuela se logra utilizando indicadores, considerando que el ambiente incorpora una parte de múltiples capas que percibe la construcción dinámica de la escuela, donde están involucrados los tipos de liderazgo de los individuos (jefes, educadores, reguladores, trabajadores y estudiantes); esto implica que precisamente hacia el final de una evaluación se coordina el establecimiento en general, de esta manera se imagina su efecto en el tipo social del personal en la conexión escolar.

El ambiente o clima de trabajo es una de las partes innegables del trabajo de instrucción. Por lo tanto, un entorno justo funciona con ciclos de poder y supervisores, sea como sea, a pesar del progreso y el cambio, que es la aclaración, para desarrollarse más, considerar el punto de vista de los artistas en las asociaciones es crítico.

Por otra parte, debemos considerar que hay cuestiones fundamentales y útiles dentro de las escuelas que han permanecido después de algún tiempo y son partes innegables que conducen a un lugar de trabajo problemático en la relación de las universidades. La universidad, más que un fin en sí mismo, es una asociación cuya misión es ayudar al hombre y a la sociedad, por lo que debe responder al ámbito local, a la región y al país.

El cuidado de varias características de la planificación es apropiado, ya que "una pieza asombrosa de los temas de iluminación actuales propone cuestiones que no están totalmente asociadas con el curso, sino más bien a lugares y factores significativos y moderados que incuestionablemente influyen en un resultado instructivo autoritario."

El clima organizacional es la idea de funcionamiento de la relación tal y como la ven y experimentan las personas de la unión. Esto consolida cómo los individuos sienten y responden a las propiedades y la naturaleza de la cultura real y sus cualidades.

El entorno, en constante evolución, puede ser una filiación o un freno a la colosal transparencia del establecimiento, será comúnmente una variable de partición y efecto sobre la manera de actuar de sus allegados. A la luz de todo, es la articulación particular de la "visión" que tienen los trabajadores y los supervisores de la relación a la que tienen un lugar. Une la inclinación que el representante ejemplifica de su cercanía o distancia con su jefe, cómplices y socios, la cual puede ser otorgada en cuanto a oportunidad, estructura, recompensas, pensamiento, arrebatos, patrocinio y receptividad, entre otros. GARCIA SOLARTE

El clima organizacional es un tema fundamental en estos días para todas las instituciones, que buscan una fuerte mejora de la situación de impulso de su auxiliar, para lograr un desarrollo de la habilidad, mientras que todavía se centran en los recursos humanos. El clima en el que se desenvuelve un solitario en el día a día, la forma en que un directivo gestiona a sus subordinados, la asociación entre la fuerza de trabajo del ayudante y, de forma impactante, la relación con los proveedores y clientes, este enorme número de partes conforman lo que elegimos como "Clima organizacional".

En las universidades descubrimos unas cualidades relativas al entorno jerárquico que crea entre ellos tenemos el acompañamiento:

- Preocuparse por trabajar en el enfoque progresivo de la actuación y el tamaño de las partes positivas de sus trabajadores. El jefe, el maestro, el personal de la administración y el personal de la escuela están colaborando continuamente, lo que afecta al ambiente de trabajo que hace en el ambiente de trabajo.
- Los datos completos sobre las cualidades para trabajar en las asociaciones sociales entre los delegados y la organización son de importancia clave, ya que esto hace que las circunstancias de funcionamiento se establezcan en un entorno que impulsa al personal hacia la eficacia y la habilidad dentro de la construcción del estilo de vida de gran valor.

- La centralización exacerbada de las elecciones, entre algunas causas, ha debilitado la asociación y la limitación dinámica de la verdadera institución, que ha realizado planes, normas y prácticas institucionales que bloquean la mejora crucial de los adolescentes y el desarrollo de los elogios, la mayor justificación de una idea de planificación en valores.
- La mayoría del entorno institucional que valora la singularidad, pondera los contrastes, y entrega la personalidad generacional, como focos de impacto para la progresión de la organización de la parte mayor. Aceptando que el clima de una asociación universitaria se imparte en tales asociaciones sociales y la mediación de la batalla entre los supervisores, educadores y estudiantes, y en las formas en que las normas que se ocupan de esas asociaciones se describen y exponen, la planificación de los valores requiere espacios, ciclos y prácticas en las que la intercesión positiva de las disputas, el interés en el avance de las normas, y ninguna división por cualquier razón incluyen el clima de una fundación universitaria.
- Es absolutamente vital que el ambiente institucional se haga en cada una de nuestras instituciones, ya que esto permite trabajar con cada una de las capas que conforman una región informativa cercana, todas esperando sumar a la visión de la fundación para la que son esenciales.

Totalmente, el ambiente institucional en las universidades latinoamericanas muestra últimamente un desarrollo de luchas políticas, filosóficas, laborales y sociales, sin una indispensable convicción institucional, con una destacada ruptura entre los diferentes hábitats de trabajo, dinámica y curso, y un serio ambiente institucional en sus relaciones.

En el Estado Lara, donde funciona la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado" (UCLA), existen resultados de evaluación que insinúan un cúmulo de problemas relacionados con el trabajo normativo que no aparecen de manera diferente en relación a los encontrados, por ejemplo, ausencia de espacio genuino y disposición a colaborar, correspondencia unidireccional, desvinculación de una persona del barrio respuesta a los oficios recibidos, ayuda desafortunada del vecindario la escuela, escasos recursos físicos y financieros, no aparición de datos sobre las directrices, presencia de una estructura de poder ascendente, presencia de islas de poder en las divisiones, no atención de la dirección, no atención de la dispersión de la información, duplicidad de límites, respuesta lenta y

problemática punto de ruptura de la fundación, así como el apoyo de un desarrollo progresivo de rutina.

Patricia Sifuentes (2007), de la Universidad Autónoma de México, pronostica que "el clima organizacional en las I.E. en todos los niveles en América Latina refleja últimamente en la extraordinaria mayor parte de ellos un avance de los conflictos intrainstitucionales, desprecio por la oportunidad de las características morales e institucionales, descontextualización de las normas, no aparición de la convicción en la satisfacción de los objetivos y exámenes institucionalmente compartidos; atomización entre los especialistas edificados, etc."

En Argentina, el investigador Darío Politti (2004), incluyendo la posibilidad de que el clima prevalezca como una parte que represente a la escuela a través de sus prácticas, la grupalidad, la asociación y las características de los expertos, encontró que, en las escuelas primarias de la región de Mendoza y Córdoba, los lazos de interconexión son áreas de fortaleza para no regiones, además de asumir el tamaño de los incrementos escolares. En esta línea, las escuelas de grado contrastan con las escuelas opcionales y las escuelas auxiliares se muestran diversamente comparables a los colegios en la cantidad de educadores y en la relación maestro-alumno.

2.3. CÓMO SE MANIFIESTA EL PROBLEMA Y QUÉ CARACTERÍSTICAS TIENE.

El clima organizacional alude a las características del entorno de trabajo. El clima influye en la conducta laboral. El clima es el enlace que controla los componentes de la estructura única y el tipo de comportamiento individual.

Inferimos que la perspectiva de los representantes sobre su entorno de trabajo, la organización, la relación social entre los trabajadores (supervisores y accesorios), la correspondencia, entre otros, está conectada con el lugar de trabajo. Es algo así como la atmósfera dentro de la organización o "lo que se respira en ella", está relacionada con la forma de comportarse de los sentimientos y las increíbles y terribles sensaciones con las que los especialistas valoran su trabajo.

La Universidad hoy vive separada por el deterioro del ambiente organizacional, que se refleja en el mal manejo de los problemas internos de la institución, afiliaciones sociales rotas, no participación en el esfuerzo conjunto y reuniones faltantes, conflictos por el poder, individualismo y envidia, poca comunicación, no aparición de información sobre la visión, la misión y los objetivos del establecimiento, rebelión a las normas institucionales, poca imaginación y desarrollo profesional.

Falta de Identidad Institucional.

"Para ser un ocupante ideal de la universidad, lo más probable es que percatarse de la nueva Ley de la Universidad N ° 30220 y en consecuencia familiarizarse con los principios de las nuevas directrices y explícitamente la misión y la visión de nuestro personal para tener la opción de coordinar nuestro trabajo en un clima de poder fuerte. En esta acción cuenta lo planificado por el Decano". (Entrevista a un profesor. Mayo 2018).

Infraestructura Inadecuada y Falta de Higiene.

"Los estados de las aulas no deslumbran a nadie. No son circunstancias agradables para ser utilizadas como espacios para instar a los estudios a mirar o encontrar temas. Sobres sin soporte, caos y desorden. Los especialistas en administración no cumplen con su trabajo de forma competente. El educador no dispone de un espacio de trabajo y situación para rendir mejor. Bastante más verdaderamente, salas de estudio deficientemente fabricadas, aclimatan la disputa de paquetes deslizantes, saboteando la reunión de los estudiantes a la hora de la progresión de la clase." (Declaración del profesor. Mayo 2018).

Individualismo Institucional

"La sociedad se ha individualizado, en cualquier caso, también lo ha hecho la zona la escuela. Los trabajadores sólo están preocupados por los beneficios privados, con el cumplimiento de la compensación relacionada con el dinero, no se inspiran en la idea de la junta o la idea de la orientación. Hay poco interés en mantener la regulación del colegio. Mientras los expertos no nos molesten, la vida universitaria seguirá". (Entrevista al profesorado. Mayo de 2018).

No Existe Trabajo en Equipo.

"El poder pasa con su existencia institucional sin considerar las condiciones del personal. No lleva una participación para trazar el punto de la escuela de las seis escuelas maestras. El miembro superior no habla y no conversa con un área justa de profesores. El miembro superior simplemente se aprovecha de su situación actual. Ha creado una negligencia importante y creemos que a la mayor brevedad posible cumplirá con su mandato y estimamos todo lo que ha hecho, ya que una buena parte de su administración ha sido terminada por el Consejo de Profesores a distancia." (Testimonio docente. Mayo 2018).

Director Displicente.

"El director de la Escuela de Educación no aborda el tema para la directriz, definitivamente no es un profesor central por no decir un experto en la materia, sin embargo, es el Director. No se reúne con nosotros y estamos muy lejos del marco de la licencia. No se pone de acuerdo con los instructores ni con los alumnos. Su organización se vuelve loca". (Entrevista docente. Mayo 2018).

La Transgresión es Norma Institucional.

"El individuo que no pasa por guías en ese estado de ánimo del cerebro a causa de la ausencia de meticulosidad en la Escuela de Educación, el nivel opcional. El estándar es despreciado y no trabaja con la posibilidad de pasar nuestra Escuela. La preocupación es la obligación del jurado para concentrarse en el pasillo o el apoyo de la teoría. Nunca hemos incumplido la Ley Universitaria, ni el Estatuto, así como el Reglamento de nuestro instructor. (entrevista. Mayo 2018).

Modelo de Escuela Profesional.

"Esencialmente, todas las universidades tienen Escuelas de Educación. Lo ideal sería que la nuestra fuera la pionera. Ofrecemos todo tipo de asistencia educativa en los niveles de grado y postgrado, aunque se nos escapa a todo el mundo. No celebramos clases ni congresos educativos por todo el mundo para situarnos provincialmente." (Entrevista docente. Mayo 2018).

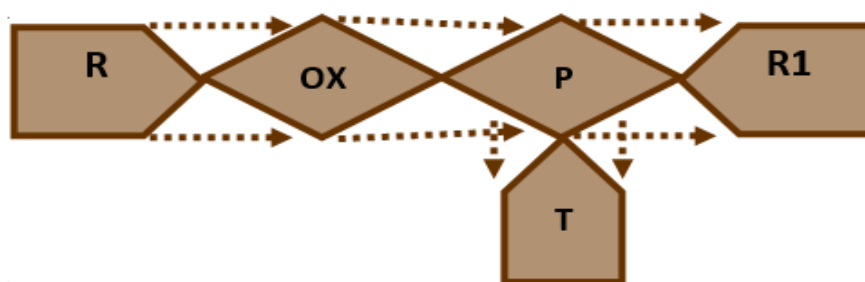
Hemos justificado cualitativamente el problema de investigación.

2.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Nuestro trabajo consta de dos etapas: En la principal consideramos la investigación situacional y poblacional que nos permitió elegir el procedimiento de evaluación.

En la segunda etapa separamos los componentes, acentuando la parte libre que está relacionada con la mejora intencional.

El diseño es descriptivo propositiva con enfoque mixto.



Leyenda:

R = Realidad observada.

OX = Observación de las dificultades de la realidad.

P = Propuesta.

T = Teoría que da sustento al modelo.

R1= Mejoramiento de la realidad observada.

Figura 2: Diseño de la Investigación
Fuente: Elaborado por el investigador

2.4.1. Población y Muestra.

- **Población y Muestra**

Población.

La delimitación de la población de revisión consolida el órgano de poder (Decano, director de Escuela, director de Departamento), los instructores y el profesorado de apoyo de la Escuela Profesional de Educación, Nivel Secundario.

Autoridades:	03
Plana docente:	36
Personal Administrativo:	01

N = 40 participantes

Docentes:

- Especialidad de Ciencias Históricas Sociales y Filosofía; Historia y Geografía; Psicología: 14 (ED), 6 (HU)
- Lengua y Literatura: 4 (HU), 7 (ED)
- Educación Física: 4 (ED)
- Matemática y Computación: 1 (ED)

Muestra.

La elección del tamaño del modelo tiene la personalidad de una población modelo, ya que la población es homogénea y pequeña, por lo que el tamaño del modelo coincide con el tamaño de la población.

n = N = 40 participantes

2.4.2. Materiales, Equipos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Materiales.

Papel bond, colores, papel sábana, textos, fichas, mapas conceptuales, computadora personal, audiovisuales, fichas de asesoramiento y monitoreo.

Equipos.

Computadora, impresora, teléfono celular, retroproyector.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Técnicas	Instrumentos
<u>Primarias</u>	
Observación	Guía de observación
	Pauta de registro de observación
Entrevista	Guía de entrevista
	Pauta de registro de entrevista
Encuesta	Guía de encuesta
	Pauta de registro de encuesta
Testimonio	Grabación
	Redacción

Técnica	Instrumentos
Secundaria	
Fichaje	Bibliográfica
	Textual

2.4.3.- Procedimientos para la Recolección de Datos.

Procedimientos

- Coordinación con el jefe del Departamento Académico y Director de la Escuela de Educación, Nivel Secundario.
- Coordinación con los instructores concentrados en el lobby.
- Coordinación con los delegados del lobby de revisión.
- Plan de juego de los instrumentos de información.
- Utilización de los instrumentos de elección de la información.
- Elaboración de la base de información.
- Surtido de información.
- Traducción de la información.
- Presentación de la información.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.

Tabla 1: Resultados de Guía de Observación.

Clima organizacional	Indicadores	Siempre	A Veces	Nunca	Total
Ambiente Social	Participativa	6	8	26	40
Coordinación	Puntualidad	6	7	27	40
	Amabilidad	5	6	27	40
	Nivel de Compromiso	5	9	26	40
Sinergia en el Trabajo	Compañerismo	6	8	26	40
	Cohesión Social	5	8	27	40
	Confianza Y Colaboración	5	8	27	40
Responsabilidad	Cumplimiento Tareas Asignadas	5	10	25	40
	Autonomía y Libertad para Innovar	5	9	26	40
	Capacidad para Enfrentar Problemas	6	7	27	40
	Asumir Riesgos	5	7	28	40
	Toma de Decisiones	6	8	26	40
Liderazgo	Adecuada Comunicación	6	9	25	40
	Influencia en el Desempeño	6	7	27	40
	Orientación	5	9	26	40
Estímulos	Incentivos	5	8	27	40
	Reconocimiento	5	7	28	40
	Tolerancia	5	8	28	40
Empoderamiento	Indiferencia	25	9	6	40
	Falta de Identidad	24	10	6	40
Satisfacción de Resultados	Alcance de los Objetivos	5	8	27	40
	Satisfacción en el Trabajo	5	10	25	40
	Satisfacción en la Carrera	5	9	26	40
	Calidad en el Trabajo	5	8	27	40

Fuente: Observación a los docentes. Junio del 2018.

Interpretación.

Como demuestran los resultados de nuestra evaluación, el clima dictatorial se encuentra con enormes problemas: horrendo ambiente social de trabajo, confinada coordinación entre jefes, lamentable energía agradable, bajo nivel de empuje, bajo compromiso, limitada mejora, bajo cumplimiento con los resultados, entre otros, así por ejemplo según los impactos de impresión de las 40 sierras, 26 tienen un grado inferior de interés en el clima social, bajo grado de obligación a la fuerza de trabajo, áreas sólidas significativas para no, la independencia y la oportunidad importante para el avance, nunca coordinado, los especialistas están por encima, no motivados por la Institución y se sienten satisfechos con el trabajo, con el trabajo.

ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

Tabla 2: Universidad un Buen Lugar para Trabajar.

Indicadores	Total	
	N°	%
Sí	10	25%
No	30	75%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes. Junio del 2018.

Interpretación.

Tal y como indican los resultados de nuestra búsqueda, el 75% de los encuestados informa que la entidad es todo menos un espacio cómodo para trabajar, no se sienten contento trabajando, no es fácil relacionarse con la tarea desde la contribución colectiva e individual.

De acuerdo con las investigaciones, hallazgos e información adquirida por (Robbins, 1998) los factores principales que identifican la satisfacción laboral son: Desafío en el trabajo; plan de recompensas justos (gratificaciones, salarios, incentivos y políticas de ascensos que se dan en la organización); condiciones de trabajo extraordinarias;

apoyo de colegas; puesto de trabajo y compatibilidad entre personalidad; agrado con el trabajo - oportunidad.

Tabla 3: Conocimiento de la Visión y Misión de la Facultad.

Indicadores	Total	
	N°	%
Sí	13	32%
No	37	68%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes. Junio del 2018.

Interpretación.

La tabla N° 03 muestra que el 68% es la cantidad de encuestados no tiene datos sobre la visión y misión de la entidad que forma parte, en cambio el 32% sí tiene alguna idea de hacia dónde va la escuela.

Lo que podemos confirmar que el 68% no sabe nada y no tiene ninguna idea donde utilizar sus objetivos, metas personales o institucionales, no tienen idea clara del tipo de Facultad que los miembros que pertenecen a dicha institución desean lograr

Para que la Universidad logre desarrollarse, es importante que sus administrativos entiendan y conozcan la misión, la visión e importancia para obtener su incentivo y, en este sentido, se sientan comprometidos alcanzar sus objetivos establecidos. Las personas deben ser tratadas como recursos fundamentales dentro de las asociaciones, ya que el surgimiento en los mercados depende de su surgimiento

Realmente necesitamos restablecer el nivel superior, la educación debe contribuir al desarrollo sostenible y a la mejora del conjunto de la sociedad. Trabajaremos juntamente con 3 áreas: experiencia profesional, la preocupación por el clima a largo y corto plazo, y la búsqueda de una mejor sociedad, donde la expresión sea practicada "Aprender a vivir juntos".

Tabla 4: Conocimiento de los Objetivos de la Facultad.

Indicadores	Total	
	N°	%
Sí	12	30%
No	28	70%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes. Junio del 2018.

Interpretación.

Los resultados nos confirman que el 70% de los encuestados no conoce realmente los objetivos de su facultad, indican un camino sin salida, y el 30% señaló que sí los conoce. Sin duda alguna, si no saben sobre la visión y la misión no saben de sus objetivos institucionales.

Las altas direcciones de la Facultad debe comprometerse y estimular a cada integrante que se basan en formar parte de la construcción de los pilares primordiales que fundamentas en Visión, la Misión y los objetivos y lograr la identificación con la organización y saber hacia dónde van conducidos sus esfuerzos, dándoles un buen trato y motivándolos para que se comprometan con cada una de las, tareas, funciones y actividades de la entidad; En este sentido, para lograr resultados increíbles y lograr las metas pensadas, lo que se busca es lograr un grupos trabajadores eficientes, fortalecidos y lograr la mejora tanto como institucional y personal.

Tabla 5: Relación entre Actividades y Objetivos.

Indicadores	Total	
	N°	%
Sí	10	25%
No	30	75%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes. Junio del 2018.

Interpretación.

En la tabla N° 05 leemos sobre la relación entre las actividades realizadas por los jefes con los objetivos de la asociación. El 75% de los encuestados respondió que no, mientras que el 25% dijo que sí.

En cualquier institución lo importante es que todos los miembros de manera coordinada dirijan sus esfuerzos formando un gran equipo y lograr sus objetivos, logro de sus metas, propósitos y objetivos, una inspiración primordial, para ello es fundamental la interrelación de las personas con la misión, visión y valores que establece la Facultad.

Las actividades pueden ser medidas con parámetros enfocados con las decisiones señaladas para monitorear la administración, garantizando así que las actividades van en buen sentido y permitiéndoles calibrar los resultados de una gestión en relación con sus metas, objetivos y responsabilidades. Estos signos se conocen como identificadores de gestión.

Los indicadores de gestión implican ser una expresión de los objetivos importantes de una organización posterior a su Misión. Asimismo, resultan necesarios para asegurar la incorporación entre los resultados estratégicos y operacionales de la sociedad. Deben reflejar el planteamiento empresarial a todos los trabajadores. Esta técnica no es más que el camino para cumplir la Misión.

Tabla 6: Comunicación y el Proceso de Interacción en la Facultad.

Indicadores	Total	
	N°	%
Muy bueno	2	4%
Bueno	5	13%
Regular	8	20%
Malo	25	63%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes. Junio del 2018.

Interpretación.

El procedimiento de información y el procedimiento de interacción en la Facultad se considera pésimo, así lo expresan el 63% de los encuestados. Si las personas tienen un espacio espléndido para su relación con los demás, donde haya libertad para expresarse, verdad, justicia, consideración y respeto a las maneras de actuar, sentir y pensar, trato cordial y digno, finalmente, un lugar en donde sean realmente importantes las relaciones entre ellos mejor será el clima de organización

Tabla 7: Solidaridad entre Compañeros.

Indicadores	Total	
	N°	%
Sí	9	22%
No	31	78%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes. Junio del 2018.

Interpretación.

La tabla N°7 demuestra los resultados, 78% expresa que no son solidarios entre compañeros y 22% afirma que sí.

Uno de los temas sensacionales de la preparación de nivel significativo es la planificación de los jóvenes para una sociedad cambiante en la que las asociaciones sociales y las piezas positivas de la ciudadanía y la convicción legítima y social son básicas, integrales para sus vidas presentes y futuras.

Por ello, es esencial en la Universidad arbitrar alguna forma de conferir y mostrar solidaridad a los estudiantes similares, ya sean bastante comparativos o extraordinarios. Este aprendizaje conjunto, el arte de vivir por separado, se ha convertido en los últimos tiempos en el objetivo realmente educativo y, como demuestran las diferentes exploraciones sobre la batalla universitaria, en el tema que más preocupa al personal de la escuela y a la sociedad en general.

Tabla 8: Ventajas de Trabajar en Equipo.

Indicadores	Total	
	Nº	%
Siempre	3	8%
A veces	9	22%
Nunca	28	70%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes. Junio del 2018.

Interpretación.

Esta tabla refleja el nivel de ventaja del esfuerzo conjunto: el 70% abordó que nunca vale la pena trabajar en una reunión, a la luz del hecho de que no todos los individuos reconocen las obligaciones y no se sienten persuadidos de comenzar una tarea de liderazgo; el 22% dijo que esporádicamente significa mucho trabajar en una reunión, mientras que el 8% está persuadido de que trabajar en una reunión dará resultados remuneradores.

Entre las ventajas fundamentales del esfuerzo y la participación conjuntos para las dos personas y asociaciones se encuentran las siguientes:

- **Para los integrantes:** El trabajo es menos incómodo cuando se comparten las posiciones más duras y problemáticas; el compromiso es compartido cuando se buscan planes indicados por diferentes puntos de vista; es más provechoso ser vital para un trabajo asombroso; se comparten los poderes de persuasión monetaria y la afirmación del maestro; los demás pueden ser más impactados por los cursos de acción interesantes que cada individuo tiene; la sensación de un trabajo inconcebible se conoce de una manera más segura; las decisiones tomadas con el respaldo de toda la agrupación tienen una afirmación más notable que las decisiones tomadas por un individuo solitario; se puede adquirir un número más prominente de datos que cualquiera de sus parientes de forma independiente; el trabajo en grupo da varias perspectivas mientras se establece una decisión; podemos intercambiar evaluaciones recordando las contemplaciones de otros; se logra una mezcla más significativa entre los individuos para conocer las capacidades de los individuos.

- **Para las instituciones:** La idea del trabajo se incrementa a medida que las opciones se van con el acuerdo; el espíritu de participación y el compromiso con la fundación se fortalecen; el tiempo de investigación disminuye a medida que los acuerdos se aportan y examinan en su totalidad; los costes institucionales disminuyen; hay más datos e información crítica; surgen mejores formas de tratar de empujar hacia un tema; las opciones se ven mejor; los puntos de vista son más únicos; hay un reconocimiento más observable de los acuerdos. Esto hace avanzar el trabajo y limita las frustraciones.

Tabla 9: Expresas tu Punto de Vista.

Indicadores	Total	
	Nº	%
Siempre	7	17%
A veces	9	23%
Nunca	24	60%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes. Junio del 2018.

Interpretación.

Según los resultados de nuestro análisis, el 60% no expresa jamás su criterio, así sea ya que no puede transmitirlo, o pues no se siente bien, o ya que teme que le perdonen, o pues los otros se diferencian y no puede defender sus propios pensamientos; un sinnúmero de estos sucesos se debería a que el individuo que conduce la junta no instituye los activos y sistemas significativos para persuadir a todos a interesarse, seguido por un 23% que da sus perspectivas raramente y una tasa equivalente que generalmente expresa sus tendencias o contemplaciones.

La correspondencia es el núcleo de cualquier asociación. Además, la correspondencia no es un comercio de suposiciones entre individuos, sino un comercio cuyo plan es hacer el desarrollo.

Un pionero debe tener la opción de difundir la palabra y, en este sentido, debe conocer los exámenes de los demás para dirigirlos.

En las asociaciones humanas, la mayoría de los contrastes y conflictos comienzan con una ausencia de entendimiento entre los individuos.

La correspondencia es inestable, es un poder inconfundible. Requiere más que un intercambio de sentimientos; es además un intercambio de sentimientos, perspectivas y sensaciones.

Tabla 10: Respeto entre Docentes de la Facultad

Indicadores	Total	
	N°	%
Sí	7	17%
No	33	83%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes. Junio del 2018.

Interpretación.

Los resultados de la encuesta muestran que, del número absoluto de encuestados, el 83% respondió que no hay pensamiento entre sus asociados, independientemente de la forma en que invierten importantes tramos de energía en el trabajo, y que no tienen una conexión genuina con ellos. Por regla general, el trato no es poco cercano, en lugar del 17% que abordó que sí lo es.

Cada parte debe abordar las inclinaciones en sus tratos cotidianos con los socios. Los tratos típicos no se oponen a los horarios lucrativos. Piense en las distinciones expresas en la afiliación, como la posición y el avance en años, así como alguna otra costumbre que se establezca en la fundación. El lugar de trabajo es todavía un entorno cercano que tiene sus propios principios o costumbres. Independientemente de que los compartas, intenta ser participativo. Mantener un lugar de trabajo justo beneficia a todos.

Tabla 11: Programas de Capacitación y Desarrollo.

Indicadores	Total	
	Nº	%
Sí	4	10%
No	36	90%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes. Junio del 2018.

Interpretación.

Del total de encuestados, el 90% coincide en que los programas de preparación son ineficaces y no les han proporcionado los datos, habilidades y capacidades que necesitan para ejecutar bien, mientras que el 10% está seguro de que lo contrario es válido.

La preparación se ha vuelto progresivamente crucial para la ejecución autorizada. La planificación tiene un papel fundamental en el apoyo y la creación de estas capacidades y se ha convertido en una parte de la base de la ejecución de los procedimientos. Los rápidos cambios en el progreso exigen que los trabajadores agudicen constantemente sus conocimientos, habilidades y capacidades para adaptarse a los nuevos ciclos y marcos. La expresión "prepararse" se utiliza con

frecuencia de forma precipitada para insinuar la disposición de los esfuerzos iniciados por una relación para ayudar a sus familiares en el aprendizaje.

Las condiciones se dirigen al compromiso de una asociación con su personal en lugar de dar entradas sin parar a la autoconciencia; en este sentido, prepararse para las entradas concebibles puede ayudar a moldear la responsabilidad de los integrantes.

Tabla 11: Premios y Reconocimientos.

Indicadores	Total	
	Nº	%
Siempre	5	12%
A veces	9	23%
Nunca	26	65%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes. Junio del 2018.

Interpretación.

En la Tabla 12, podemos informar que el 65% de los encuestados perciben que las capacidades o enunciados no son exactamente adecuados, el 23% perciben que de vez en cuando y el 12% perciben que sí.

El reconocimiento es un enfoque indispensable para corregir y felicitar sin reservas a su gente para ayudar a los grandes tipos de conducta y reglas que están alineados con el procedimiento de su asociación y dispuestos a fabricar la eficacia y la naturaleza de las organizaciones, ya que los trabajadores que se sienten aparentes y estimados mostrarán un punto de vista inspirador y una confianza más inconfundible, haciendo un ambiente de trabajo impresionante. Esto se transformará en un compromiso más imperativo para su afiliación, inclinándose así hacia el giro de los acontecimientos, la ventaja y la productividad del establecimiento.

Tabla 12: Satisfacción del Ambiente Físico, Herramientas, Equipos y Materiales.

Indicadores	Total	
	Nº	%
Sí	5	12%
No	35	88%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes. Junio del 2018.

Interpretación.

Eso es lo que muestra la tabla, de todos los encuestados, el 88% no tiene el entorno genuino, los aparatos, el equipo y los materiales esenciales para terminar su trabajo, en lugar del 12% que sospecha algo.

El lugar de trabajo influye tanto en la cantidad como en la naturaleza del trabajo que un individuo puede realizar en sus estados de obligaciones ininterrumpidas, por lo que debe darse importancia a mejorar y hacer del lugar de trabajo un sitio esencial y digno de mención.

Por lo general, el entorno de trabajo se concibe como un lugar en el que el requisito fundamental es potenciar la introducción del límite del experto que trabaja allí. Se guardaron perspectivas como el orden, la seguridad, la tranquilidad, el ruido, etc.

Esto demuestra la necesidad de que la relación cambie sus entornos de trabajo a un entorno de trabajo mixto con todas las comodidades que cualquier individuo podría tener en casa, cambiando el plan de trabajo estándar.

Hemos legitimado cuantitativamente el problema de investigación haciendo ver su naturaleza mixta.

3.2. MODELO TEÓRICO.

“Estrategias Innovadoras para Mejorar el Clima Organizacional en la Escuela Profesional de Educación Nivel Secundario”.

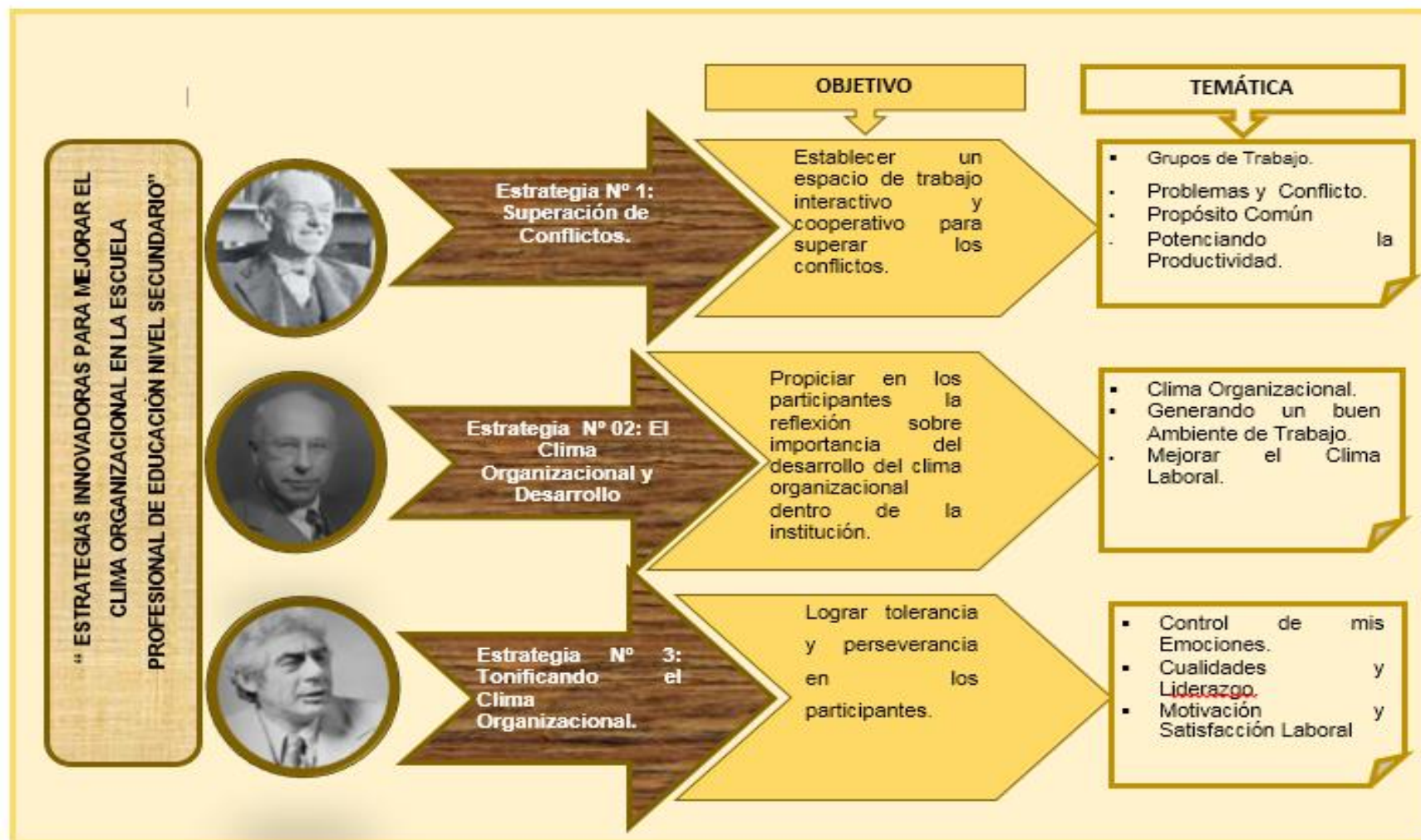


Figura 3: Modelo Teórico
Fuente: Elaborado por el Investigador

3.2.1. Realidad problemática.

Las estrategias, estimulan el desarrollo de todas las capacidades físicas, afectivas, intelectuales y sociales. Buscan ajustar los programas y recursos metodológicos a las características individuales de cada gestor.

Sea como fuere, como las estrategias son fluctuantes, es igualmente vital elegir las según las propiedades de los sujetos y los trabajos propuestos. Nuestra encuesta se representa por correspondencia como un manantial de avance y recompensa para el entorno dinámico, el enfoque globalizador, la secuenciación de los niveles de la cuestión para cada reunión, si es concebible, para cada jefe; el razonamiento individualizado a través de procesos desvinculados dentro de la auditoría, la utilización de diferentes estrategias y activos que avanzan en la creación y utilización de nuevos procedimientos de mirar y relacionar las reuniones esperadas para determinar un asunto, la ayuda de datos que van antes del comienzo del trabajo de los jefes, la valoración de la evaluación del principal, la evaluación y búsqueda de datos; la probabilidad de varias fuentes de datos y armas secretas, entre otros.

3.2.2. Objetivo de la Propuesta.

Diseñar estrategias innovadoras para optimizar el clima organizacional, caso Escuela Profesional de Educación Nivel Secundario, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque.

3.2.3. Fundamentación.

Fundamento Teórico.

Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo: La especulación surgió de la necesidad de investigar áreas de fuerza para el para el trabajo deshumanizado, comenzó con la utilización de metodologías minuciosas, fiables y exactas, a las que los trabajadores debían someterse.

Teoría de la Satisfacción Laboral o Teoría de los Dos Factores de Frederick Herzberg: Sostiene que los factores útiles o componentes de marca están asociados

a la presentación del trabajo y a la posibilidad de las tareas que el individuo realiza. Por lo tanto, los componentes poderosos están firmemente afectados por el individuo, ya que están asociados con lo que la persona hace y realiza. Los componentes útiles incorporan sentimientos relacionados con la auto información y el avance, el reconocimiento capaz, las necesidades de suficiencia, el compromiso más destacado y la confianza en los compromisos que el individuo actúa en su trabajo.

Teoría del Comportamiento Organizacional de Chester Barnard la relación es la siguiente: "Un proceso conscientemente coordinado de actividad o fuerza de algo así como dos personas. Por lo tanto, la estructura que a continuación llamamos asociación está formada por las actividades de grupos individuales de trabajadores.

Fundamento Sociológico.

El humanismo nos permite captar el entorno social. Nos da partes para comprender la legitimación de un clima tirano agradable, en un entorno algo tal vez asombroso.

El aprendizaje da sentido a la relación con el conjunto de la población en la que vive el sujeto y, en consecuencia, une al sujeto y, por tanto, fusiona al individuo en el nivel cercano, proporcionándole una especie de tutoría a través de la cual su mejora se asocia esencialmente vitalmente asociada a los requisitos previos de los órdenes sociales.

Fundamento Filosófico.

Imparte alrededor del principio del tipo de hombre que deseamos perfilar, considerando la gran afiliación.

El inequívoco pondera que el individuo es ajustado por las conexiones sociales actuales (situación actual de los supervisores) y por las solicitudes, objetivos y características generales de avance (dependencia).

Estructura de la Propuesta.

Estrategia N° 1: Superación de Conflictos.

Resumen.

Una de las razones fundamentales es que la variedad crea tensión, lo que provoca la lucha. Si no se comunican las diferencias y no se reconoce la variedad, es posible que un día más se produzca un desprendimiento en la pieza de un compañero o que surjan enfrentamientos con más salvajismo. Algunos conflictos son fundamentales y premian la reunión con puntos de vista alternativos, mientras que otras contiendas se rompen.

El choque valioso, en este sentido, es adecuado e importante, ya que las diferentes opciones mejoran la reunión, mientras que los pioneros deben potenciar la dirección independiente del acuerdo y cultivar la asociación individual de los colegas.

La lucha suele empezar incluso antes de que se forme el grupo, por lo que es importante dedicar más trabajo a ayudar a los individuos a encontrar un punto de vista compartido y a fomentar la comprensión para mantenerse alejado de las áreas de conflicto que son marginales.

Por lo tanto, el objetivo más memorable del facilitador, en ese momento, será fomentar sistemas imaginativos para construir la consideración entre los individuos, y mantener esa consideración durante todo el estudio. Una consideración que no debe entenderse como una elección, sino como una inclinación. Porque donde los colegas más se desvanecen no es en las regiones especializadas, sino en la supervisión de los acontecimientos profundos.

Fundamentación.

Nuestra estrategia está fundamentada en la Teoría de las Relaciones Humanas. Esta teoría nos permite orientar el taller hacia una mejora productiva del clima organizacional, partiendo de la integración de gestores, gracias al trabajo en equipo.

Objetivo.

Disponga un área de trabajo inteligente y agradable para evitar enfrentamientos.

Análisis Temático.

Tema N° 1: Grupos de Trabajo.

Esta etapa se contrasta con el avance del desarrollo de la reunión y se describe por la debilidad, el pensamiento de la inspiración y el impulso de la reunión.

Esta etapa es un momento de investigación, en el que los individuos no pueden evitar pensar en lo que generalmente se espera de ellos. Junto con la curiosidad de estar comprometidos con algo nuevo, los individuos se sienten inseguros, inquietos y confundidos. Así que cada compañero evalúa a los demás, estimando sus habilidades y capacidades. Los individuos están inquietos por esta nueva circunstancia, traen su trabajo pasado, pero deben localizar su nuevo elemento, para ser específico su trabajo de grupo. ÍDEM.

Dado que nadie tiene la certeza de lo que va a ocurrir, la ejecución es baja y en esta primera etapa el movimiento de la concentración es latente. ÍDEM.

A medida que se caracterizan los objetivos de la reunión, los administradores comienzan a ver qué tipo de trabajos deben realizar para lograr el objetivo. Se consideran especialistas individuales, con otros, no son un grupo sino un conjunto de individuos unidos por una razón típica. ÍDEM.

Les preocupa ser reconocidos por sus asociados.

Supuestos sobre los posibles resultados y consecuencias con respecto a los individuos. Por lo que compartir estas expectativas es adecuado. IDME.

Explicación de los cometidos, distinguir los subobjetivos.

Disposición de las reglas para trabajar colectivamente, sobre todo con respecto a cómo se tomarán las decisiones (mayor parte, acuerdo, etc.).

Es fundamental adquirir la obligación de los supervisores de participar en el programa. La ausencia de una explicación inicial puede provocar grandes

desviaciones en la asociación de los individuos en el objetivo central de la reunión, así como en la naturaleza de la cooperación. ÍDEM.



Fuente: <https://www.google.com>

Tema N° 2: Problemas y Conflicto.

En esta etapa, se exponen todos los problemas y cuestiones que se ocultaron durante la etapa fundamental.

Las personas perciben la presencia del encuentro, sin embargo, van en contra de las limitaciones que impone a las separaciones: hay una lucha por quién controlará el encuentro. En esta etapa, las posiciones se coordinan y la prodigalidad de la subjetividad se inclina hacia la presencia de la contención.

Hay numerosos objetivos individuales, una necesidad de adquirir impacto en la reunión, ya que se ven a sí mismos como pioneros regulares, más experimentados o sobre la base de que necesitan ver la reunión ajustándose a sus propias estrategias. Otros necesitan utilizar la reunión para aumentar su propia percepción y poder.

La lucha por la tarea surge como resultado de las diversas metodologías que cada supervisor tiene para la tarea, lo que puede provocar conflictos.

En este sentido, las personas profundamente situadas en la tarea pueden llegar a estar ansiosas entre los individuos que se centran en las vibraciones colectivas, o los individuos a los que les gusta reflexionar. Incluso es normal que los individuos intenten forzar su enfoque para hacer la tarea en la reunión.

Dentro de esta etapa, se reconocen adicionalmente las actividades, por ejemplo, que vienen a continuación:

- Lucha por consideraciones, estrategias y propuesta.
- Asociación de alianzas y subgrupos.
- Ensayo y error para unir posiciones.
- Ampliación del interés por la ejecución.
- Cuestiones sobre la competencia del pionero.



Fuente: <https://www.google.com>

Tema N° 3: Propósito Común.

➤ Identificación

Los participantes se dan cuenta que no son una colección de individuos, cada uno con sus objetivos y agendas. Trabajan juntos hacia un objetivo común.

Cuando los miembros caracterizan sus trabajos útiles para la reunión y comprenden que, en el trabajo, los individuos son completamente convincentes, la reunión adquiere un carácter excepcional.

La forma más idónea de saber cuál es el diseño de una reunión y de tener la opción de representarla es percibir cómo se ha realizado la separación y la mezcla de trabajos según los ejercicios de las tareas.

➤ **Cohesión.**

El grupo logra áreas de fuerza para una de personalidad y hermandad. Esta etapa termina cuando se establece la estructura de la agrupación y ésta ha aclimatado un arreglo típico de supuestos sobre lo que se caracteriza como la manera correcta de comportarse de los individuos.

La forma más eficaz de establecer y mantener la unión de la manada es a través de un clima en el que surjan normas útiles.

➤ **Establecimiento de Normas.**

Los pioneros comprenden que la prueba no puede durar para siempre, y surge la necesidad dentro de la reunión de establecer reglas de dirección y actividad que no pongan en riesgo la asociación de la reunión. Es fundamental deshacerse de las presiones estableciendo opciones de juego fijas y atendiendo a las preocupaciones de los sujetos.

Otras características de esta etapa son también:

- Los trabajos y las empresas se coordinan por capacidades.
- Los trabajos se fusionan.
- Se incrementa la creación.
- Se reconoce la complementariedad.
- El impacto se comparte.
- La correspondencia es convincente.
- Los marcos de trabajo avanzan.



Fuente: <https://www.google.com>

Tema N° 4: Potenciando la Productividad.

➤ Tarea Cumplida.

En esta etapa, las asociaciones sociales son fluidas y sin obstáculos, la autoridad puede ser compartida, debido a una suposición de la verdad de ser una reunión y lograr en general el avance objetivo, y hay una confianza interna más perceptible.

Hay una sensación de apoyo a través del cumplimiento de los objetivos, la satisfacción del grupo y una ejecución y productividad más destacadas.

Con el tiempo, se produce el ciclo. La reunión adquiere seguridad, Las personas entienden quién es la reunión y qué está tratando de lograr. La reunión crea un ciclo y comienza a usarlo y estrategias trabajadas. La reunión comienza a desarrollar una profunda satisfacción con sus logros. Por fin, la tarea está terminada.

➤ Éxito Grupal.

Los individuos buscan cómo funcionar en el anhelo de desarrollar formas más razonables para lidiar con el cumplimiento de sus objetivos de reunión, por lo que la gente reconocerá no menos de un trabajo, que podría ser útil para la reunión en algún momento arbitrario.

En esta fase se produce una etapa importante en el desarrollo del grupo.



Fuente: <https://www.google.com>

Desarrollo Metodológico.

Para finalizar nuestra metodología y satisfacer el objetivo propuesto, proponemos seguir una ilustración básica de tres experiencias para cada punto propuesto.

Partes Componentes de la Estrategia	Acciones
Introducción	<ul style="list-style-type: none">- Inspiración.- Los objetivos de la reunión son la difusión.- Auditoría y control de las necesidades.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none">- Exposición del tema por parte del facilitador.- Práctica de la utilización del buen juicio por parte de los individuos (individuales o en reunión).- Evaluación del giro de los individuos.- Apoyo por parte del facilitador, para asegurar la experiencia de crecimiento.
Conclusión	<ul style="list-style-type: none">- Evaluación del aprendizaje realizado según los objetivos de los procedimientos.- Comunicación a los miembros de los resultados de la evaluación y apoyo para abordar y corregir el aprendizaje realizado.- Combinación del tema tratado en la reunión.- Inspiración de la reunión mostrando el significado y la relevancia de lo realizado.- Declaración del tema a examinar o de la acción potencialmente a completar en la técnica de acompañamiento.

Agenda Preliminar de la Ejecución de la Estrategia.

Mes: Agosto del 2018.

Desarrollo de la Estrategia: Una semana por cada tema.

Mes y Fecha	Agosto			
Actividad	1	2	3	4
Muestra del sistema y aclaración del procedimiento.	15 min.	15 min.	15 min.	15 min.
Exposición del tema.	20 min.	20 min.	20 min.	20 min.
Giro individual de los acontecimientos y sentimientos.	40 min.	40 min.	40 min.	40 min.
Trabajo en grupo.	30 min.	30 min.	30 min.	30 min.
Pausa.	20 min.	20 min.	20 min.	20 min.
Muestra del trabajo de recopilación.	40 min.	40 min.	40 min.	40 min.
Examen de los trabajos.	40 min.	40 min.	40 min.	40 min.
Fin: Comentarios, socialización de pensamientos y valoración de lo realizado.	120 min.	120 min.	120 min.	120 min.
Tiempo Total	325 min.	325 min.	325 min.	325 min.

Evaluación de la Estrategia.

Dado que nuestro método es una proposición, lo asociaremos con una propuesta de evaluación. Para proporcionar esta calificación, debe considerar el propósito, el fondo del procedimiento y la introducción del facilitador. Es típico que esta evaluación se aplique hacia el final de la construcción.

Por favor, marque con una X y responda en los espacios.

I. Objetivos de la estrategia (Marca con una X)		
1. Se cumplieron.	Sí	No
2. Cumplieron con los supuestos.	Sí	No
3. Permitieron abrir nuevas inquietudes de actualización.	Sí	No

II. Contenidos de la Estrategia (Marca con una X)			
1. Le permitió sentirse cómodo con el tema.	Sí	No	
2. Le ofreció un informe sobre el tema.	Sí	No	
3. Se conectó con el objetivo de la metodología.	Sí	No	
4. Respondió a sus hipótesis.	Sí	No	
Contenidos y Temas (Responder)			
El tema que más prefería era:		
El punto que menos preferí fue:		
El punto que fue mejor descubierto y aplicado por el facilitador fue:		
El tema que fue más horriblemente descubierto y aplicado por el facilitador fue:		
El punto en el que me hubiera gustado que profundizaran más fue:		
El punto más útil fue:		
III. Desempeño del Facilitador (Marca con una X)			
1. La metodología se difundió de forma legítima y coordinada.	Sí	No	
2. La utilización de los activos pedantes ha sido:	Bueno	Regular	Malo
3. La agrupación de los ejecutivos por el expositor fue:	Bueno	Regular	Malo
4. El dominio del tema por parte del facilitador ha sido:	Bueno	Regular	Malo
5. La autoridad del sentido común del facilitador ha sido:	Bueno	Regular	Malo

Conclusiones.

1. El conocimiento de los conflictos permite sensibilizar a los participantes para que analicen la realidad laboral en la que se desenvuelven.
2. Los temas van a permitir fortalecer la convivencia y el proceso de socialización entre los que interactúan dentro de una organización.

3. El trabajo en equipo permitirá que los participantes manejen y a la vez cuenten con las habilidades necesarias para manejar los conflictos que se presenten dentro de la institución en la que labora.

Recomendaciones.

1. Los gestores ante los problemas personales y de interacción necesitan ser capacitados constantemente con pautas que les permitan establecer buena comunicación y tener una buena relación interpersonal.
2. Es necesario que los docentes utilicen estrategias que orienten y faciliten la comunicación de sus inquietudes, propósitos y objetivos.

Bibliografía.

Jares, X. (2000). *Educación y conflicto*. Editorial Popular. Pág. 173 Madrid.

Judson, S. (2001). *Aprendiendo a resolver conflictos*. Editorial Catarata. Pág. 70. Madrid.

Monroy, A. (1999). *Dinámica de grupos*. Editorial Pax. México.

Estrategia N° 02: El Clima Organizacional y Desarrollo Institucional.

Resumen.

El entorno en constante evolución alude al clima que se hace y se vive en las afiliaciones laborales, las mentalidades y lo que estas variables pueden significar para la introducción de los trabajadores.

El clima de varios niveles se considera importante para el estilo de vida de cada afiliación, por ejemplo, es fundamental para la propia personalidad de la afiliación y es una variable tan importante como el carácter de cada individuo que trabaja en su situación actual. Tras la valoración del entorno de una conexión y su importancia para su progresión, se finaliza la evaluación de los resultados obtenidos, cuyo super nivel encabezado será la propuesta para abordar, mejorar y mantener los resultados positivos en el lugar de trabajo. DURAN, 2005

Fundamentación.

Nuestro procedimiento depende de la hipótesis de Chester Barnard sobre el modo de comportamiento autoritario: Él retrató la relación como: "Un curso de acción de actividades o poderes dispuestos a propósito en torno a dos individuos. La construcción a la que damos el nombre de alianza está enmarcada por los ejercicios de las personas. Lo que hace de estos ejercicios un diseño es que aquí se trabaja con los esfuerzos de varias personas. De este modo, sus focos fundamentales no son privados. El marco no está establecido para siempre, ni con respecto al sistema, ni con respecto al grado, ni con respecto al tiempo".

Objetivo.

Propiciar en los participantes la reflexión sobre importancia del desarrollo del clima organizacional dentro de la institución.

Análisis Temático.

Tema N° 01: Clima Organizacional

En nuestro método, se trabajará punto por punto sobre la posibilidad del clima definitivo.

La pieza que interconecta el tema de las piezas del clima definitivo nos permitirá trabajar con la reunión de los individuos ya que ofrecerán soluciones a las preguntas de cada marca, lo que además nos permitirá concluir el tipo de espacio de trabajo que se realiza dentro del establecimiento.



Fuente: <https://www.google.com>

Tema N° 02: Generando un Buen Ambiente de Trabajo.

Esta pieza de nuestro procedimiento depende en gran medida de los conocidos con ser dirigido por el facilitador, la ayuda de los miembros se da mientras que la formación de las reuniones de funcionamiento y el conjunto de las consultas a cualquier solicitud.



Fuente: <https://www.google.com>

Tema N° 03: Mejorar el Clima Laboral.

Esta parte depende de que los individuos se sientan comprometidos y de que todos colaboren con el increíble ambiente de trabajo.



Fuente: <https://www.google.com>

Desarrollo Metodológico.

Para finalizar nuestra técnica y cumplir con el objetivo propuesto, proponemos seguir una ilustración esencial de tres reuniones para cada punto propuesto.

Partes Componentes de la Estrategia	Acciones
Introducción	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación. - Los objetivos de la reunión son la dispersión. - Revisión y control de lo esencial.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición del tema por parte del animador. - Ensayos de aplicación sensata por parte de los individuos (de forma independiente o en una reunión). - Evaluación de la mejora de los individuos. - Apoyo por parte del facilitador para garantizar que la experiencia de crecimiento se ha completado.
Conclusión	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del aprendizaje realizado en comparación con los objetivos de la estrategia. - Correspondencia con las personas a partir de los resultados de la evaluación y respaldo para atender y revisar el aprendizaje realizado. - Unificación de los focos de discusión en el encuentro. - Inspiración del encuentro mostrando la importancia y materialidad de lo realizado. - Articulación del tema a tratar, así como el desarrollo a realizar en el marco de la continuación.

Agenda Preliminar de la Ejecución de la Estrategia.

Mes: Setiembre del 2018.

Desarrollo de la Estrategia: Una semana por cada tema.

Mes y Fecha	Setiembre		
Actividad	1	2	3
Presentación del sistema y aclaración del enfoque.	15 min.	15 min.	15 min.
Exposición del tema.	20 min.	20 min.	20 min.
Giro individual de los acontecimientos y sentimientos.	40 min.	40 min.	40 min.
Trabajo en grupo.	30 min.	30 min.	30 min.
Pausa.	20 min.	20 min.	20 min.
Muestra del trabajo de recopilación.	40 min.	40 min.	40 min.
Examen de los trabajos.	40 min.	40 min.	40 min.
Fin: Comentarios, socialización de pensamientos y valoración de lo realizado.	120 min.	120 min.	120 min.
Tiempo Total	325 min.	325 min.	325 min.

Evaluación de la Estrategia.

Dado que nuestro método es de tipo propositivo, interconectamos con él una sugerencia de evaluación. El plan de juego de esta evaluación requiere calibrar los objetivos, la sustancia de la metodología y la presentación del facilitador. Está previsto que esta evaluación se aplique hacia el final del procedimiento.

Si no es un problema, marque con una X y responda en los espacios.

I. Objetivos de la Estrategia (Marca con una X)		
1. Se cumplieron	Sí	No
2. Cumplieron con los supuestos.	Sí	No
3. Permitieron abrir nuevas inquietudes de actualización.	Sí	No
II. Contenidos de la Estrategia (Marca con una X)		
1.- Le permitió sentirse cómodo con el tema.	Sí	No
2. Le ofreció un informe en relación con el	Sí	No

asunto.			
3. Se conectó con el objetivo de la técnica.	Sí	No	
4. Respondieron a sus expectativas.	Sí	No	
Contenidos y Temas (Responder)			
El tema que más disfruté fue:		
El tema que menos me gustó fue:		
El tema que fue mejor descubierto y aplicado por el facilitador fue:		
El tema que fue más evidentemente horrible descubierto y aplicado por el facilitador fue:		
El tema en el que hubiera preferido que profundizaran más fue:		
El tema más útil fue:		
III. Desempeño del Facilitador (Marca con una X)			
1. La metodología fue difundida de manera inteligente y coordinada.	Sí	No	
2. La utilización de los activos pedantes ha sido:	Bueno	Regular	Malo
3. El tratamiento del expositor de la reunión fue:	Bueno	Regular	Malo
4. La autoridad del facilitador del tema ha sido:	Bueno	Regular	Malo
5. El dominio práctico del facilitador fue:	Bueno	Regular	Malo

Conclusiones.

1. El desarrollo de las temáticas permitirán integrar a los participantes de manera activa, participando en el logro de objetivos de la iinstitución.
2. Las temáticas propuestas harán posible que los participantes tengan un acercamiento con la realidad en la que ellos se desenvuelven día a día, es decir, identificarán su sentido de pertenencia.

3. La última temática presentada da pie a presentar algunas estrategias que contribuirán a los participantes identificar las características de la Institución de forma personal como el trabajo que realizan dentro de cada grupo.

Recomendaciones.

1. Profundizar las temáticas planteadas en nuestra estrategia.
2. Estimular a los participantes para que puedan aplicar diversas técnicas que estimulen la mejora de la Institución.

Bibliografía:

- Hernández, R. & otros. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Fritzen, S. (1984). *70 ejercicios prácticos de dinámica de grupo*. Editorial Sal Terrae. España.

Estrategia N° 3: Tonificando el Clima Organizacional.

Resumen.

Como se mencionó anteriormente, no todos los individuos trabajan con esa mentalidad de trabajo, unos pocos ponen Como se mencionó anteriormente, no todos los individuos trabajan con esa mentalidad de trabajo, unos pocos ponen sus mejores proporciones de energía, otros no, algunos logran sus objetivos mientras otros no.

Vemos que la respuesta a esta pregunta no es sólo el punto de ruptura o las capacidades de cada individuo, sino también, o más básicamente, el grado de motivación con el que un individuo metodiza su trabajo, por lo que, por ejemplo, hay personas que logran sus objetivos sin mucho esfuerzo, sin mostrar grandes habilidades o datos, sin embargo, tienen un montón de excelente interés.

El control estrecho, la correspondencia, la inspiración y el cumplimiento de la ocupación son fundamentales para apoyar el ambiente conclusivo.

Todo el tiempo recordando que la parte humana es la estrategia para progresar y asumiendo que estás en un clima desagradable y el acuerdo con no es grande, es seguro que el resultado de la alianza no será la meta.

Fundamentación.

Teoría de la satisfacción en el trabajo o teoría de los dos factores; como ha expresado Frederick Herzberg, el impacto de los interlocutores en la forma de actuar de los individuos es en todo el mundo más esencial y estable; cuando son colosales, afectan a la realización de los individuos. En cambio, cuando son sospechosos, la bloquean. Dado que están relacionados con las afinidades generales de los individuos, Herzberg los llama además factores de reconocimiento.

Objetivo.

Lograr resistencia y constancia en los miembros.

Análisis Temático.

Tema N° 01: Control de mis Emociones.

Objetivo.

Ayudar a los participantes a reconocer que sus emociones influyen en sus colegas.

Descripción.

El hecho de que los sentimientos deban mostrarse o controlarse en el entorno laboral depende de numerosos componentes. El individuo realmente inteligente sabe cuándo y cómo controlar los sentimientos escépticos. El individuo es igualmente consciente del efecto y el malestar que los sentimientos sombríos pueden tener con los asociados; la persona realmente dotada sabe además cuándo comunicar los sentimientos relacionados con el orgullo, el aprecio, la simpatía y la preocupación que afectan decididamente a los asociados. El supervisor principal conoce el poder que hay detrás de estos sentimientos positivos, que pueden despertar y mover eficazmente a los asociados. La forma en que el administrador

principal decide dar seguimiento a estos sentimientos afecta inmensamente la cultura general y el ambiente de la unidad de trabajo.

Este ejercicio pretende ayudar a los miembros a aventurarse hacia la capacidad de comprender a cualquier persona en su núcleo: La autoconciencia emocional precisa.

El facilitador aclarará a los reunidos que todos los jefes tienen sentimientos y que la forma en que expresamos o sofocamos nuestros sentimientos es una parte básica de la capacidad de comprender a las personas en un nivel más profundo. Asimismo, ofrece guías para exhibir estas circunstancias, ya que tanto comunicar los sentimientos como controlarlos son características del pionero convincente.

Tener la opción de reconocer y separar si es adecuado comunicar los sentimientos reconoce a los pioneros viables. Por ejemplo, todos hemos escuchado que los supervisores frágiles están fuera de control, matan a los mensajeros y de alguna manera advierten a sus agentes. En varios casos, descubrimos la fuerza de las buenas emociones que se transmiten genuinamente. En conjunto, realza el espíritu del representante y agrega adecuación y calidad.

Entonces, en ese momento, sugeriremos los iniciadores de conversación que acompañan a pequeñas reuniones de cuatro individuos cada una



Fuente: <https://www.google.com>

Preguntas de Reflexión.

- A. Piensa en la última vez que te reíste trabajando, por qué lo hiciste, qué sentiste, ¿compartieron los demás esa sensación de entretenimiento?

- B. Piensa en alguna ocasión en la que te hayas sentido aplastado trabajando. ¿Vieron los demás tu estado de ánimo'?
- C. ¿Cuándo fue la última vez que te molestó el trabajo'? ¿Qué efecto tuvo la molestia en tu cooperación con los demás?
- D. Piensa en alguna ocasión en la que te hayas sentido agotado. ¿Cómo pudo afectar al alma de tu unidad de trabajo?
- E. Piensa en los momentos en los que te sentiste defraudado trabajando ¿Cuáles podrían haber sido las señales perceptibles para tus compañeros?

Preguntas para Debate en Grupo.

- F. ¿Cuáles son las reacciones más frecuentes por algún enojo?
- G. ¿Cuándo es mejor conservar en control las emociones y que no sean expresadas a nuestros compañeros?
- H. ¿Cuándo puede ser útil comunicar nuestros sentimientos a nuestros amigos?
- I. ¿Qué reglas podrías recomendar para demostrar las emociones negativas?
- J. ¿Qué reglas podrías proponer para demostrar los sentimientos positivos?
- K. Escribe las reglas en el papelote y coméntalas con el resto del equipo.

Es importante conocer las emociones que experimentamos en nuestro centro de trabajo. Estas emociones a menudo forman la base para los mensajes que transmitimos a nuestros trabajadores. Cuando comprendemos nuestros sentimientos, estamos preparados para enfrentar el espíritu de trabajo.

Tema N° 02: Cualidades y Liderazgo.

Objetivo.

Ayudar a los concursantes a que reconozcan sus cualidades de líder y ser agradecido por poseerlas.

El propósito de un **buen líder** es hacer que la conferencia funcione de manera positiva y colectiva. La imagen es el método para que funcione el departamento. Por lo general, esta tarea se convierte en una verdadera dificultad: el grupo está

formada por personas heterogéneas, con sus propios intereses y distintos conocimientos. Por lo tanto, **el líder** debe velar por la autonomía del trabajador, apoyándolo en la utilización de toda su creatividad y potencial, animándolo a crear un verdadero equipo para su pertenencia.



Fuente: <https://www.google.com>

Descripción.

Antes, la enseña era una imagen que tendía a una familia, país o individuo. Los símbolos del escudo identificaban y representaban al individuo, país o familia. Esos símbolos eran demasiado distintos como eran las familias o individuos y representan sus valores y espíritu. Como líderes, todos tenemos cosas importantes que consideramos y valoramos. Son marcas características de nuestro mando; se convierten en todo lo que protegemos. A medida que nuestra teoría de liderazgo avanza, van ganando importancia y guían visión de quiénes somos como líderes. Los líderes deben de pensar en aquellas cosas que simbolizan mejor los bienes que ellos amparan

Este ejercicio permite a los líderes mantener un sello que representa gráficamente lo más valioso de su liderazgo. La interpretación gráfica ayudan a solidificar las creencias del líder, es un recordatorio significativo de lo más importante como líder. La enseña puede ser también una indicación del tipo de líder que la persona podría querer ser y de las características de autoridad que podría querer tener. En esta actividad, el trabajo del facilitador es comprender la importancia de las decisiones del director y desafiarlo a estar a la altura de los símbolos. De vez en cuando, el facilitador debe ayudar a los directores a imaginar las características que

consideran generalmente importantes. El facilitador debe disponer de ejemplos de representación visual de los valores del liderazgo y visual de las características.

El facilitador hará entender a los miembros que los administradores deben saber realmente lo que estiman, haciéndoles saber que los pioneros sinceramente conocedores se dan cuenta de lo que significa bastante para ellos. No adquieren el estilo de administración de otra persona. En contra de la norma, saben lo que son exactamente sus cualidades y un gran motivador para ellos.

Antiguamente, el escudo era una imagen que se dirigía a un individuo, familia o país.. Estas imágenes eran tan variadas como las personas o las familias y se dirigían a su alma y sus valores.

Como líderes, tenemos en conjunto cosas específicas que estimamos y consideramos significativas e importantes. Son las marcas diferentes de nuestro dirigente; son convertidas en todo lo que representamos. A medida que se desarrolla nuestra filosofía de liderazgo, cada vez van ganando más importancia y guían nuestra visión de como somos como líderes

En ese momento, el facilitador da a cada miembro la actividad de acompañamiento: Dibuja un escudo que contenga tres símbolos que simbolicen las cosas más importantes que, según lo indicado por ti, debería tener todo líder. Por ejemplo, el líder tiene que tener pasión para la representación de su creencia, para expresar su fortaleza debe tener un león, y las orejas, para expresar la capacidad del líder para escuchar.

Pide el dibujo en hojas de rotafolio para que sean visibles para todas las personas. Diles que no se deben preocupar por expresiones artísticas. Cualquier tipo de dibujo es significativo.



Fuente: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/menteysociedad/page/2>

Termine utilizando las preguntas adjuntas:

- A. ¿Qué es lo que representan y cuáles son los símbolos de su escudo de armas?
- B. ¿Cómo podrías llegar a valorar sus cualidades o características?

Tema N° 3: Motivación y Satisfacción Laboral

Se describirá la satisfacción laboral y el tema de motivación, seguido del trabajo en equipo, en el que se presentaran casos factibles en los que deben buscarse soluciones.

Motivación

- Grado de interés, entusiasmo o compromiso que una persona experimenta en relación con sus funciones, tareas o responsabilidades en su área de trabajo.

Fuente: <http://www.ugel03.gob.pe/pdf/100903.pdf>

Satisfacción laboral

- Reacción afectiva de agrado o complacencia que se suscita en una persona por la presencia o ausencia de una situación específica de trabajo
- La reacción afectiva de desagrado o disgusto se denomina insatisfacción y tiene como efectos:
 - ✓ Ausentismo
 - ✓ Quejas
 - ✓ Reclamos
 - ✓ Acción Colectiva

Fuente: <http://www.ugel03.gob.pe/pdf/100903.pdf>

Casos prácticos

¿Qué tengo que hacer?

.. Juan acaba de empezar a trabajar en una empresa. Le han contado, sin demasiado detalle, sus funciones, su salario, el horario, etc. Tras organizar sus tareas, se ha dado cuenta de que nadie le ha explicado cómo hacerlas. Ha preguntado a algún compañero pero todos están demasiado ocupados como para ayudarlo. Así que se pasa la mañana buscando a algún responsable que le proporcione información sobre cómo realizar sus tareas.

¿Crees que se sentirá motivado en el trabajo?



Solución .. La falta de información y ayuda por parte de la empresa, probablemente haga que Juan se vaya sintiendo cada vez más inseguro con lo que hace. Esta inseguridad le hará sentirse desmotivado e insatisfecho en el trabajo. Si esta situación se prolongase, la desmotivación y la insatisfacción podrían ir en aumento.

Esta situación puede evitarse si el nuevo empleado recibe una formación inicial desde el comienzo de su actividad en la empresa.

Fuente: <http://www.ugel03.gob.pe/pdf/100903.pdf>

>> Actividades propuestas

1.. Señala si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:

- El reconocimiento continuo puede dejar de ser motivador.
- La motivación de los trabajadores carece de importancia.
- El hecho de que el buen trabajo se reconozca no afecta al rendimiento del trabajador.
- A todas las personas les motivan las mismas cosas.
- Para los directivos es muy importante que sus trabajadores estén motivados.
- Todos los trabajadores deben tener las mismas responsabilidades sin tener en cuenta sus capacidades.

Fuente: <http://www.macmillanprofesional.es>

>> Casos prácticos

La desmotivación de Ruth

.. Ruth trabaja desde hace un año en el departamento de personal de una gran empresa del sector de las Artes Gráficas. Su encargado le aseguró durante el proceso de selección que el primer año de trabajo sería contratada por medio de ETT y que transcurrido ese año la integrarían en plantilla. En las últimas semanas, la empresa ha contratado a seis personas nuevas y Ruth ha solicitado su contrato indefinido pero, según el director, no pueden contratarla hasta que no prejubilén a alguien. Ante la negativa, Ruth le ha comunicado que se siente infravalorada, que después de un año de intenso trabajo con largas jornadas laborales sus esfuerzos no son recompensados y que su valía profesional no es reconocida.

¿Qué elementos desmotivadores encuentras?



Solución .. La desmotivación de Ruth es justificada. Los principales elementos desmotivadores que se encuentran son que su responsable no está teniendo en cuenta su situación personal, sus aspiraciones y necesidades personales, como sentirse bien recompensada económicamente y reconocida por su trabajo.

Fuente: <http://www.ugel03.gob.pe/pdf/100903.pdf>

» Actividades propuestas

4. Señala si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:

- La asertividad es la facultad que tiene una persona para expresar a otros sus sentimientos y opiniones de la forma más adecuada.
- La asertividad es necesaria para relacionarse con el jefe pero no con los compañeros, pues no es necesario preocuparse de cómo decirles las cosas a las personas que ocupan el mismo puesto jerárquico.
- La asertividad es la capacidad para lograr que se respeten los derechos de alguien a costa de lo que sea.
- La asertividad requiere que se pierda el temor a decir a los superiores lo que se considere necesario.
- La asertividad es una habilidad social que se puede entrenar y, por tanto, mejorar.

Fuente: <http://www.macmillanprofesional.es>

* Caso final

La importancia de motivar a los trabajadores

La empresa INSDRAL, SL ha contratado a un nuevo director para el departamento de recursos humanos. Es un directivo joven que ha realizado recientemente un curso sobre motivación laboral, por lo que llega dispuesto a generar un clima de trabajo que estimule a los trabajadores y les haga acudir al trabajo más motivados.

El nuevo director sabe que para mejorar el clima laboral lo primero que debe hacer es saber cómo se sienten los trabajadores, qué piensan que no funciona, cómo se llevan entre los compañeros, cómo funcionan las vías de comunicación, etc. Ha preparado un cuestionario y ha pedido a los representantes de los trabajadores que lo distribuyan y recojan las respuestas.

Una vez analizado el cuestionario, el director detecta que hay graves problemas interpersonales debido a que algunos de los jefes de grupo enfrentan a unos grupos con otros porque creen que las rivalidades entre compañeros pueden favorecerles. También observa que algunos trabajadores se quejan de que, aunque por ley la realización de horas extraordinarias es voluntaria, algunos mandos intermedios y compañeros presionan para que se hagan, amenazando con el despido, acosando al que se niega, etc. En lo relativo al lugar de trabajo, las salas están llenas de cables por el suelo, carpetas con papeles por todas partes y tienen mala iluminación. Por otra parte, observa que la mayoría de los ordenadores no cuentan con protectores de pantalla y que las sillas y las mesas no son las más adecuadas. Además, en verano hace demasiado calor y en invierno demasiado frío, pues el aire acondicionado y la calefacción paran a las seis de la tarde aunque esté trabajando el turno de tarde. Por último, los trabajadores sienten que su trabajo no es valorado y que las exigencias y urgencias son continuas.

En vista del resultado de la encuesta, el director llega a la conclusión de que la empresa necesita sanear por completo el ambiente laboral si quiere aumentar la satisfacción, la motivación y el rendimiento de los trabajadores, y en última instancia, la productividad de la empresa.

¿Qué medidas crees que deberían tomarse desde el departamento de recursos humanos?



Fuente: <http://www.macmillanprofesional.es>

Desarrollo Metodológico.

Para el cumplimiento del planteamiento y el objetivo propuesto sea alcanzado, proponemos seguir un procedimiento metódico de 3 temas para cada tema propuesto.

Partes Componentes de la Estrategia	Acciones
Introducción	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación. - Los objetivos de la reunión se dispersan. - Auditoría y, sobre todo, control de los requisitos previos.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición del tema por parte del animador. - Ensayos de aplicación sensata por parte de los individuos (por separado o en reunión). - Evaluación del avance de los individuos. - Acompañamiento por parte del facilitador para garantizar la finalización de la experiencia educativa.
Conclusión	<ul style="list-style-type: none"> - La correspondencia a los individuos de las secuelas del más, el respaldo para abordar y tratar el aprendizaje aprendizaje. - Mezcla del tema de la conversación. - Inspiración de la conversación mostrando el significado y la importancia de lo que se hizo. - Proclamación del tema que se va a tratar y el desarrollo que se va a hacer en la técnica.

da Preliminar de la Ejecución de la Estrategia.

Mes: Octubre del 2018.

Desarrollo de la Estrategia: Una semana por cada tema.

Mes y Fecha	Octubre		
Actividad	1	2	3
Presentación de la técnica y aclaración del enfoque.	15 min.	15 min.	15 min.
Exposición de la temática.	20 min.	20 min.	20 min.
Giro individual de los acontecimientos y valoraciones.	40 min.	40 min.	40 min.
Trabajos grupales.	30 min.	30 min.	30 min.
Receso.	20 min.	20 min.	20 min.
Muestra de trabajo de recolección.	40 min.	40 min.	40 min.
Comparaciones de los trabajos.	40 min.	40 min.	40 min.
Finaliza: Comentarios, socialización de las contemplaciones y valoración de lo terminado.	120 min.	120 min.	120 min.
Tiempo Total	325 min.	325 min.	325 min.

Evaluación de la Estrategia.

Es una estrategia de tipo iniciativa, añadiremos proposiciones de evaluación. requiere considerar los objetivos en cuenta, el desempeño del facilitador y el contenido de la estrategia. Este análisis está diseñado para ser aplicado al final de la estrategia.

Si no es mucho problema, marque con una X y responda en los espacios.

I. Objetivos del la Estrategia (Marca con una X)		
1. Estaban satisfechos.	Sí	No
2. Suposiciones contestadas.	Sí	No
3. Permitirle abrir nuevas preocupaciones para revivir.	Sí	No
II. Contenidos de la Estrategia (Marca con una X)		
1. Le permitió familiarizarse con el tema.	Sí	No

2. Le ofreció actualizarse en la temática.	Sí	No	
3. Se asociaron al objetivo del marco.	Sí	No	
4. Respondieron a sus expectativas.	Sí	No	
Contenidos y Temas (Responder)			
El tema que más me gustó fue:		
El tema que menos me gustó fue:		
El tema que mejor encontró y aplicó el facilitador fue:		
El tema más experimentado y aplicado por el facilitador fue:		
El punto en el que me hubiera gustado que profundizaran más era:		
El tema más valioso fue:		
III. Desempeño del Facilitador (Marca con una X)			
1. El marco se presentó de forma predecible y facilitada.	Sí	No	
2. La utilización de los recursos educativos ha sido:	Bueno	Regular	Malo
3. El manejo de equipo por parte del exponente fue:	Bueno	Regular	Malo
4. La denominación del tema por parte del mediador fue:	Bueno	Regular	Malo
5. El control factible del facilitador era:	Bueno	Regular	Malo

Conclusiones.

1. El control de emociones, liderazgo, motivación, y satisfacción laboral son algunas de las herramientas para fortalecer el clima organizacional y sobre todo para alcanzar el éxito.

Recomendaciones.

1. Las estrategias deben aplicarse en la Escuela Profesional de Educación a fin de impulsar un buen clima organizacional.

2. Las estrategias deben desarrollarse con frecuencia para mejorar el clima organizacional en todas las universidades.

Bibliografía.

- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social*. Lumen Argentina 24° edición.
- Hernández, R. & otros. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Méjico.
- Ralp, N. (2005). *Comunicación eficaz y liderazgo*. Ediciones Deusto. Barcelona. España.

3.2.4. Cronograma de la Propuesta.

Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque												
Fecha por Estrategia	Estrategia N° 1				Estrategia N° 2				Estrategia N° 3			
Meses	Agosto, 2018				Setiembre, 2018				Octubre, 2018			
Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividades												
Coordinaciones previas												
Convocatoria de participantes												
Formalización de estrategias												
Elaboración de conclusiones												

3.2.5. Presupuesto.

Recursos Humanos.

Cant.	Requerimiento	Costo individual	Total
1	Capacitador	S/ 350.00	S/ 1050.00

1	Facilitador	S/ 300.00	A/ 900.00
Total			S/1950.00

Recursos Materiales.

Cant.	Requerimiento	Costo individual	Total
120	Folders con fasters	S/ 0.60	S/ 72.00
120	Lapiceros	s/ 0.50	s/ 60.00
1000	Hojas bond	S/ 0.03	s/ 30.00
600	Copias	S/ 0.10	S/ 60.00
120	Refrigerios	S/ 5.00	S/ 600.00
---	Movilidad	S/ ----	S/ 400.00
Total			S/ 1162.00

Resumen del Monto Solicitado	
Recursos humanos	S/ 1950.00
Recursos materiales	S/ 1162.00
Total	S/3112.00

3.2.6. Financiamiento de las Estrategias.

Responsable: SÁNCHEZ ORBEGOSO, Roberto Yuliano.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

1. Las manifestaciones y sus características justificaron el problema de investigación.
2. El comportamiento del cuerpo directivo suma a favor del problema de investigación.
3. La propuesta se estructuro en torno a tres estrategias afines a los objetivos de investigación fundamentadas por tres teorías definidas por la naturaleza del problema de investigación.
4. Las estrategias siguieron la lógica de los objetivos específicos.

CAPÍTULO V

RECOMENDACIONES

1. Sugerir a los directivos ejecutar la propuesta para superar el problema de investigación.
2. Recomendar a los directivos socializar la propuesta a favor del resto de escuelas profesionales de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, H. (1995). *Modelo hacia un clima organizacional*. Profesor Universidad del Valle.
- Barnard, C. (1968). *Las funciones de un ejecutivo*. Harvard University Press.
- Bobadilla, C. (2017). “*Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*”. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo.
- Borisoff, V. (1991). *Gestión de conflictos*. Madrid.
- Bris, M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación*. Madrid: Universidad de Alcalá.
- Brunet, L (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Ed. Trillas, México.
- Covey, S. (1989). *Los siete hábitos de las personas altamente efectivas*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Davis, K, & otro.(1999).*Comportamiento humano en el trabajo*. Ed. McGraw-Hill.
- De La Cruz & otro. (2016). “*Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica – 2015*”. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Dessler, G. (1976). *Organización y administración. Enfoque situacional*. Editorial Prentice.
- Fritzen, S. (1984). *70 ejercicios prácticos de dinámica de grupo*. Editorial Sal Terrae. España.
- García & otro. (2014). “*El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito De Cajay – 2013*”. Universidad Católica Sedes Sapientiae Escuela de Posgrado.
- García, M. (2009). *Clima laboral y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. Cuadernos de Administración , 43-61.
- Gonçalves, A. (1997). *Dimensiones del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).
- Hernández, R. & otros. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. México.
- Herzberg, F. (1976). *La opción directiva: ser eficiente y ser humano*. Editorial : RD Irwin, US.
- Jares, X. (2000). *Educación y conflicto*. Editorial Popular. Pág. 173 Madrid.

- Judson, S. (2001). *Aprendiendo a resolver conflictos*. Editorial Catarata. Pág. 70. Madrid.
- Lepeley, M. (2001). *Gestión y calidad en educación*. Mc Graw – Hill Interamericana de Chile.
- Martín, M. (1996). *Organización y planificación integral de centros*. Madrid: Escuela Española.
- Martínez, S. (1994). *El clima de trabajo en diez centros de EGB*. Universidad de Alcalá. Inédita.
- Mayo, E. (1984). *The mad mosaic: a life story quartet*. London.
- Mayo, E. (2002). *Teoría de las relaciones humanas*. FCE, México.
- Monroy, A. (1999). *Dinámica de grupos*. Editorial Pax. México.
- MUJICA, M. & otro. (2007). “*Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la universidad*” . Laurus. Revista de Educación , 290-304.
- Ralp, N. (2005). *Comunicación eficaz*. Ediciones Deusto. Barcelona. España.
- Rangel, M. (2000). *Gestión y calidad en educación*. Tomo 1, Océano, España.
- Robbins, S. (1998). *Teoría de las organizaciones: estructura y aplicación*. Mexico: Prentice Hall.
- Salazar, J. & otros. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Acimed 20(4):67-75.
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. FCE México.
- Sudarsky, J. (1977). *Un modelo de diagnóstico e intervención*. Desarrollo organizacional. Editorial Universitaria de América.
- Wexley, K. & otro. (1990). *Conducta organizacional y psicología del personal*. México: Compañía Editorial Continental S.A.

ANEXOS



ANEXO N° 1

UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO” DE LAMBAYEQUE SECCIÓN DE POSGRADO



GUÍA DE ENCUESTA

Datos Referenciales.

Empleo/Cargo:.....

Lugar y Fecha de la Encuesta:.....

Apellidos y Nombres del Encuestador:.....

Código A: Clima Organizacional.

1. ¿Considera usted que su institución es un buen lugar para trabajar?

Sí ☐

No ☐

2. ¿Conoce y entiende la visión y misión de su institución?

Sí ☐

No ☐

3. ¿Conoce los objetivos de desempeño de su facultad?

Sí ☐

No ☐

4. ¿Entiende cómo se relacionan sus actividades con los objetivos de la institución?

Sí ☐

No ☐

5. ¿Cómo es el proceso de comunicación y el proceso de interacción en la facultad?

Muy bueno ☐

Bueno ☐

Regular ☐
Malo ☐

6. Su compañero se solidariza con Ud. cuando tiene alguna duda?

Sí ☐
No ☐

7. ¿Existen ventajas de trabajo en equipo?

Siempre ☐
A veces ☐
Nunca ☐

8. ¿Expresas tu punto de vista?

Siempre ☐
A veces ☐
Nunca ☐

9. ¿Existe respeto entre docentes de su facultad?

Sí ☐
No ☐

10. ¿Conoce programas de capacitación y desarrollo disponibles en su institución?

Sí ☐
No ☐

11. ¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?

Siempre ☐
A veces ☐
Nunca ☐

12. ¿Cuenta con todas las herramientas, equipos y material necesarios para desarrollar sus actividades?

Sí ☐
No ☐



ANEXO N° 2
UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”
DE LAMBAYEQUE



SECCIÓN DE POSGRADO

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos Referenciales.

Empleo/Cargo:.....

Lugar y Fecha de la Entrevista:.....

Apellidos y Nombres del Entrevistado:.....

Apellidos y Nombres del Entrevistador:

Código A: Clima Organizacional.

1. ¿Cómo caracteriza el clima organizacional en su facultad?

2. ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre participantes?

3. ¿De qué manera se establece la comunicación entre participantes?

4. ¿Cuáles son las actitudes de los participantes?

5. ¿Abordan las diferencias en creencias, sentimientos, actitudes, valores o normas con el fin de eliminar los obstáculos?

6. ¿Se cumplen las reglas en la institución?

7. ¿Hay formalidad en el ambiente donde desarrolla sus diversas actividades?

8. ¿Existe autonomía en la toma de decisiones?

9. ¿Cómo es la supervisión?

10. ¿Qué desafíos deben enfrentar los participantes frente a este clima organizacional?

Código B: Estrategias Innovadoras.

11. ¿Qué entiende por estrategias innovadoras?

12. ¿Considera que son una alternativa de solución para mejorar el clima organizacional de su facultad?

13. ¿Apuesta porque mejore el clima organizacional en su facultad?



ANEXO N° 3

UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO” DE LAMBAYEQUE



SECCIÓN DE POSGRADO

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Datos Referenciales.

Apellidos y Nombres del Observado:.....

Apellidos y Nombres del Observador:.....

Horario:.....

Lugar y Fecha:

Clima Organizacional	Indicadores	Siempre	A Veces	Nunca	Total
Ambiente Social	Participativa				
Coordinación	Puntualidad				
	Amabilidad				
	Nivel de Compromiso				
Sinergia en el Trabajo	Compañerismo				
	Cohesión Social				
	Confianza y Colaboración				
	Cumplimiento Tareas Asignadas				
	Autonomía y Libertad para Innovar				

Responsabilidad	Capacidad Para Enfrentar Problemas				
	Asumir Riesgos				
	Toma de Decisiones				
Liderazgo	Adecuada Comunicación				
	Influencia en el Desempeño				
	Orientación				
Estímulos	Incentivos				
	Reconocimiento				
	Tolerancia				
Empoderamiento	Indiferencia				
	Falta de Identidad				
Satisfacción de Resultados	Alcance de los Objetivos				
	Satisfacción en el Trabajo				
	Satisfacción en la Carrera				
	Calidad en el Trabajo				



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:	Roberto Yuliano Sánchez Orbegoso
Título del ejercicio:	INFORMES
Título de la entrega:	TESIS
Nombre del archivo:	TESIS_ROBERTO_YULIANO_S_NCHEZ_ORBEGOSO.doc
Tamaño del archivo:	7.44M
Total páginas:	104
Total de palabras:	19,834
Total de caracteres:	112,875
Fecha de entrega:	15-jun.-2022 03:32p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega...	1857508730

UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO"
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO-SOCIALES Y
EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



"Estrategias Innovadoras para Mejorar el Clima Organizacional en la
Escuela Profesional de Educación Nivel Secundario, de la Universidad
Nacional "Pedro Ruiz Gallo", Lambayeque, Año 2018"

TESIS

Presentada para Obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con
Mención en Docencia y Gestión Universitaria.

Autor: Lic. Sánchez Orbegoso, Roberto Yuliano.
Asesor: Dr. Cardoso Montoya, César Augusto.

Lambayeque - Perú
2022

TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

1%

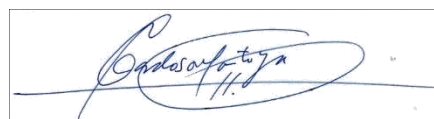
PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	4%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.unprg.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
4	repositorio.unh.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	renati.sunedu.gob.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.unprg.edu.pe:8080	<1%
	Fuente de Internet	
9	issuu.com	
	Fuente de Internet	



<1 %

10

gestiopolis.com

Fuente de Internet

<1 %

11

es.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

12

alicia.concytec.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

13

es.unionpedia.org

Fuente de Internet

<1 %

14

prezi.com

Fuente de Internet

<1 %

15

www.gestiopolis.com

Fuente de Internet

<1 %

16

renatiqua.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

17

www.portal.fachse.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

18

Submitted to RDI Distance Learning

Trabajo del estudiante

<1 %

19

ubaldomcs.blogspot.com

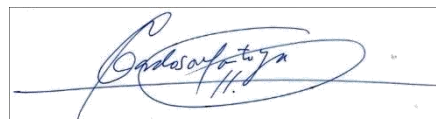
Fuente de Internet

<1 %

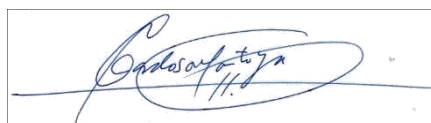
20

Submitted to Universidad Nacional del Centro
del Peru

<1 %



-
- | | | |
|---|---|----------------|
| <div style="background-color: #800080; color: white; display: inline-block; width: 40px; height: 40px; text-align: center; line-height: 40px;">21</div> | cosechador.siu.edu.ar
Fuente de Internet | <1 % |
| <hr/> | | |
| <div style="background-color: #808000; color: white; display: inline-block; width: 40px; height: 40px; text-align: center; line-height: 40px;">22</div> | kupdf.net
Fuente de Internet | <1 % |
| <hr/> | | |
| <div style="background-color: #000080; color: white; display: inline-block; width: 40px; height: 40px; text-align: center; line-height: 40px;">23</div> | hectornavedoaponte.blogspot.com
Fuente de Internet | <1 % |
| <hr/> | | |
| <div style="background-color: #000080; color: white; display: inline-block; width: 40px; height: 40px; text-align: center; line-height: 40px;">24</div> | www.scribd.com
Fuente de Internet | <1 % |
| <hr/> | | |
| <div style="background-color: #800000; color: white; display: inline-block; width: 40px; height: 40px; text-align: center; line-height: 40px;">25</div> | Jianxun Lu, Zhanhua Wei. "The strategies for preparing blue perovskite light-emitting diodes", Journal of Semiconductors, 2020
Publicación | <1 % |
-



Excluir citas

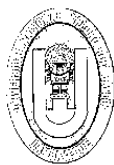
Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



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:

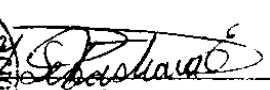
Bach. SÁNCHEZ ORBEGOSO ROBERTO YULIANO



Ha(n) cumplido con adjuntar dentro de su Informe final de Investigación titulado “Estrategias Innovadoras para Mejorar el Clima Organizacional en la Escuela Profesional de Educación Nivel Secundario, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, Lambayeque, Año 2018, (expediente N°5326-12/08/2022-VIRTUAL-U.I-FACHSE), presentado para la obtención del Grado de Maestro en Ciencias de la Educación, Mención: Docencia y Gestión Universitaria; la *CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD* expedida por el software de reporte de similitud del TURNITIN el cual **reporta un índice del 16%, el mismo que ha sido revisado y constatado por el(a) Dr. César Augusto Cardoso Montoya** 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, 12 de Agosto de 2022


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