

UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



TESIS

Estrategias didácticas para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E.I. N° - 304 San Juan, distrito Chota, provincia Chota, año 2020

Tesis presentada para obtener el título profesional de licenciada en educación, especialidad de educación inicial

Investigadoras: Lozano Becerra, Zara.

Carranza Vásquez, Lila.

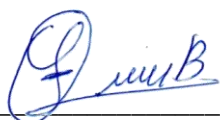
Asesor: M. Sc. Urbina Ruiz, Yasmín Francisca.

Lambayeque – Perú

2022

“Estrategias didácticas para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E.I. N° 304-San Juan, distrito Chota, provincia Chota, año 2020”

Tesis presentada para obtener el título profesional de licenciada en educación, especialidad de educación inicial



Lozano Becerra, Zara
Investigadora



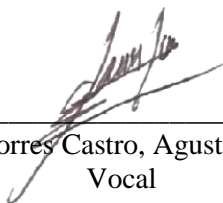
Carranza Vásquez, Lila
Investigadora



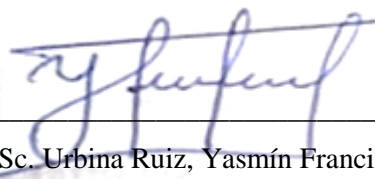
Dr. Llanos Díaz, Elmer
Presidente



M. Sc. Granados Barreto, Juan Carlos
Secretario



M. Sc. Torres Castro, Agustín Nicolás
Vocal



M. Sc. Urbina Ruiz, Yasmín Francisca
Asesora



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



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0510-VIRTUAL

Siendo las **08:00 horas**, del día **Viernes 25 de noviembre de 2022**; se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet**, <https://meet.google.com/pjp-oenz-ypv>, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N° 0539-2021-V-D-NG-FACHSE**, de fecha **10 de junio de 2021**, integrado por:

Presidente	: Dr. Elmer Llanos Díaz.
Secretario	: M. Sc. Juan Carlos Granados Barreto
Vocal	: M.Sc. Nicolás Agustín Torres Castro
Asesor	: M. Sc. Yasmín Francisca Urbina Ruiz



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **"ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LA I.E.I. N° 304 "SAN JUAN", DISTRITO CHOTA, PROVINCIA CHOTA, AÑO 2020"**; presentada por las bachilleres **CARRANZA VASQUEZ LILA y LOZANO BECERRA ZARA** para obtener el Título profesional de **Licenciado(a) en Educación, especialidad de Educación Inicial**.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 365-2022CU de fecha 27 de julio de 2022); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de (14) (CATORCE) en la escala vigesimal, que equivale a la mención de REGULAR

Siendo las 09:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dr. Elmer Llanos Díaz
PRESIDENTE

M. Sc. Juan Carlos Granados Barreto
SECRETARIO

M.Sc. Nicolás Agustín Torres Castro
VOCAL

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....
.....
.....

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

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Lozano Becerra, Zara** y **Carranza Vásquez, Lila**, investigadoras principales y **M. Sc. Yasmín Francisca Urbina Ruiz**, asesora del trabajo de investigación “Estrategias Didácticas para Mejorar las Relaciones Interpersonales de los Docentes de la I.E.I. N° 304 “San Juan”, Distrito Chota, Provincia Chota, Año 2020” declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demuestre 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.

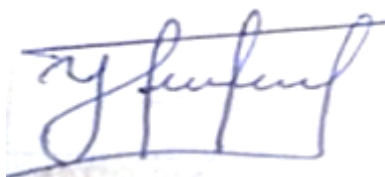
Lambayeque, 20 de diciembre del 2021.



Lozano Becerra, Zara
Investigador



Carranza Vásquez, Lila
Investigador



M. Sc. Yasmín Francisca Urbina Ruiz
Asesora

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico a mis padres y hermanos que me han apoyado para concretizar mis estudios.

También le dedico a mi esposo y mis hijos, quienes han sido mi mayor motivación y fuente de inspiración.

Zara

A mis familiares por ser los impulsores de mi formación, conduciéndome en el desarrollo de valores, para ser perdurable en el logro y avance académico para contribuir con la utilización de la información donde educo.

Lila

AGRADECIMIENTO

Al terminar esta magnífica etapa de mi vida, extendiendo mi más profundo agradecimiento a las personas que me ayudaron a hacer esta aventura concebible, a las personas que caminaron cerca de mí constantemente. Esta nota es particularmente para Dios, mis padres, mi familia, mi pareja y mis hijos. Muchas gracias por enseñarme que el valor genuino de las actividades es ayudar a otras personas para que puedan superarse.

Mi agradecimiento también a la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la UNPRG, por proyectarse a la comunicad a brindar sus servicios académicos.

Zara

A la Maestría de Ciencias de la Educación de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque, por brindarnos la oportunidad de lograr la obtención de nuevas habilidades.

A los profesores que propiciaron los ejercicios de cada asignatura, por compartir su visión y habilidades emocionales, mentales y psicomotrices, habilidades que sin duda son cruciales para actualizar la información y proceder como tal en el trabajo cotidiano.

Lila

ÍNDICE

ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO	3
1.1. ANTECEDENTES	3
1.2. BASE TEÓRICA.....	5
1.2.1. TEORÍA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE RENSIS LIKERT	5
1.2.2. TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE CHESTER BARNARD..	9
1.2.3. TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS de ELTON MAYO	14
1.3. Marco Conceptual.....	27
1.3.1. Estrategias Didácticas.....	27
1.3.2. Relaciones Interpersonales	28
CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES	29
2.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA	29
2.1.1. Departamento de Cajamarca.....	29
2.1.2. Provincia Chota	30
2.1.3. I.E.I. “San Juan”	31
2.2. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	31
2.2.1. Descripción del Objeto de Estudio	31
2.3. CARACTERÍSTICAS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	37
2.4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	39
2.4.1. Diseño de Investigación.....	39
2.4.2. Población y Muestra	40
2.4.3. Materiales, Equipos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	40
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	42
3.2. PROPUESTA TEÓRICA	48

3.2.1	Realidad problemática	50
3.2.2	Objetivo de la propuesta	50
3.2.3	Fundamentación	51
3.2.4	Estructura de la propuesta.....	51
3.2.5	Cronograma de la propuesta	74
3.2.6	Presupuesto	75
3.2.7	Financiamiento de las estrategias	76
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES.....		77
CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES.....		78
BIBLIOGRAFÍA		¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS		81

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Nivel de Relaciones Interpersonales Docentes.....</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 2: Contribución del Docente al Mejoramiento de las Relaciones Interpersonales ..</i>	42
<i>Tabla 3: Respeto entre Docentes de la Institución.....</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 4: Tipo de Comunicación Institucional.....</i>	43
<i>Tabla 5: Identificación Institucional Docente.....</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 6: Toma de Decisiones de Manera Conjunta.....</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 7: Solidaridad entre Compañeros de Trabajo</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 8: Nivel de Empatía Institucional Docente</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 9: Normas de Convivencia son Construidas por el Equipo Docente.....</i>	¡Error! Marcador no definido.
Marcador no definido.	
<i>Tabla 10: Realización Personal y Profesional del Docente</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 11: Valoración del Trabajo del Docente</i>	47
<i>Tabla 12: Programa de Capacitación.....</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 13: Premios y Reconocimientos</i>	48

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Diseño de la Investigación</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Figura 2: Propuesta Teórica.....</i>	49

RESUMEN

En la medida que las relaciones interpersonales tienen un rol significativo en el progreso de la personalidad de un individuo. Mediante ellos, la persona recibe un importante refuerzo social de la realidad inmediato, lo que contribuye a su llegada del éste. Este estudio se orienta sobre un estudio del papel del profesor en términos de relaciones interpersonales. Parte de la premisa de que las actividades pedagógicas son actividades de manera social. En la práctica pedagógica, múltiples decisiones operan simultáneamente, creando confusión, conflicto, incertidumbre, tensión y contradicción. En ese marco, progresa el trabajo en todos sus aspectos que sólo pueden ser entendidas desde una perspectiva multidimensional, abarca aspectos políticos, éticos, sociales, institucionales y pedagógicos, entre otros muchos aspectos. A propósito, nuestro problema responde a la interrogante, ¿El diseño de estrategias didácticas mejorarían las relaciones interpersonales docentes en la I.E.I. N° 304 “San Juan”, Distrito Chota, Provincia Chota? Aplicamos encuestas y entrevistas. Luego de haber terminado esta parte definimos las teorías en mérito a la naturaleza del problema de investigación, la Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, la Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert y la Teoría del Comportamiento Organizacional de Chester Barnard, se convirtió en la base para las estrategias didácticas propuestas para mejorar las relaciones interpersonales de los maestros. Resultados que confirman la falta de relaciones interpersonales entre docentes, reflejada en baja cohesión, estilo dominante de comunicación vertical, falta de respeto a los compañeros a pesar de trabajar largas jornadas, pocos grupos, cohesión y empatía sobre compañeros, menor implicación en el desarrollo de la comunidad. principios, las decisiones no se toman en conjunto, hay separación por falta de participación y definición institucional de los docentes. Sacamos conclusiones sobre logros científicos, justificamos el tema de investigación y desarrollamos teóricamente la conclusión.

Palabras clave: Estrategias didácticas; relaciones interpersonales.

ABSTRACT

To the extent that interpersonal relationships have a significant role in the progress of an individual's personality. Through them, the person receives an important social reinforcement of immediate reality, which contributes to its arrival. This study is based on a study of the teacher's role in terms of interpersonal relationships. It starts from the premise that pedagogical activities are activities in a social way. In pedagogical practice, multiple decisions operate simultaneously, creating confusion, conflict, uncertainty, tension, and contradiction. Within this framework, the work progresses in all its aspects that can only be understood from a multidimensional perspective, encompassing political, ethical, social, institutional and pedagogical aspects, among many other aspects. By the way, our problem responds to the question, would the design of didactic strategies improve the interpersonal relationships of teachers in the I.E.I. N° 304 "San Juan", Chota District, Chota Province? We apply surveys and interviews. After finishing this part, we defined the theories based on the nature of the research problem, Elton Mayo's Theory of Human Relations, Rensis Likert's Theory of Organizational Climate and Chester Barnard's Theory of Organizational Behavior, became the basis for the didactic strategies proposed to improve the interpersonal relationships of teachers. Results that confirm the lack of interpersonal relationships between teachers, reflected in low cohesion, dominant style of vertical communication, lack of respect for colleagues despite working long hours, few groups, cohesion and empathy over peers, less involvement in the development of the community. principles, decisions are not made jointly, there is separation due to lack of participation and institutional definition of teachers. We draw conclusions about scientific achievements, justify the research topic and theoretically develop the conclusion.

Keywords: Didactic strategies; relationships.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la importancia de mostrar metodologías se centra en el aprendizaje significativo y la inspiración. De este modo, las técnicas educativas son un conjunto de actividades, dispositivos y activos para mejorar la probabilidad de que los alumnos cumplan los objetivos fijados y asimilen la información. Podemos caracterizar los sistemas de instrucción como un conjunto de actividades organizadas y dispositivos aplicados para completar estas actividades. Estas actividades y aparatos tienen como objetivo trabajar en la recopilación de datos y mejorar su comprensión de manera significativa. Estos sistemas se han unido en modelos de instrucción y requieren grandes conexiones relacionales entre los educadores.

Nuestro tema de examen tiene que ver con la investigación de las conexiones relacionales de los educadores. En la actividad de la convocatoria, el entorno de autoridad es de extrema importancia, ya que tiene que ver con los atributos de las conexiones de los educadores en los establecimientos de instrucción y distinguir qué tipos de problemas surgen, así como dar una propuesta a la ventaja de los dos factores para ayudar a mantener un ambiente encantador en el campo instruccional, como de la forma cumplir con los diferentes objetivos durante el tiempo de instrucción y aprendizaje.

Objeto de estudio: proceso de gestión organizacional de los docentes. **Campo de acción:** estrategias Didácticas para probablemente mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del ámbito de estudio.

Objetivo general: Elaborar estrategias didácticas para probablemente mejorar las relaciones interpersonales docentes en la I.E.I. N° 304 “San Juan, Distrito Chota, Provincia Chota”.

Objetivos específicos: Determinar el nivel de relaciones interpersonales existentes de los docentes en la I.E.I. N° 304 “San Juan”, Distrito Chota, Provincia Chota. Investigar los procesos de gestión y desarrollo organizacional en la I.E.I. N° 304 “San Juan, Distrito Chota, Provincia Chota”. Diseñar la propuesta en la I.E.I. N° 304 “San Juan, Distrito Chota, Provincia Chota”.

En este estudio el problema sustenta con la siguiente pregunta: ¿El diseño de estrategias didácticas mejorarán las relaciones interpersonales docentes en la I.E.I. N° 304 “San Juan”, Distrito Chota, ¿Provincia Chota?

En tal sentido se la establece la **hipótesis**: “**Si** se diseñan estrategias didácticas sustentadas en las teorías de Rensis Likert, Chester Barnard y Elton Mayo, **entonces** mejorarían las relaciones interpersonales docentes en la I.E.I. N° 304 “San Juan”, Distrito Chota, Provincia Chota, año 2020”.

La presenta estructuración esquemática del presente trabajo está orientado de cinco pilares o capítulos. Se muestra que el capítulo I, se toma referente al diseño teórico, como los estudios realizados o antecedentes. Las teorías que sustentan nuestro trabajo de investigación Tanto, las teorías como los antecedentes permiten ver el por qué y ver también el marco conceptual.

En el capítulo II, métodos y materiales, se realizó el análisis del objeto de estudio. Localización territorial del objeto de estudio, y características del problema y la metodología empleada.

En el capítulo III, resultados y discusión. Esto incluye el análisis y discusión de resultados y el desarrollo de propuestas basadas en la teoría antes mencionada. Los componentes de una propuesta son los hechos del problema, el propósito, la justificación, la estructura, el cronograma, el presupuesto y la financiación. La estructura de la propuesta como dinámica consta de tres talleres, cada uno con su propia motivación.

El **capítulo IV**, término del trabajo donde se muestran las conclusiones. Como el **capítulo V**, se manifiestan las recomendaciones. La parte final de la tesis incluye los anexos respectivos.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES

Rodríguez, A. (2017). En su tesis titulada: “Las relaciones interpersonales en el comportamiento organizacional de los trabajadores de Servientrega Ambato S.A.”. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de La Educación. Ambato – Ecuador. El trabajo de investigación adjunto fue realizado para decidir la ocurrencia de las Relaciones Interpersonales en el Comportamiento Organizacional de los trabajadores de Servientrega Ambato S.A., de esta manera, dar sentido a cómo este factor psicosocial (conexiones relacionales) en general desequilibra la condición pasional de los especialistas, creando formas de comportamiento carentes que perjudican el lugar de trabajo, en consecuencia, los objetivos y metas no fueron cumplidos. Con el aportes de 35 libros y más de 7 artículos lógicos relacionados con los factores, fue posible ampliar una encuesta de diez preguntas con tres opciones de respuesta, que luego de su aplicación fueron ordenadas, investigadas y descifradas, comprobando a través de la técnica de Student la especulación propuesta; y adquiriendo como fin que la presencia de contenciones relacionales influye directamente en la correspondencia entre los trabajadores, restringiendo los vínculos de compañerismo y creando mentalidades inadecuadas que influyen en el lugar de trabajo.

De la Fuente, A. (2020). En su tesis titulada: “El juego como una estrategia para favorecer el desarrollo de la autorregulación emocional en los niños de 4 años a través de la educación virtual en una I.E. particular de Santiago de Surco”. Facultad de Educación. PUCP. Esta exploración surge del problema que presentan muchas escuelas, ya que a menudo juzgan mal el juego y la función que desempeña en el aprendizaje y el avance básico del joven. Además, desde la emergencia de bienestar provocada por la COVID-19, las escuelas se centran en los objetivos de aprendizaje y en las reuniones escolares por encima de la diversión y la satisfacción, lo que supone un problema. Por lo tanto, el examen de la actividad se llevará a cabo para la revisión actual. El motivo de este estudio es afirmar que los juegos son una metodología relevante para inclinarse hacia el giro. La motivación de esta revisión es afirmar en el caso de que los juegos sean una técnica relevante para inclinarse hacia la mejora de la auto guía entusiasta en los jóvenes de 4 años de un colegio no público de Santiago de Surco, a través del entrenamiento virtual. El trabajo de investigación de la actividad comprende la introducción del significado de los juegos y la auto-guía entusiasta, su significado y cómo

pueden evolucionar realmente a través de la formación virtual. A partir de esto, es vital dar más importancia al juego durante la formación virtual, ya que el juego permite al joven fomentar la independencia, encajar espacios variados y averiguar cómo interactuar con los demás de una manera segura. Asimismo, proporciona una variedad de encuentros que permiten al joven descubrir el mundo de manera significativa.

Hinostroza, S. (2020). En su tesis denominada: “Prácticas letradas en el hogar y la adquisición de la escritura emergente en niños de 5 años de una IE pública de Magdalena del Mar en el contexto de la educación no presencial”. Facultad de Educación. PUCP. En la investigación actual, el curso del desarrollo de la seguridad compositiva de los jóvenes se contempla desde las metodologías sociocultural y psicogenética. En este sentido, se percibe que los niños fomentan las conceptualizaciones de las normas ordinarias del marco compositivo a través del empapamiento en encuentros educados. De esta manera, la familia se reconoce como la situación principal de las prácticas de competencia, y en un entorno de instrucción a distancia debido a COVID-19, el que se debe enfocar. Por lo tanto, el objetivo general es diseccionar las prácticas competentes realizadas en el hogar de los niños de 5 años para asegurar el desarrollo de la composición, lo que requiere el cumplimiento de dos objetivos explícitos: (1) Describir las prácticas educativas en el hogar de estos jóvenes, a la vista de la impresión de los tutores y (2) Retratar su ciclo creativo ascendente. Esto se hace bajo una metodología subjetiva ilustrativa. En cuanto al primer objetivo explícito, se han distinguido ocasiones normales de educación en los seis encuentros examinados: la lectura compartida, la comprensión de artículos que llevan impresiones y la composición de notas por parte de los jóvenes. Con respecto al segundo, se han reconocido las conceptualizaciones de los jóvenes que tienen lugar con las etapas de composición: pre-silábica, silábica, silábica-alfabética y alfabética. En conjunto, se trata de una base para exámenes cuantitativos adicionales sobre el aseguramiento del desarrollo de la competencia en el hogar

1.2. BASE TEÓRICA

1.2.1. TEORÍA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE RENSIS LIKERT

- Rensis Likert llama la atención sobre el hecho de la existencia de tres rasgos descriptivos de las cualidades de una empresa, que repercuten en la visión singular del entorno: la variable causal, intermedia y variable última
- **Variables causales:** Definidas mediante rasgos dispersos que se orienta en la demostración de un sinergismo del proceso con los resultados. El factor casual que integra el esquema jerárquico y autoritario mediante las elecciones.
- **Variables intermedias:** Estos rasgos están dispuestos para la calibración la condición interior de la institución proyectada en la diversidad de ideas y opiniones.
- **Variables finales:** Rasgos que se originan en la significancia del rasgo causal como de los rasgos de moderación, que aluden lo manifestado lo anterior, se orienta a la creatividad, enfoque y el infortunio.

El clima organizacional es un campo muy importante para la mayoría de las organizaciones en la actualidad. Considerando que buscamos mejorar continuamente el clima organizacional para aumentar la productividad sin sacrificar las funciones humanas.

Relaciones con las personas de la empresa, que abarca con la adquisición y usuarios. Todos estos factores forman lo que llamamos el clima organizacional. Puede ser un eslabón o una dificultad en el progreso y funcionamiento de toda la organización, o de algunos trabajadores incluidas o no en ella. En otras palabras, es una manifestación personal de la 'percepción' que los empleados y gerentes tienen la institución a la que pertenecen, lo que impacta el rendimiento de las personas de la empresa.

La mezcla de estas variables decide dos tipos principales de ambiente jerárquico, que van desde un marco excepcionalmente tirano hasta uno extremadamente participativo:

Clima de Tipo Autoritario

- **Sistema I Autoritarismo Explotador.** Los ejecutivos tienen poca o ninguna fe en sus representantes, se manifiesta en la representación de quiebre en donde se sitúan las largas jornadas, sin pensamiento crítico de las personas un entorno de miedo y se establecen relaciones entre superiores y subordinados a la luz del temor, y la correspondencia existe igual que las direcciones.

- **Sistema II Autoritarismo Paternalista.** Seguridad entre los ejecutivos y los empleados, las disertaciones se forjan en arriba, pero a veces las decisiones se disponen abajo. La disciplina y el premio son estrategias empleadas: impulsar a los integrantes. Esta realidad, el gobierno atiende las condiciones de manera social de los funcionarios electos, como estereotipo de que están trabajando en una realidad armonioso.

Clima de tipo participativo

- **Sistema III Consultivo.** El consejo de planificación cree realmente de sus trabajadores, determinación abarca en la cúspide, aunque los empleados también pueden tomarlas en los grados inferiores, se utilizan premios y disciplinas intermitentes para inspirar a los representantes, se logran satisfacer las condiciones de distinción y consideración, y establece una asociación. Se observa un clima poderoso y los altos cargos dependen de los objetivos a cumplir.

- **Sistema IV Participación en Grupo.** Hay seguridad completa en los representantes en relación a la administración, la dirección independiente se produce en toda la asociación, la correspondencia está disponible de manera escalonada, deslizante y paralela, el método de persuasión es el apoyo, la fundación de objetivos y la mejora de las estrategias de trabajo. Los representantes y la junta directiva estructuran un grupo para cumplir los objetivos establecidos mediante una preparación esencial.

- **Los sistemas I y II** se comparan con un entorno cerrado representado mediante un conjunto de asociaciones reglamentaria y estricta donde los vendedores están particularmente decepcionados con sus trabajos y organizaciones.

- **Los sistemas III y IV** se desarrolla en un entorno libre en el cual la asociación se percibe como poderosa, equipada para cumplir sus objetivos y que intenta la satisfacción de las condiciones de manera social de los trabajadores interviniendo ciclo dinámico.

Likert **BECERRA**, V. 2003. “Relación entre los componentes del clima laboral y la capacidad creativa del personal administrativo de la Universidad Privada César Vallejo de la Ciudad de Trujillo”., mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

- Las técnicas de orden. Cómo se utilizan las iniciativas para influir en los empleados.
- La naturaleza de la motivación. Existe un sistema para motivar a los líderes y cumplir con sus requisitos.
- calidad del proceso de comunicación; Ideas de los estilos de respuestas dentro de la organización y cómo implementarlas.
- a naturaleza del proceso de impacto; La relevancia comunicativa entre compañeros y subordinados en la identificación de los propósitos de asociación.
- Calidad del proceso de toma de decisiones. La importancia de los datos sustenta las elecciones y la asignación de poder.
- Calidad del proceso de planificación. Cómo establecer un marco para establecer metas o estándares.
- Calidad de los mecanismos de gestión. Distribución de operaciones y monitoreo entre grados de gobierno.
- Objetivos de desempeño y mejora

La teoría de Likert se suma a una educación organizada. En ese enfoque la cultura es la ordenación de la información, las convicciones, las normas, la ética, las costumbres, las capacidades y las propensiones adquiridas por el hombre como ciudadano (Munch 1998) CHIAVENATO, Idalberto. 2000. Organización de los RRHH. Colombia. Publicación McGRAW-HILL. Interamericana. Quinta versión. En un concepto, la cultura autoritaria es un estilo humano de asociación.

Rensis LIKERT, Rensis. 1967. New examples of "Management, McGraw Hill", en el año 1961 plantea otro tipo de gráfico asociativo, a la luz del grupo (y no del cargo u ocupación como era convencional), a través de una disposición interconectada de posiciones o conexiones "pivote", a través de las cuales los individuos de cada grupo se conectan con las agrupaciones o grupos inferiores. A pesar de que mantiene, parcialmente, la configuración piramidal y de varios niveles, se suaviza y suaviza por el impacto de los grupos.

Esta nueva concepción estructural

1º Parte del equipo de estudio como elemento sustancial de la organización de los ejercicios y capacidades de trabajo, lo que significa sacar las rejas de la rivalidad, las amenazas y las tensiones, para crear un entorno sólido de utilidad.

2º Depende de la directriz de la ayuda común, que fundamenta que las acciones operativas de los equipos en las actividades son concebibles en la medida en que exista una unión característica de relación unida y dinámicas, concebible a través de una relación agradable en vista de la ayuda compartida.

3º Busca la verbalización de grupos utilitarios a través de uniones interconectadas.

Los elementos de la asociación de acuerdo a Likert pasan por dos pilares:

Pilar integrativo: Señalan que los empleados responden bien a los encuentros en los que se sienten favorecidos y se suman para elevar su confianza. En un equipo, las metas se incorporan con mayor eficacia y las inspiraciones están más fundamentadas.

Principio de apoyo mutuo: Esto implica que todos deben sentir, de hecho, la importancia y el beneficio de contar con la ayuda y la colaboración de los demás. En un grupo de trabajo, la ayuda compartida es una práctica subyacente, y se mantiene, a través de reuniones estándar de los individuos del grupo.

Como resultado legítimo de estas dos normas, la ayuda integradora y la ayuda compartida, surge el trabajo focal de la reunión de funcionamiento.

En una teoría no adulterada, el trabajo coordinado y en grupo es intrigante y atractivo, pero en la práctica real las cosas no son tan sencillas. La cooperación incluye el avance de un sentimiento único de área local de intereses, responsabilidad compartida, navegación deliberativa, habilidad de absorción y raciocinio. Tal vez los mejores incentivos, en este sentido, hayan sido los pretendidos Círculos de Calidad realizados en ciertas organizaciones según proyectos de calidad absoluta.

En cualquier caso, Rensis Likert señala tres circunstancias diferentes para el plan de la construcción poderosa organización, potencialmente fundación: 1) el organigrama corporal, compuesto por grupos oficialmente organizados con una horizontal de orden entre ellos, a través de la cual se comunica la conjunción de una arista específica de poder; 2) el organigrama cartilaginoso, compuesto por grupos semiprogresivos, o varios nivelados de forma adaptable, es decir, en los que se establece una autoridad común sobre una premisa giratoria; y 3) el organigrama ameboide, compuesto por agrupaciones, sin casi ningún nivelado o conexión de autoritaria, absolutamente independientes.

1.2.2.TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE CHESTER BARNARD.

Barnard (1938) en su texto “Las funciones del ejecutivo”. Su obra: La teoría de la Organización o del comportamiento organizacional.

Utilizó su perspicacia laboral y su inmensa información sobre la ciencia y el razonamiento humanos para formar hipótesis sobre las asociaciones, concentrándose en la forma en que los ejercicios jerárquicos pueden crear mejor debido a las conexiones tanto sociales como individuales de los distintos miembros de una organización.

En vista de su experiencia y de sus logros individuales, que escribió un texto denominado “Las funciones del ejecutivo”, promovido en 1938, (el primer título es

Las funciones del ejecutivo), libro en el que se creó su renombrada hipótesis, la teorización. En su obra Barnard (1938) caracterizó la asociación como:

Un arreglo de ejercicios o poderes intencionalmente planificados de al menos dos personas". El sistema, pues, al que damos el nombre de asociación, está hecho de los ejercicios de las personas. Lo que convierte estos ejercicios en un marco es que aquí se componen los esfuerzos de varias personas. En consecuencia, sus ángulos críticos no son privados. No están totalmente resueltos por el marco, ya sea con respecto a cuánto, en la forma, en el grado, en el tiempo. (p. 119).

Barnard trató anteriormente la idea de "Sistema", nos dice específicamente que somos importantes En general, no podemos ser ni funcionar como seres autónomos, y no somos elementales para el organismo en el que cada uno de nosotros desempeña un papel, ni somos esenciales para nuestras facultades individuales. Claramente para Barnard:

- Cada individuo dicta según la situación a la que se enfrenta, pero también tiene sus mismos requerimientos fisiológicos. Asimismo, los integrantes de la empresa adquieren una fuerza con directrices en el desarrollo de toma de aciertos.
- Las actividades institucionales son acertadas solo cuando el ciclo de comunicación y compromiso es exitoso.
- Los individuos necesitan cumplir con las exigencias de alguna manera. Esto requiere cumplir en un campo que logre su propósito.

Las condiciones mínimamente para la construcción de una institución, de acuerdo Barnard (1938):

- Personas preparadas para reunirse con otros.
- Afán de perseguir un movimiento típico.

En esa perspectiva el corazón de su teoría de la organización, en ese sentido, la causa típica y la estructura social son ingredientes importantes para el buen funcionamiento de una asociación. Según Barnard, para abordar las deficiencias en la utilidad es importante:

- Establecer conexiones estables y ventajosas a largo plazo para los dos actores (organización y representante).
- Considerar significativo del encuentro, en los aspectos formales
- Buscar el interés de los miembros en la dirección y en el sentido del marco de metas.
- Tocar el tema de la correspondencia.
- Considerar con cautela el compromiso.

Con respecto a las acciones del ejecutivo, de acuerdo Barnard teorizaba que el Ejecutivo requería lograr los mandatos que le acompañan:

- Fomentar marcos de datos jerárquicos.
- Persuadir y fortalecer a los miembros en el cual alcancen máximo niveles de participación.
- Caracterizar los propósitos e intereses de la asociación como estructura referencial.
- Esforzarse por resistir las relaciones aprobadas. En este puesto, el liderazgo de la persona requiere poseer las habilidades para poder describir los puestos jerárquicos clave dentro de su ámbito de actuación, lo que debe estar vinculado al plan de selección. Los jefes deben ser capaces de ver el valor cuando la organización considera que su enfoque informal, entonces caótico, no funciona.

La habilidad de Chester Barnard, y a partir de ahora un virtuoso, recomienda que en su trabajo el jefe tenga una visión "de futuro" considerando la asociación formal y la casual; para Chester la asociación adecuada mientras da nuevas peticiones lo que realmente hace -o más bien debería hacer- es aprobar la forma en que se ha llegado a un entendimiento pasado (casual). Por lo tanto, si el jefe está interesado en averiguar

el origen de lo que está sucediendo en la organización, debería centrarse preferentemente en los ángulos casuales mucho más que en los adecuados.

- Conseguir administraciones fundamentales: ¿Qué quiere decir Barnard con "obtener administraciones fundamentales"? Las organizaciones no pueden ser viables. Así pues, lo que Barnard busca aquí es "conseguir que los miembros con autoridad establezcan una conexión útil con la asociación" y, simultáneamente, sacar a la luz o instigar las administraciones de esos individuos. Además, esto no es en absoluto una empresa sencilla, ya que tiene que ver, además de otras cosas: con la mejora, el mantenimiento y el ajuste de los marcos de motivación, la escolarización y la preparación, el avance de la cultura autoritaria y la resolución.

- Definición de "razón" y metas. El modelo de Chester Barnard utilizando cualquier medio. Además, para situarlo básicamente Barnard recomienda que se conecte con la asignación de la responsabilidad, por ejemplo la designación del poder objetivo.

Reconoce claramente que la obligación relativa a las decisiones a largo plazo recae en el líder y, en particular, en los que se encuentran en el punto más alto de la pirámide, pero que la obligación relativa a las actividades y ejercicios recae en la parte inferior de la asociación. Esta última opción hace que sea fundamental que el líder incorpore entre sus capacidades la de inculcar a los de los escalones inferiores el objetivo general de la autoridad de considerar el elemento como un todo.

Barnard conceptualizó además el poder, manifiesta que la autoridad abarca dos componentes fundamentales:

- Ángulo objetivo: Refiere a la apertura del orden que es intrínseco de un grupo actual.

- Ángulo emocional: Referido al reconocimiento de la orden por parte del administrado, con lo que la última opción estima el poder y lo reconoce y ejecuta.

Los empleados además "eligen", a los jefes deben tener presente y practicar sobre la realidad, que después de tiempo es tomada por James March y herbert Simon

("Organizaciones"; Wiley and Sons - 1958) aludiendo a las "premisas de elección". El miembro jerárquico elabora información y elige; y en la selección que hace, puede cumplir. Es más, aquí hay -según Barnard- dos puntos de vista clave: las ventajas de cumplir, o los perjuicios que puede acarrear el resistirse. (Barnard, 1998).

Los Aportes importantes de Chester Barnard y La Teoría del Comportamiento Organizacional.

En ese enfoque se enmarca la Teoría de Barnard señala:

- Las asociaciones son, por su origen real, marcos agradables y no requieren sin embargo ser: La empresa como marco socialización.
- Las asociaciones no pueden dejar de tener una "razón ética", deben estar legitimadas por sus motivaciones, por las administraciones que dan; y esto es así por ser marcos agradables.
- El centro de una asociación convencional son los "ejercicios o poderes deliberadamente planificados de al menos dos personas".
- Para Barnard, el grupo asociativo es juiciosa que los miembros, ya que es poco original o supra personal.
- Los líderes imparten la parte ética que forman parte de ese grupo de trabajadores, sin embargo, en relación requieren resolver las elecciones elementales.
- Enseñanza: "Una capacidad fundamental de la iniciativa es inculcar una confianza en la presencia genuina de un objetivo compartido".
- Compromisos e impulsos: En cada persona aporta una contribución a la asociación y posee un elemento del resultado; Barnard no desglosa como ejemplo, cuando la información es más destacada que el resultado, lo que finalmente hace que la asociación se desarrolle o incluso se mantenga.
- El método más eficaz para legitimar que las directrices de la iniciativa superior: El poder se reconoce por "desde abajo"; las personas deciden por sí mismas si identifican o no la autoridad de su jefe.

- El enfoque Funcionalista y Ética Externa: Las asociaciones son generalmente reconocidas como una sustancia útil para todos los involucrados, esencialmente justa y beneficiosa en sus creencias.
- Comenzar algo y fallar es una lección, no obstante. De cualquier manera, no hacer ningún esfuerzo significa practicar una ausencia interminable de lo que debería haber sido.

1.2.3. TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS de ELTON MAYO

Las especulaciones ayudarán a estudiar y profundizar en el tema del estudio es una teoría desde el punto de vista de las Relaciones Humanas, que Mayo (2002) expresa: "El grado de creación depende de la coordinación social" (p. 13). Al fin y al cabo, el grado de calidad instructiva en la fundación depende de las grandes relaciones humanas existentes entre sus instructores.

Asumiendo que ajustamos. Desde la teorización de Elton Mayo hasta la práctica de la educación superior, se puede argumentar que la motivación institucional depende del nivel de (relación) interpersonal entre los educadores.

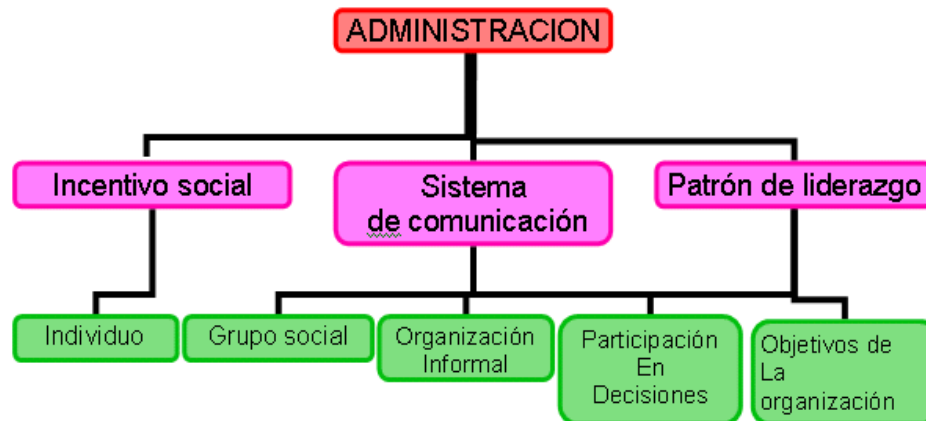
Elton Mayo opina, además, que Mayo (2002) expresa: "Los individuos se inspiran principalmente en la exigencia de reconocimiento y apoyo en los ejercicios de las reuniones donde residen".

La variedad de tipo de remuneración de la labora empleada, lauda, eleva la confianza y produce en la persona el ansia de seguir trabajando con empeño, trabajo difícil y transforma la disposición del especialista; por lo tanto, se contemplará en nuestra Facultad comprobar si hay reconocimiento a los educadores, por su labor instructiva o por su interés en los ejercicios de investigación.

Mayo (2002) opina al respecto "Para incrementar la creación, no sólo se consideran las motivaciones y las conexiones de trabajo, sino diferentes factores, por ejemplo,

los tipos de gestión, que son fundamentales para la competencia; así como la fortaleza y el apego son de extrema importancia para la presentación de la persona en su trabajo" (p. 56).

El propósito elemental de la teoría de Elton Mayo es interpretar con mejor estudio a los profesionales mediante el uso de la motivación, la inversión grupal y las fuerzas entre ellos para satisfacer sus necesidades espirituales y grupales y hacer que suceda.



Nota: Figura de un organigrama

La teoría de George Elton Mayo se centraba en las impresiones mentales que afectan al trabajador y que tienen que ver con la creación. La Teoría de las Relaciones Humanas, se abrió a los RRHH, colegio que inicia como reacción a la Teoría Clásica de la Administración.

La teoría de Elton Mayo se muestra decidida a ayudar a la utilidad y a avanzar en los mejores estados de ánimo en la organización, requiere sólo la eficacia en la eficiencia y se consigna la colaboración humana, iniciando una lucha dialéctica: La contradicción entre las metas jerárquicos de la organización y los propósitos singulares de los representantes, en esa perspectiva, de acuerdo a Mayo (2002) "el choque social debe ser alejado, a través de una organización adaptada a través de la participación y las relaciones humanas" (p. 56)

La hipótesis anterior ayudará a trabajar en la concurrencia entre los directivos y educadores, donde se logre un ambiente de consideración, correspondencia, inversión, entendimiento y un sistema basado en el voto, permitiendo el

cumplimiento de la multitud de administradores de la fundación en estudio. Según la teoría de Mayo (2002) señala: “La Teoría de las Relaciones Humanas neutraliza la sólida propensión a deshumanizar el trabajo, iniciada con la utilización de técnicas minuciosas, lógicas y exactas, a las que debían someterse los trabajadores” (p. 76).

Esta teoría descarta la animosidad que se puede dar a las personas, justificación por la que se considera significativa para la elaboración de la proposición.

A través de esta teoría podemos pensar en los hombres como RH. La teoría de Mayo nos permite ofrecer respuestas para las contenciones relacionales a través de las relaciones humanas y la correspondencia interna descendente y ascendente.

Las relaciones humanas como parte de la supervisión de los individuos, y esta es la única a la que aludimos aquí, buscan un objetivo principal y dependen de sospechas específicas.

El objetivo principal de las relaciones humanas es hacer que los individuos de una reunión o asociación sientan que son una pieza útil y significativa del ejercicio normal. Este ciclo se considera como el mejor método para lograr el objetivo definitivo de enmarcar un grupo de trabajo útil.

Así pues, esta dirección depende de la sospecha y la reflexión fundamentales que la acompañan: Se percibe que la misión del Director es garantizar que sus instructores desempeñen sus tareas y logren resultados específicos. El Director debe preocuparse por sus compañeros y debe tener en cuenta sus sentimientos, mentalidades y cuestiones individuales. Con esta actividad, los educadores serán persuadidos, se sentirán coordinados en el trabajo y, por lo tanto, será más sencillo que realicen sus tareas y obtengan grandes resultados

La Experiencia de Hawthorne

El desarrollo de las relaciones humanas se inició a partir de una conocida serie de estudios dirigidos por la Western Electric Company en algún momento entre 1924 y 1933.

A partir de 1924, la Academia Nacional de Ciencias de los Estados Unidos inició investigaciones para comprobar la conexión entre la utilidad y la iluminación en el espacio de trabajo, dentro de las sospechas ejemplares de Taylor y Gilberth.

En 1923, Mayo había dirigido un examen en una planta de procesamiento de materiales, que introdujo problemas de creación. Mayo presentó un período de descanso, lo entregó a los especialistas para que concluyeran cuándo debían detenerse las máquinas y contrató a un cuidador médico. Al poco tiempo, surgió un alma de reunión, la creación se amplió y el volumen de negocio disminuyó.

El Consejo Nacional de Investigación EN 1928 inspeccionó las plantas de fabricación del condado de Hawthorne para determinar el vínculo entre el poder de la luz y la productividad profesional con fines creativos. Creado por Mayo, este experimento se amplió para estudiar el impacto de la fatiga, los accidentes laborales, la rotación de empleados y el entorno laboral real en el rendimiento de los trabajadores. Los científicos han confirmado que los resultados de los experimentos están influenciados por factores psicológicos. Buscaron acabar con el elemento espiritual que duró hasta 1932.



Nota: Empresa Western Electric

Western Electric, un productor de equipos y piezas para teléfonos, creó en su

momento una estrategia de facultades centrada en la ayuda gubernamental a los trabajadores, manteniendo unos salarios aceptables y unas circunstancias laborales estupendas. En su línea de producción, había una oficina de recogida de trasposos de teléfonos, en la que las representantes femeninas realizaban recados sencillos y aburridos que dependían de su rapidez. Una trabajadora recogía cinco traslados como un reloj. La organización deja de lado la ampliación de la construcción sino en conocer mejor a sus trabajadores.

Primera fase de la experiencia de Hawthorne.

Para el estudio se eligieron dos grupos de trabajadores que realizaban una actividad similar: Un grupo de percepción trabajó bajo una potencia lumínica fluctuante, mientras que el grupo de referencia trabajó bajo una fuerza constante. Los espectadores no detectaron ninguna conexión inmediata entre los factores. Confirmaron la presencia de diferentes factores que eran difíciles de desligar. Una de las variables encontradas fue mental: los trabajadores respondieron a la experiencia según sus propias suposiciones, aceptando que estaban obligados a entregar más a medida que aumenta la iluminancia y menos a medida que disminuye. Este hecho se ha confirmado con la sustitución de las lámparas por otras de similar potencia, lo que obliga a los expertos a darse cuenta de que la potencia fluctúa y, por tanto, a comprobar el nivel de eficiencia en relación con el rendimiento lumínico bajo la que adivinaban estar trabajando. Demostraron la mayor parte de la variable mental sobre la fisiológica: La conexión entre los estados del ser y la productividad de los especialistas puede ser impactada por las circunstancias mentales.

Ampliaron la experiencia a la comprobación del cansancio en el trabajo, a la diferencia de planes, a la presentación de los lapsos de descanso, puntos de vista fisiológicos.

Segunda fase de la experiencia de Hawthorne

Se eligieron y reunieron seis jóvenes de nivel medio: cinco jóvenes recogieron los traslados, mientras que el sexto aportó las partes importantes para mantener el trabajo incesante. La sala de pruebas estaba aislada del resto de la oficina.

Mismo tiempo el equipo de control, el grupo de control tenía un gerente típico, pero había un testigo en la sala del tribunal que solicitó el trabajo y les aseguró a las mujeres una buena alma. Se les pide a las mujeres jóvenes que tomen una prueba y se les explica el propósito de la prueba: determinar el impacto de cambios específicos en las condiciones de trabajo. Se les instruyó sobre los resultados y se sometieron las modificaciones a su aceptación con antelación.

Primer periodo: Se registró el desarrollo de cada especialista en su única región de ayuda, sin su percepción, y se expuso su límite útil en condiciones ordinarias de trabajo. Este período fue contrastado y diferentes períodos.

Segundo periodo de tiempo: El grupo de prueba fue confinado desde la sala de prueba, manteniendo las circunstancias ordinarias de trabajo y las horas de trabajo y estimando la tasa de creación.

Tercer periodo: Se realizó un ajuste en el marco de las cuotas. El grupo de referencia se pagó por asignaciones de racimos. Como las agrupaciones eran diversas, las variedades en curso de cada joven se pagaban con la creación de la agrupación

y no se proyectaban en su compensación singular. Se aisló la remuneración de las adolescentes del equipo de prueba y se confirmó que veían que sus estudios singulares afectaban en directo a su remuneración. La creación se amplió.

El cuarto período: Refiere la partida de la presentación de cambios directos del quehacer laboral. Descanso de cinco minutos

Quinto periodo: Los periodos de reposo se ampliaron a 10 minutos c/u. Se amplía la creación.

Sexto periodo: Presentaron tres periodos de 5 minutos al principio del día y tres al final. La creación no se incrementó y hubo quejas de las jóvenes por la interrupción del ritmo laboral.

Séptimo período: Se cambió a dos tramos de diez minutos. En el transcurso, uno podría ayudar a servir un bocado ligero. La creación se amplió.

Octavo período: El equipo de prueba comenzó a trabajar hasta las 16:30, como el grupo de referencia. La creación se amplió.

Noveno período: el grupo de prueba terminó de trabajar a las 16:00 horas. La creación se mantuvo estable.

Décimo período: El grupo de prueba volvió a trabajar hasta las 17:00 horas. La creación se amplió.

Onceavo período: Se determinó una semana de 5 días. La creación se amplía.

Duodécimo período: Se sacaron todas las ventajas dadas durante la experiencia, con el aval de las jóvenes. Este período duró doce semanas, confirmando que la creación día a día y semana a semana llegó a un ritmo hasta hace poco tiempo nunca logrado.

Las circunstancias reales de trabajo en los períodos 7, 10 y 12 fueron las mismas, y la creación se amplió. En el período 11, los especialistas comprendieron que los resultados no eran fieles a la forma. Había un componente que no tenía sentido. Las variedades realizadas en la sala de pruebas no influyeron en la musicalidad del trabajo de las jóvenes. La cuestión pasó a ser saber con qué elementos asociar las progresiones en el ritmo de creación de las jóvenes.

La experiencia ha dado lugar a algunos fines:

- a. Las jóvenes expresaron que les encantaba trabajar en la sala de pruebas, ya que era entretenido, y el descuido les permitía trabajar con más oportunidad y menos desasosiego;
- b. El clima agradable y sin presiones tuvo en cuenta la discusión, lo que amplió la realización del trabajo;

- c. No había ansiedad hacia el líder. A pesar de que había más supervisión en la sala de pruebas que en la división, la naturaleza y el motivo de la gestión eran únicos y las jóvenes eran muy conscientes de ello. Sentían que estaban participando en un encuentro y que debían crear resultados que debían ayudar a los demás asociados;
- d. Hubo un avance social de la reunión exploratoria. Las jóvenes se preocupaban por las demás, acelerando su creación cuando una de sus compañeras estaba agotada;
- e. El grupo creó autoridad y objetivos compartidos.

Tercera fase de la experiencia de Hawthorne

Inquietos por la diferencia de mentalidad entre las jóvenes del grupo de prueba y las del grupo de referencia, los científicos se alejaron de su interés subyacente en confirmar las mejores circunstancias reales de trabajo y dirigieron su concentración hacia la investigación de las relaciones humanas en el trabajo. En la división, las jóvenes observaron una gestión prudente y coercitiva que resultaba embarazosa. Confirmaron que la organización apenas sabía nada sobre los elementos decisivos de las mentalidades de los especialistas, según la dirección, los grupos de trabajo y la propia organización.

Se inició el programa de reuniones en la planta. Este programa incluía entrevistas con los representantes para adquirir una comprensión superior de sus mentalidades y sentimientos, para prestar atención a sus perspectivas con respecto a su trabajo y trato, y para obtener ideas. Se creó una División de Investigación Industrial en la organización para mantener y ampliar el proyecto de reuniones a las conversaciones anuales con los representantes.

El marco de la reunión sufrió un ajuste: se adoptó el procedimiento de entrevista no coordinada en el que se permitió a los trabajadores hablar sin reservas.

El programa de reuniones puso de manifiesto la presencia de una asociación informal de los especialistas, para salvaguardarse de lo que consideraban los peligros de la junta para su ayuda gubernamental. Esa asociación casual apareció a través de:

- a. La producción constreñida por los principios que los propios trabajadores decidieron como sería la creación esperada a completar y que no fue superada por ninguno de ellos;
- b. Prácticas no formalizadas de castigo que la asamblea aplicaba a los trabajadores que sobrepasaban esos principios y que eran vistos como sabotadores.
- c. Expresión de decepción con las consecuencias del marco de entrega del impulso de la creación.
- d. Iniciativa informal de especialistas específicos que mantenían intacta la tertulia y garantizaban el respeto a las normas de la conducta.
- e. Preocupación por los avances;
- f. Satisfacción y decepción con la mentalidad de los jefes respecto a la forma de comportarse de los trabajadores.

A través de esta asociación casual, los trabajadores se mantuvieron unidos. Los científicos observaron que los trabajadores también esperaban ser fieles a la organización. Esta dedicación dividida entre la reunión y la organización podría ser el motivo de cierta contención.

Cuarta fase de la experiencia de Hawthorne

Un grupo de prueba, cada uno de los cuales construía agentes de terminales para estaciones telefónicas, fue decidido a trabajar en una sala extraordinaria con circunstancias de trabajo indistintas a las de la oficina. En el interior de la sala había un testigo, en el exterior, un individuo hablaba con esos obreros.

El sistema de retribución dependía de la creación de la agrupación: Había una compensación por tiempo, y una compensación por tiempo base en caso de pausas en curso. Los salarios debían aumentarse en el caso de que se ampliara la creación.

Los trabajadores utilizaron un montón de trucos: Cuando llegaban a lo que decidían que era su creación ordinaria, disminuían su ritmo de trabajo; detallaban su creación, de modo que la creación en exceso de un día se acreditaba a otro día cuando había un déficit, así como mencionaban el pago por la creación en abundancia. Estos

especialistas mostraban una consistencia específica de sentimiento y fortaleza de recolección. Apretaban a los obreros más veloces para "liquidar" su creación. Esta cuarta etapa permitió concentrarse en la conexión entre la asociación casual de los trabajadores y la asociación convencional de la instalación industrial.

Conclusiones de la experiencia de Hawthorne

Permitió perfilar las normas fundamentales de la Escuela de Relaciones Humanas. Los fines primordiales son:

a) El nivel de producción es resultante de la integración social:

El nivel no está totalmente fijado por el límite físico o fisiológico del especialista, sino por las prácticas y los supuestos aceptados que lo rodean. Su límite social establece su grado de capacidad y competencia. Cuanto más coordinado socialmente esté el grupo de trabajo, más destacada será la disposición a cumplir.

b) El comportamiento social de los trabajadores:

La manera de comportarse del individuo es mantenida por la agrupación. Los trabajadores no actúan o responden en desconexión como personas, sino como individuos de la agrupación. Cada individuo no podía disponer sin ayuda de nadie de su cantidad de creación, ya que era dispuesta y obligada por la agrupación. Para cualquier desviación de las normas del racimo, el individuo experimentaba disciplinas sociales para ajustarse a las pautas del conjunto. La conducta de los trabajadores se ve afectada por las normas y los valores creados por las concentraciones en las que participan.

Por mucho que las directrices de la agrupación permanezcan inalterables, el individuo se opondrá al cambio. Si la norma de la asociación se ajustara, la oposición desaparecería debido a la respuesta entre el individuo y la norma de la asociación.

La fuerza de la reunión para lograr el cambio en la forma de actuar del individuo es excepcionalmente extraordinaria y los directivos no pueden tratar a los trabajadores

de forma independiente. Es necesario considerarlos como individuos de las reuniones de trabajo, dependientes de los impactos sociales de esas reuniones.

La Teoría de las Relaciones Humanas diferencia la forma de comportamiento social del trabajador con la forma de comportamiento maquinal propuesta por la hipótesis del viejo estilo.

c) Las recompensas y sanciones sociales:

Los obreros que creaban por encima y por debajo de la norma socialmente resuelta perdían la amistad y la consideración de los compañeros. La forma de comportarse de los trabajadores se adapta a las prácticas y normas aceptadas.

Para Taylor, la idea del hombre financiero era dominante, según lo que el hombre es impulsado y propulsado por las mejoras amistosas y monetarias. Eso es lo que Taylor declaraba suponiendo que se proponga una técnica decente, se elija adecuadamente a su agente, se ofrezca una trama de compensación basada en la creación, que se desarrolle a medida que la productividad del trabajador aumente, todo el mundo entregará lo máximo concebible hasta el límite de su límite fisiológico.

Mayo y sus partidarios aceptan que la inspiración monetaria es auxiliar. Los individuos están persuadidos por la exigencia de "reconocimiento", "respaldo social" e "inversión" en los ejercicios de las reuniones. En consecuencia, la idea del hombre social.

Las recompensas y los avales no financieros influyen en la forma de actuar de los trabajadores y limitan el resultado de los planes de motivación monetaria. Aunque estos premios sociales y morales son emblemáticos, influyen en la inspiración y la alegría del especialista.

d) Los grupos informales:

La empresa pasó a ser considerada como una asociación social formada por diferentes encuentros casuales.

Las reuniones casuales establecen la asociación humana de la empresa y en algunos casos son contrarias a la asociación convencional. Estas reuniones caracterizan sus normas de conducta, sus recompensas o autorizaciones sociales, sus objetivos, etc.

La idea de la asociación casual fue esbozada con la Teoría de las Relaciones Humanas: La asociación es la disposición de individuos que se conectan entre sí.

e) Las relaciones humanas:

En la asociación, las personas participan en reuniones y mantienen una colaboración amistosa constante. Las relaciones humanas son las actividades y perspectivas que surgen de los contactos entre las personas y las reuniones.

f) La importancia del contenido del cargo:

La escandalosa especialización no hizo que la asociación fuera más productiva. Los especialistas de la sala de reuniones de la terminal cambiaban de puesto la mayor parte del tiempo para evitar la repetición. Estas progresiones afectaron negativamente a la creación, pero ayudaron a la seguridad de toda la reunión.

El contenido y la naturaleza del trabajo afectan a la confianza de los trabajadores.

Teoría de las Relaciones Humanas

Trate a la institución como un grupo de personas.

- Centrarse en las personas.
- Inspiración en los sistemas de la psicología.
- Autorización completa.
- Autodeterminación de los empleados.
- Seguridad y apertura.
- Importancia en los vínculos interpersonales.
- Confiar en las personas.
- Actividades de grupo entre individuos.

Nota: Elaborado por el investigador

Características de la organización informal

Relación de apego u oposición. Las personas, aunque estén situadas en distintos niveles y áreas de la organización, establecen conexiones individuales de compasión u oposición.

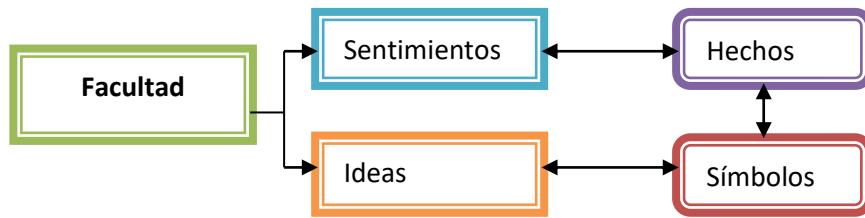
- a. Estatus. Las personas cooperan en reuniones casuales, dentro de las cuales cada uno obtiene una posición o estatus social.
- b. Cooperación espontánea. La asociación casual es esencial para la cooperación del personal y debe aplicarse para la organización.
- c. La probabilidad de resistencia a la asociación informal. Es una consecuencia de la desafortunada capacidad de la administración para fomentar un ambiente de buenas relaciones con el profesorado.
- d. Ejemplos o perspectivas de relación. Hay reuniones casuales que fomentan ejemplos de conexiones o perspectivas que son reconocidas o aclimatadas por sus individuos, ya que reflejan los intereses y deseos de la reunión.
- e. Cambios en el nivel y ajustes de las reuniones informales. Las reuniones casuales suelen cambiar con las alteraciones de la propia asociación.
- f. La asociación casual se eleva por encima de la asociación propia. La asociación convencional está ceñida a la región y al horario de trabajo de la organización; la asociación ocasional se libra de estas restricciones.
- g. Pautas de actuación en las asociaciones no formales. La asociación no formal, la persona le interesa la identificación y el respaldo social de la reunión a la que pertenece; su cambio social refleja su combinación en ella.

Imagen de una Organización informal



Nota: Trabajo en grupo

En el trabajo origina un elemento común: La organización social de la Facultad.



Fuente: Elaboración propia.

Dentro de la Facultad, Cada vez, está sujeto a una serie de emociones, ideas, creencias y suposiciones que transforman la realidad en imágenes para lograr un comportamiento 'excelente' o 'terrible' y un aumento de 'estatus social' 'superior' o 'inferior'. Cada hecho, acción o elección está sujeta a la naturaleza emocional de aceptación, negación o desaprobación. De hecho, los pensamientos y las elecciones a menudo transmiten cualidades sociales ("excelentes" o "terribles") y, en última instancia, tienen implicaciones sociales. Algunos de estos pensamientos y creencias son a algo más que a la experiencia anticipada: pueden suscitar la colaboración o el desorden, dependiendo de cómo se descifren y apliquen.

Si ajustamos la teoría de Elton Mayo a la realidad facultativa, diremos que las conexiones relacionales dependerán del grado de correspondencia entre los educadores.

1.3. Marco Conceptual

1.3.1. Estrategias Didácticas

Actividad organizada por un pedagogo encaminada a lograr el progreso académico del alumno y la consecución de los objetivos marcados. El enfoque educativo, en sentido estricto, es una estrategia organizada y formalizada para la consecución de un objetivo claramente establecido. Su empleo en el quehacer diario necesita el desarrollo de métodos y estrategias cuya decisión explicada y configuración son obligación del instructor. La mayoría de las metodologías de enseñanza dependen de

la posibilidad de que cada alumno aprenda mejor de otra manera. En este sentido, gran parte de ellas dinamizan la distinción y la exposición de cada alumno, por lo que los alumnos asumen un trabajo sustancialmente más autónomo que con otras técnicas de instrucción.

1.3.2. Relaciones Interpersonales

Cuando hablamos de conexiones relacionales, aludimos a la aproximación a la tenencia que existe entre al menos dos individuos, a la luz de los sentimientos, las sensaciones, los intereses, los ejercicios de manera social.

Prototipo de relación es la premisa de la vida en el ámbito público y se logran de diversas maneras en distintos ambientes ordinarios, por ejemplo, la familia, los compañeros, el lugar de trabajo, los clubes deportivos, las relaciones de pareja, y algunos más, siempre y cuando existan las oportunidades para que al menos dos individuos se comuniquen de forma apoyada.

Además, son esenciales para la existencia humana a niveles tan profundos que incluso pueden ser gestionados por la normativa, el espectáculo o la costumbre. Esto hace un intrincado entramado de lazos sociales y reuniones que componen la sociedad en su conjunto. A decir verdad, la administración de los vínculos relacionales es un logro central en el desarrollo de la persona.

CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

2.1.1. Departamento de Cajamarca

El departamento de Cajamarca está localizado en la parte norte del país. Está bordeado hacia el oeste por Piura y Lambayeque, hacia el sur por La Libertad, hacia el este por Amazonas y hacia el norte por la región ecuatoriana. Se compone de buenos dominios de campo y de tierras silvestres de diferentes cuencas alimentadoras del río Marañón y de los trozos superiores de una porción de la vertiente del Pacífico, sin perjuicio de minúsculos segmentos de región marítima. La división de Cajamarca está situada en la zona norandina, con regiones de alta montaña y de naturaleza salvaje. Su capital, Cajamarca, es una ciudad situada en el valle interandino de nombre similar, la ciudad debe ser visible desde la vertiente de Santa Apolonia. Cajamarca se dirige actualmente al centro financiero, viajero, comercial y social de los países altos del norte del Perú. Cajamarca está desde ahora en campaña para convertirse en una nueva potencia rural y de animales domésticos en el país, a lo que se ha sumado otro estímulo en la minería. Una Cajamarca nueva y acostumbrada ha encontrado además en su industria turística un tipo de ingresos y una tribuna para mostrar su riqueza social y su paisaje natural. Su capital, Cajamarca, es una ciudad situada en el valle interandino de nombre similar, la ciudad debe ser visible desde la vertiente de Santa Apolonia. Cajamarca se dirige actualmente al centro financiero, viajero, comercial y social de los países altos del norte del Perú.

Cajamarca está desde ahora en campaña para convertirse en una nueva potencia rural y de animales domésticos en el país, a lo que se ha sumado otro estímulo en la minería. Una Cajamarca nueva y acostumbrada ha encontrado además en su industria turística un tipo de ingresos y una tribuna para mostrar su extravagancia social y su paisaje regular.

El Departamento se compone de trece provincias:

- San Ignacio; Capital: San Ignacio de la Frontera
- Jaén; Capital: Jaén de Bracamoros
- Cutervo; Capital: Cutervo

- Chota; Capital: Chota

- Santa Cruz; Capital: Santa Cruz de Succhabamba
- Hualgayoc; Capital: Bambamarca
- Celendín; Capital: Celendín
- San Miguel; Capital: San Miguel de Pallaques
- San Pablo; Capital: San Pablo
- Cajamarca; Capital: San Antonio de Cajamarca
- Contumazá; Capital: Contumazá
- Cajabamba; Capital: Cajabamba
- San Marcos.

2.1.2. Provincia Chota

Una de las trece provincias que conforman el departamento de Cajamarca, es Chota, en el Norte del Perú. Limita por el Norte con; por el Este con las provincias de Utcubamba y de Luya (Amazonas); por el Sur con Hualgáyoc y Santa Cruz; y por el Oeste con las provincias de Chiclayo y Ferreñafe (Lambayeque).

Se divide en diecinueve distritos:

1. Chota
2. Anguía
3. Chadín
4. Chalamarca
5. Chiguirip
6. Chimbán
7. Choropampa
8. Cochabamba
9. Conchán
10. Huambos
11. Lajas
12. Llama
13. Miracosta
14. Paccha
15. Pión

- 16. Querocoto
- 17. San Juan de Licupis
- 18. Tacabamba
- 19. Tocmoche

2.1.3. I.E.I. N° 304 “San Juan” Chota.

El I.E.I N° 304, fue constituido por Resolución N° 00869 del 10 de diciembre de 1992. Comenzó a operar en 1993, coordinado por la educadora Ana Nelva Bustamante Vásquez en las aulas de la Escuela N° 10383. En 1994 se amplió la cantidad de alumnos y como resultado, en 1995 se trabajó en un nivel similar al de la enorme Unidad Escolar "San Juan" de Chota. En el 2015, el Ministerio de Educación fabricó otro plantel para atender a niños de 3, 4 y 5 años (mostrando la secretaría del I.E.I. N° 304 "San Juan" Chota).

2.2. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

2.2.1. Descripción del Objeto de Estudio

El tema del proceso de administración jerárquica ha sido objeto de discusiones institucionales y ha llegado a varios niveles y ha adquirido importancia en los últimos años. La idea del consejo de administración, tal y como se utiliza en la actualidad, proviene del mundo empresarial y se refiere a los ejecutivos. Las gestiones se caracterizan por ejecutar y comprobar los sistemas, las actividades y las medidas importantes para cumplir los objetivos de la organización. La gestión, en consecuencia, infiere una sólida responsabilidad de sus animadores con la fundación y además con las cualidades y estándares de adecuación y competencia de las actividades ejecutadas. A partir de este sistema razonable, se percibe que la administración de cualquier fundación infiere la utilización de los métodos del patronato para el avance de sus actividades y la consecución de sus objetivos.

El proceso de administración jerárquica se conceptualiza como la capacidad de una asociación para explicar a todos los animadores institucionales que realicen procesos

de cambio orientados a mejorar, fortalecer y crear habilidades para el cumplimiento de los objetivos.

Este ciclo es clave para el alumnado debido a la importancia de las decisiones que se toman de forma consistente, orientadas a garantizar la consecución del aprendizaje del alumnado, así como la inclinación hacia las grandes relaciones, el afán y la responsabilidad, todo ello fundamental para mejorar los ensayos de administración académica. Además, avanza la exaltación de los espacios de los alumnos, la mejora de los activos, la profesionalización de los directores y educadores, la ejecución competente con valor, para tener una base protegida, liberada de vicios y en plena mejora para todo el alumnado.

La administración jerárquica se introduce en los centros de enseñanza superior como una oportunidad para lograr un verdadero cambio del marco que afectará en conjunto a la sociedad. Aunque, en términos viables, el consejo se percibe como una interacción o cantidad de ciclos -planificar, planificar, ejecutar y evaluar-, su ejecución se convierte en otra cultura autoritaria retratada, además de otras cosas, por la capacidad de actuar en el entorno y de responder al cambio.

Dirigido a fortalecer las empresas académicas, los ejecutivos ayudan a mantener la independencia institucional dentro de la estructura de los enfoques públicos, requiere el interés dinámico y escrupuloso del área local escolar, y presta autenticidad a la administración institucional.

Además, mejora los ciclos académicos ampliando los horizontes de la actividad y abriendo espacios para el intercambio persistente con animadores de diversas condiciones. De este modo, avanza el aprendizaje de los alumnos, de los educadores y del área local de la universidad en general, y favorece un desarrollo indispensable, que aparece en los residentes con la capacidad de reconocer y ofrecer respuestas para los problemas que presenta la sociedad.

De esta manera, las gestiones son un sistema que los establecimientos, en la medida en que son una asociación, tienen como dispositivo para manejar productivamente sus activos, lograr la adecuación monetaria y llegar a sus objetivos propuestos.

Componentes de un Esquema de Intervención

- **Comunicación.** Todo acto comunicativo tiene un 'por qué', y su coherencia está relacionada con su eficacia. La comunicación es un juego bidireccional: escuchar y hablar: dentro y fuera del grupo. No se trata solo del mensaje, su especial utilidad, sino también de la conexión que envía, la naturaleza de las palabras, su esquema y planificación

- **Análisis de impactos.** En el caso de que toda la administración incluya repeticiones de ruptura, la lucha no es un contratiempo sino una parte esencial. En el caso de que sea inimaginable esperar controlar el futuro, es factible practicar la mente creativa esperando completamente los efectos que tendrá en los individuos, los trabajos, la construcción, las habilidades, y desde ese punto planear artilugios para moderar los impactos que no se desean.

- **Movilización política.** ¿Quién apoyará la participación en el cambio o la transición o se quedará estancado en él?, ¿cuál es su posición en la distribución del poder y el poder, y qué intereses se ven afectados? ¿Qué tipo de reconocimiento, aislamiento o exclusión mantiene cada uno de estos poderes? Este es uno de los temas que esta sección busca abordar, en el sentido de que los contextos autoritarios también son vistos como esferas políticas donde el poder puede manifestar su dominación.

- **Contención y despliegue emocional.** Comienza esta parte se trabaja sobre los sentimientos, las disposiciones, el entorno que inclinará o frustrará la interacción del cambio. Mientras que el temor funciona como moderación, como razonabilidad a pesar de lo oscuro, la confianza hace el área prolífica en el sitio de inicio la apuesta.

- **Capacitación y entrenamiento.** Uno de los interruptores vitales de la cercanía afectiva de la seguridad de información o capacidades que facultan a los individuos

del marco para afrontar las nuevas dificultades que la nueva situación pueda sugerir. En el centro de estas partes está la variable de la iniciativa, es decir, quién lidera, qué tipo de conexiones establecida que se atraviesa y acompañan la excursión a través de las vulnerabilidades, los logros y los retos experimentados en cualquier interacción, de qué visión parten y cómo ayudan a la administración diaria.



Nota: Escala de valores

- Proceso de Gestión Educativa Organizacional y los Conflictos Interpersonales Docentes

La formación termina en un periodo retratado por la ruptura sobre conexiones relacionales, limitado valores, la contienda salvaje, los enfrentamientos épicos, la independencia.

Las organizaciones son fundaciones que atienden a intereses individuales y agregados, que consienten en actuar de forma coordinada a través de ciclos y construcciones relacionadas, para cumplir un motivo. Una asociación necesita estos tres componentes para funcionar sólidamente. Suponiendo que reconozcamos la lucha dentro de una asociación, cada uno de los tres componentes es significativo. La construcción se enmarca a partir de la interrelación entre los componentes. Las conexiones primarias hacen que se introduzcan, aprueben y sostengan formas específicas de comportamiento, moldeando la cultura jerárquica.

Los centros educativos son asociaciones en las que interactúan educadores y alumnos, cada uno con una progresión de privilegios y obligaciones. Sea como fuere, la colaboración entre educadores y alumnos se separa con frecuencia, imitando en consecuencia los impactos debilitantes del marco. Al igual que en cualquier otra asociación, los enfrentamientos existen en las fundaciones educativas, y en el caso particular de este tipo de asociaciones pueden ser extremadamente desconcertantes si tenemos en cuenta que a menudo se consideran como un "campo político", en el que se comunican diferentes especialistas educativos, con sus diversos trabajos y caracteres.

La existencia de contención dentro de una fundación sabotea las capacidades de mejora y ajusta las conexiones relacionales, dejando sin cumplir las metas y objetivos fijados.

Si queremos entender lo que es el conflicto, es valioso recordar que se trata de un ciclo en el que se muestra una progresión de ocasiones que tienen un arreglo específico, en el que las ocasiones aparecen como episodios conflictivos entre varias reuniones. El choque autoritario subvierte con frecuencia la administración institucional e incluye a cada una de las partes de la organización.

Galtung (2003) describe, los resultados del choque autoritario extremadamente duradero a continuación se presentan (a) sensaciones de insatisfacción, agresión y malestar; (b) molestias en las conexiones relacionales; (c) Interrupción de los impulsos; y (d) reorientación de las fuerzas útiles. El choque autoritario debe desviarse como sea a la luz del hecho de que lo más ridículo para la mejora amistosa entre los individuos de una organización y para la propia formación es que se creen sensaciones de indignación, insatisfacción, amargura y autoprotección, a la luz del hecho de que se incrementa el contacto entre los individuos y las conversaciones, la ausencia de validez, los chismes y la rivalidad no merecida se establecen, tal vez debido a la ausencia de datos, la ausencia de información sobre las directrices, las obligaciones y las libertades, la ausencia de reconocimiento del trabajo realizado, entre diferentes causas.

A decir verdad, si bien el trabajo acredita atributos específicos a la exposición de cada educador, es crítico pensar que las cualidades individuales de cada uno también tienen un impacto extraordinario, por lo que Reguera considera que es fundamental recordar que si bien "el trabajo de instructor tiene sus propios atributos característicos, no habrá dos instructores que sean algo similar" y claramente que estas distinciones individuales también tendrán diversos resultados en las circunstancias de contención que el instructor encuentra en su entorno laboral.

Como indican Marques y Cunha (2004), la lucha en las organizaciones pedagógica es un contexto real. El examen conducido presume que hay establecimientos instructivos que ven la lucha como un dispositivo de trabajo, mientras que otros la consideran como algo que debe ser alejado, una cuestión que debe ser encubierta frecuentemente a la luz del hecho de que se ve como que su presencia en una asociación refleja desestructuración, complicación y ausencia de adecuación de la autoridad, de esta manera llevando a la posibilidad de un choque desastroso en la asociación

Al igual que en las diferentes asociaciones, en los establecimientos de enseñanza los impactos de las contenciones pueden ser a favor o en contra, pensando Estêvão que la contención debe ser percibida de forma positiva y como importante para el desarrollo singular de la persona, contingente en su mayor parte a la forma en que se trata y se hace valer.

Plantear la naturaleza de la escolarización es quizás las principales dificultades que debemos buscar en los nuevos mil años. Por ello, no sólo ofrecemos los ejes del significativo de la UNESCO (1996) La escolarización a "lo largo de la vida, sino que también estamos convencidos de la necesidad de fomentar estrategias" (p. 23), instructivas centradas en el cambio de uno mismo. El cambio de uno mismo es una parte de la importancia ahora mismo, que es la razón por la que hoy debemos centrarnos en la investigación que tiende a los puntos de vista conectados con las conexiones relacionales en las reuniones de los establecimientos educativos, para aliviar los choques y los gestos de ambiente apasionado que ocurren en cada entorno educativo.

2.3. CARACTERÍSTICAS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El desmoronamiento de las conexiones relacionales en los educadores es una peculiaridad que debería ser visible para:

- **Conflictos de manera personal y grupal**

Dentro de los asuntos privados podemos plantear un componente esencial que depende de la mejora de los sentimientos en el individuo, sus signos, sus ramificaciones y cómo controlar el torrente de ellos. Ese kilometraje creado al enfrentar las dificultades de la vida de instrucción directa, plantean los sentimientos de ansiedad de los educadores expresando en varios puntos, por ejemplo, actitud horrible, la intolerancia, la contundencia y así indicaciones de la tensión. Según Hinostroza (2020) señala:

La marca básica entre los educadores se orienta con la visión de pobres conexiones relacionales y los bajos grados de correspondencia, unión, información y seguridad entre todos los educadores, mostrándose la existencia de subgrupos profundamente arraigados con poca adaptabilidad y receptividad para asociarse socialmente, la independencia se ve con respecto a los instructores que han estado trabajando durante mucho tiempo, con respecto a los nuevos instructores que no tienen idea de cómo lidiar con el avance dentro de la organización. Los educadores expresan la extraordinaria exigencia de progresar en sus conexiones relacionales. Con el objetivo de fortificar, hay una valiosa oportunidad de trabajar a través de la preparación y mostrar un ajuste de la disposición, que en el transcurso de los años se ha vuelto convencionalista. (p. 66)

- **Posiciones ideologizadas**

Las mentalidades juveniles que muestran, confundiendo las decisiones de estima con las de verdad, se suman a la recepción de situaciones filosóficas al impedimento de una disposición lógica. Según Hinostroza (2020) señala:

Las situaciones filosóficas dentro del centro son variadas y se particularizan por agrupaciones, aquí podemos destacar las resistencias de cada educador en el planteamiento de imaginarlo, hay inconsistencias lógicas, mientras unos consideran la fundación como un lugar sólo para trabajar cuyo objetivo es instruir infinitamente, otros plantean la organización como una asociación que es apta para crear comunicaciones, valores, objetivos, una metodología más profunda sin duda impulsará el avance de una fundación. (p. 65)

La impronta del educador y su formación como instructor es una forma vital, para lograr que la escolarización obtenga una clasificación lógica, sin embargo, debe estar comprometida con las estructuras de cada establecimiento, manejada por cada uno de ellos. Una metodología básica necesita que el instructor perciba su contención y las variables que afectan y que fortalecer a su propia mejora y cambio del establecimiento. Según Hinostroza (2020) señala:

Los alumnos se dan por enterados de las cuestiones internas que deben ser visibles en la organización, estas cuestiones los impactan y de igual manera pueden entrar en la contención de manera inesperada. Una investigación básica como instructor, de cómo nos movemos en la sala de estudio nos ayudará a saber cómo comunicamos la información y en las inconsistencias lógicas en las que de vez en cuando caemos como educadores, con nuestras perspectivas y formas de comportarnos, por lo que estoy seguro que a través de esto debemos sumarnos al cambio que necesitamos para el establecimiento. (p. 68)

Escases de la práctica de grupo y actividades irrelevantes

La ausencia de espacios institucionales para la colaboración provoca emprendimientos incoherentes. La necesidad de colaboración no suele ser aceptada b

por los jefes que están habitados a tratar "feudos" desconectados. De acuerdo al autor Hinostroza (2020) señala:

En esta institución no hay ejercicios ya que no hay fortaleza con lo elaborado por el asociado, en el caso de que uno avance el otro impide, en el caso de que uno planifique el otro aniquila, nos quedamos cortos en la camaradería, debemos luchar por un objetivo compartido. Los ejercicios que realizamos los educadores, los convocados por el Director o nuestros alumnos no cuentan con la ayuda legítima de los compañeros, que los dejan a su suerte. El debilitamiento de las conexiones relacionales en la fundación puede estar relacionado con la forma en que ganan los intereses individualistas y la alta duda amistosa, lo que provoca una reducción del apego amistoso y del interés agregado, y a veces puede terminar en reuniones de trabajo que serían sólo una reunión de egocentrismo. (p. 69)

2.4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

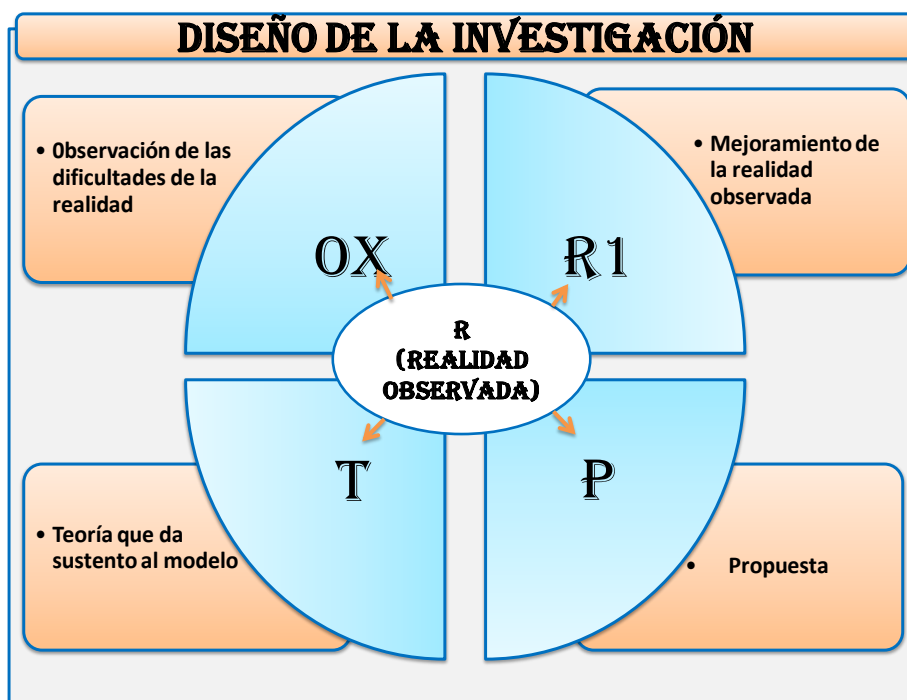
2.4.1. Diseño de Investigación

El estudio está estructurado mediante dos fases: En la introducción, se reconoce la población y el razonamiento de casos, lo que permite seleccionar las estrategias de investigación.

En el segundo paso, separamos los rasgos, enfatizando una variable independiente relacionada con el desarrollo de la propuesta. La investigación sigue un plan progresivo y enfocado con un método mixto.

Figura 1

Diseño de la investigación



Nota: Esquema del tipo de estudio

2.4.2. Población y Muestra

Población

Está conformado por los educadores del I.E.I. N° 304 "San Juan", Distrito Chota, Provincia Chota.

N = 6 docentes.

Muestra

Se reconoce a una población delimitada como homogénea, mediante un estudio descriptivo propositivo, relacionando a un estado de "población muestral".

n = N = 6 docentes.

2.4.3. Materiales, Equipos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Materiales

Papel bulky, papel bond, textos, plumones, revistas, lápices.

Equipos

Computadora,
impresora,
fotocopiadora,
teléfono,
celular,
proyector multimedia, USB.

Técnicas e Instrumentos

Técnicas	Instrumentos
Entrevista	Nivel Primario Ficha entrevista
Encuesta	Orientación de registro Ficha encuesta Orientaciones de registro
Técnica	Instrumentos
	Bibliográfico
Fichas	Texto

2.4.4. Procesamiento y Análisis de la Información

- **Seriación** : Codificar el instrumento.
- **Descifra código:** Establecer una codificación mediante los ítems
- **Tabula** : Construcción de las tablas

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Resultados de la encuesta

Tabla 1

<i>Nivel de relaciones interpersonales</i>		
Nivel de relaciones interpersonales	Total	
	Nº	%
Excelente	0	0
Muy bueno	0	0
Bueno	0	0
Regular	0	0
Malas	2	37%
Muy malas	4	67%
Total	6	100%

Nota: Instrumento realizado a maestros. Julio del 2020.

Interpretación

Del total de profesores encuestados, 67% asegura que las relaciones interpersonales son muy malas y 33% malas.

Tabla 2

<i>Mejoramiento de las relaciones interpersonales</i>		
Nivel de relaciones interpersonales	Total	
	Nº	%
Si	0	0
A veces	0	0
No	6	100%
Total	6	100%

Nota: Instrumento realizado a maestros. Julio del 2020.

Interpretación

Del número absoluto de encuestados, todos concordaron con que el profesor no está dispuesto a trabajar en las conexiones interpersonales.

Esto indica que el profesor se preocupa muy poco por seguir desarrollando las relaciones con los diferentes compañeros, es decir, no contribuye a mejorar el ambiente y el clima de trabajo.

Tabla 3

<i>Respeto entre docentes de la institución</i>		
Nivel de relaciones interpersonales	Total	
	Nº	%
Siempre	0	0
A veces	0	0
Nunca	6	100%
Total	6	100%

Nota: Instrumento realizado a maestros. Julio del 2020.

Interpretación

Los resultados indican que, todos los encuestados coinciden que no existe respeto entre compañeros de trabajo.

Cada parte debería ocuparse de los hábitos en su trato diario con los asociados. La convivencia no es contraria a los buenos hábitos. La consideración entre los socios implica aprecio y desarrollo apasionado.

Tabla 4

<i>Tipo de comunicación institucional</i>		
Tipo de comunicación	Total	
	Nº	%
Vertical	6	100
Horizontal	0	0
Total	6	100%

Nota: Instrumento realizado a maestros. Julio del 2020.

Interpretación

Del total de profesores estudiados, el 100% expresó que prevalece un tipo de comunicación vertical. Probablemente, el Director es un caudillo y no un pionero.

Tabla 5

<i>Identificación institucional docente</i>		
Identificación institucional	Total	
	Nº	%
Siempre	0	0
A veces	2	33%
Nunca	4	67%
Total	6	100%

Nota: Instrumento realizado a maestros. Julio del 2020.

Interpretación

El total de los educadores estudiados, el 67% dice que no se siente relacionado con su institución y el 33%, de vez en cuando.

Los resultados muestran que la organización no es abordada por sus individuos, lo que demuestra un elevado grado de no reconocimiento.

Tabla 6

<i>Toma de decisiones de manera conjunta</i>		
Toma de decisiones	Total	
	Nº	%
Siempre	0	0
A veces	0	0
Nunca	6	100%
Total	6	100%

Instrumento realizado a maestros. Julio del 2020.

Interpretación

Del 100% de los profesores, todos ellos perciben que en las reuniones no van con las mismas decisiones.

La no navegación conjunta es la consecuencia de los conflictos entre los educadores y el Director debido a la desafortunada administración de las relaciones interpersonales, lo que provoca diversas conclusiones y conflictos en la conducción.

Tabla 7

<i>Solidaridad entre compañeros de trabajo</i>		
Total		
Solidaridad	Nº	%
Siempre	0	0
A veces	2	33%
Nunca	4	67%
Total	6	100%

Instrumento realizado a maestros. Julio del 2020.

Interpretación

Las consecuencias de la tabla muestran que el 67% nunca muestra fortaleza entre los asociados, el 33% piensa que ocasionalmente.

Una muestra de ello es la ausencia de entusiasmo de los empleados, en lo que se refiere al club y a la ayuda compartida que debe prestarse a las personas que la necesitan.

Tabla 8

<i>Nivel de empatía institucional docente</i>		
Total		
Empatía institucional	Nº	%
Siempre	0	0
A veces	0	0
Nunca	6	100%
Total	6	100%

Instrumento realizado a maestros. Julio del 2020.

Interpretación

De los profesores examinados, el 100% insiste en que nunca habrá compasión institucional entre los educadores.

No aparece la compasión, los educadores no ven las preocupaciones del otro, no hay capacidad de imaginar la perspectiva del otro, de confiar en su capacidad de éxito, de considerar su oportunidad, de no juzgarlo. Normalmente, algunos educadores no reconocen al compañero tal y como es, no ven al otro. En algunos casos esta cuestión se debe a una ausencia de compatibilidad, es decir, los educadores no están en contacto consigo mismos, con lo que perciben mediante la facultad de habla y escucha.

Tabla 9

Normas de convivencia son construidas por el equipo docente

Normas de convivencia	Total	
	Nº	%
Siempre	0	0
A veces	2	33%
Nunca	4	67%
Total	6	100%

Nota: Instrumento realizado a maestros. Julio del 2020.

Interpretación

Del total de los educadores revisados, el 67% confirma que nunca participa en la elaboración de estándares de convivencia, sólo cumple con los actuales, el 33% opina que a veces.

Este índice revela que la convivencia y el reconocimiento con los diferentes no se da, lo que justifica la ausencia de confianza o tal vez la resistencia con los estándares vigentes e incumplidos.

Tabla 10

Realización personal y profesional del docente

Realización personal y profesional	Total	
	Nº	%
Siempre	0	0
A veces	0	0
Nunca	6	100%
Total	6	100%

Nota: Instrumento realizado a maestros. Julio del 2020.

Interpretación

La totalidad de los educadores estudiados expresaron que su organización no contribuye a su propia satisfacción ni a la de los expertos.

Puede haber muchos elementos para decidir si la satisfacción individual y experta de los educadores es una obligación tanto individual como institucional.

Tabla 11

<i>Valoración del trabajo docente</i>		
Valoración del trabajo	Total	
	Nº	%
Siempre	0	0
A veces	0	0
Nunca	6	100%
Total	6	100%

Nota: Instrumento realizado a maestros. Julio del 2020.

Interpretación

El 100% de los educadores estudiados considera que su poder y sus diferentes compañeros nunca estiman el trabajo intentado, lo que crea un terrible ambiente jerárquico.

Tabla 12

<i>Programa de capacitación</i>		
Programa de capacitación	Total	
	Nº	%
Si	0	0
No	0	0
Total	6	100%

Nota: Instrumento realizado a maestros. Julio del 2020.

Interpretación

Del número absoluto de encuestados, el 100% considera que los programas de capacitación son deficientes y no les han proporcionado la información, las habilidades y las capacidades que esperan para lograr una ejecución aceptable.

La capacitación se ha vuelto cada vez más importante para los resultados de los establecimientos. La preparación desempeña un papel fundamental en el mantenimiento y el apoyo de estas capacidades.

Tabla 11

<i>Premios y reconocimiento</i>		
Premios y reconocimiento	Total	
	Nº	%
Siempre	0	0
A veces	0	0
Nunca	6	100%
Total	6	100%

Nota: Instrumento realizado a maestros. Julio del 2020.

Interpretación

Los resultados revelan que el total de los maestros absolutos creen que los honores o reconocimientos no se apropian decentemente.

El reconocimiento es un sistema vital para remunerar y elogiar a sus individuos para que apoyen buenas formas de comportamiento y liderazgo que estén alineadas sobre procesos de su organización y situadas para expandir la utilidad y el origen de las administraciones, instructores percibidos y valorados manifestarán una perspectiva inspiradora y una intrepidez más prominente, creando un maravilloso lugar de trabajo.

De esta manera hemos defendido cualitativamente y cuantitativamente nuestro tema de revisión, notando su naturaleza mixta.

.

3.2. PROPUESTA TEÓRICA

“ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DOCENTES”



Figura 1: Propuesta Teórica

Fuente: Elaborado por el investigador.

3.2.1 Realidad problemática

La escolarización establece los medios centrales para hacer concebible el avance fundamental de los órdenes sociales, y nos permite estar preparados y listos para los extraordinarios cambios que experimentamos paso a paso en los variados campos de la existencia humana.

La educación se considera ahora la puerta de entrada a la sociedad de la información, que responde a las necesidades de desarrollo con valor y mejora, el avance extremadamente duradero de la sustancia y las estrategias de demostración, y la mejora de su administración y actividad, con un elevado grado de valor y vinculación con la sociedad.

La capacidad de mostrar en el siglo XXI requiere un trabajo de base satisfactorio para el aseguramiento de la información y su actualización, así como para el perfeccionamiento de las habilidades y capacidades esperadas en una sociedad en continua evolución; dentro de un establecimiento existen además ciertos prerequisites, entre los que podemos especificar las grandes conexiones relacionales que deben ser desarrolladas para establecer un espacio de trabajo decente y consecuentemente esto da paso a un avance superior de los objetivos institucionales establecidos por cada asociación.

El plan de metodologías pedagógicas para trabajar en los grados de conexiones relacionales de los educadores, se crea con su intercesión, a partir de ahora existen luchas relacionales entre los instructores, que arruinan el apoyo, la gran correspondencia y la satisfacción de los requerimientos particulares de los alumnos, gran cantidad de los alumnos se han visto afectados por este tipo de conductas y han tomado como fuente de perspectiva las afrentas, animosidades, ausencia de carácter institucional.

3.2.2 Objetivo de la propuesta

- Involucrar a docentes en la participación de estrategias que ayuden a mejorar las relaciones interpersonales.

3.2.3 Fundamentación

- **Fundamento Teórico**

Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert, que defiende el trabajo coordinado, a la vista de los grupos, es intrigante y atractiva. La cooperación sugiere la mejora de un extraordinario sentimiento de área local de intereses, navegación deliberativa, responsabilidad compartida, que requiere tiempo, límite de absorción y comprensión.

Teoría del Comportamiento Organizacional de Chester Barnard, presenta diferentes realidades que orientan el comportamiento de una persona que experimenta lo mismo y en segundo lugar; la relevancia de transformar en la asociación requiere poseer una preparación decente, haber reconocido mucho cuáles son sus imperfecciones, distinguir los problemas y errores que la asociación soporta, y haber reflejado una metodología de los mejoramiento que se va a crear, aquí asume una parte importante el maestro mediante compromiso realice transformaciones en mejorar la organización.

La Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo enfatiza: La necesidad de adaptar el consejo de administración; el impacto de una determinada realidad social en la forma de actuar de los individuos; y considerar uno de los puntos de vista mentales (inspiración) del especialista. En consecuencia, todo lo que alude a las conexiones relacionales entre los educadores de la Universidad debe fundarse en el acto de características que podrían ser intrínsecas en los individuos, gran trato, compasión, confianza, consideración y capacidad de aguante.

3.2.4 Estructura de la propuesta

La proposición constituye tres procesos, que comprenden una parte teórica, unos objetivos, un tema, una metodología, una evaluación, las conclusiones, unas propuestas y una referencia bibliográfica.

Estrategia N° 01: “Convivencia y Relaciones Interpersonales Docentes”

Resumen

Permitirá a los educadores fomentar la capacidad de examinar y descifrar la situación en la que trabajan y crean, tolerando los problemas que pueden reconocerse en ella.

Asimismo, trata de impulsar a los participantes a fomentar conexiones relacionales sólidas y amistosas. De forma similar a lo que dice la derivación de la demanda, necesitamos mover a los instructores sobre la concurrencia social.

Asimismo, necesito fomentar un proceso continuo de ciclos de cada persona que vigoricen la conducta para el aprovechamiento de la institución.

Fundamentación

Se basa en las teorías de Elton Mayo y Rensis Likert, que proponen un conjunto de sistemas que nos permitirán conocer el modo de comportamiento social de los educadores como trabajadores y como personas, su perspectiva, su exposición laboral y los distintos tipos de conexiones relacionales.

Objetivo

- Mejorar la convivencia y los conflictos interpersonales que se dan entre los docentes.

Análisis temático

Se presentaron eventos prácticos encaminados a fortalecer la convivencia y las relaciones sociales de los docentes.

“Conociendo Nuestra Realidad Laboral a Través de Imágenes”

En este apartado, se trata de que el instructor tome conciencia y examine el contexto que se labora.

Se hace reuniones de dos individuos. Proporcionamos a cada reunión una copia ampliada de uno de los relatos que aparecen a posteriori. Se pide que cada reunión se realice un examen que incluya cómo empezó, qué ocurrió y qué acuerdo positivo inventaron.



Nota: Imágenes del tema



“Felicito, Me Quejo, Propongo”

Reforzamiento de la vinculación y el ciclo social sobre las personas que se comunican de una asociación. Un gran cartel con tres segmentos encabezados por estas palabras se coloca en la imagen:

Felicito	Me Quejo	Propongo
		

Cada sujeto redacta en el transcurso de los días los comentarios que defienden una forma correcta y valiosa de comportarse; los comentarios que se quejan efectivamente de las formas de comportamiento que le irritan y los planes útiles para trabajar en las conexiones de la reunión. Solamente un día o dos semanalmente (o cada vez más, si se observa un problema acuciante) manifiesta y se examinan las articulaciones compuestas en la pancarta. Comparto lo que han compuesto. Les pido que lean lo que han mantenido en contacto con otra persona y que se queden escuchando lo que han mantenido en contacto con otra persona. Tengo que asegurarme de que no se evite a nadie con respecto a la tarea. Examinamos los resultados.

“Aprendiendo a Resolver Conflictos”

El objetivo es que el instructor supervise y a la vez tenga las habilidades importantes para lidiar con las luchas que surgen dentro de la fundación donde trabaja, para lograr las metas de la asociación, los objetivos, la realización del trabajo y las grandes interrelaciones afectivas.

En el progreso de los acontecimientos, se les da una información sobre una disputa que han tenido con otra persona. Registrarlo. No es importante registrar las sutilezas. Se le pide a un trabajador que salga a tratar su contención. Se sienta ante la reunión. Cerca de él se sienta otra persona que le ayudará. El primero cuenta la disputa exhaustivamente al siguiente. Percibimos cómo responde el otro individuo, qué hace, cómo se entona, por la forma en que se aclara sobre algunas cuestiones apremiantes. Hablamos con la tertulia de lo que hacen los dos individuos. Pido a diferentes trabajadores que estén en la situación del individuo siguiente y examinamos varias formas de marcar la diferencia.

Reflexión

Una vez terminada la empresa, la tertulia habla de la conveniencia de esta acción y de lo que hemos ganado con ella. ¿Cómo podríamos ayudar a las personas que consiguen información sobre sus problemas? ¿Tenemos al menos una idea de cómo

escuchar? ¿Tenemos al menos alguna idea de cómo preguntar? ¿Cómo ofreceríamos orientación?

Desarrollo metodológico

Para lograr el objetivo planteado, se plantea una relación de estrategia en tres etapas para cada uno de los sitios propuestos.

Elementos	Actividades
Introducción	Acciones motivacionales. Comienza evidenciando los objetivos Sugerencias y normas de aula
Proceso	Se presenta los materiales a emplear Trabajos grupales Control del proceso de formación Repaso
Final	Evaluación y corrección Resumen del contenido Divulgación de la importancia del tema Reflexiones finales

Agenda preliminar de la ejecución de la estrategia

Mes: Setiembre, 2020.

Periodicidad: Una semana por cada tema

Desarrollo de la estrategia

Estrategia N° 1			
Cronograma por Temas	Tema N° 1	Tema N° 2	Tema N° 3
08:00			
09:30			
10:00			
11:30	Conclusión y cierre de trabajo		

Evaluación de la estrategia

La evaluación está orientada a recoger las opiniones de los docentes de la institución.

Estrategia:

Fecha:

Facilitador:

Institución:

Opciones de evaluación (puntuaciones)

Por favor evalúe con una X de acuerdo a las siguientes valoraciones:

Evaluación del facilitador

- Titularidad acreditada de la persona jurídica:
- Motivación para unirse al equipo:
- La formación en que nos comunicamos y planteamos inquietudes es la siguiente:
- Resolví mis confusiones así:

Los métodos utilizados para la estrategia son los siguientes:

- La correlación entre el presentador y el participante es:

¿Sugerencias de mejoras?

Evaluación de las temáticas de la estrategia

- Las enmiendas se hacen de la siguiente forma:
- Claridad y coherencia de los temas presentados:
La relación teórica y la práctica es:
- Los datos adquiridos se aplican al trabajo de manera que:
- El contenido del tratamiento se ajusta a la realidad y aporta soluciones:
- Plazo para la implementación de la estrategia en consideración:

¿Sugerencias de mejoras?

Aspectos generales de la estrategia

- El tiempo de apertura especificada orientada a la estrategia es la siguiente:
- Limpiar y ordenar el área antes de iniciar:
Los materiales se organizan de la siguiente manera:
- Entorno de control y manejo de cortes externas:
- Los objetos y el espacio para implementar la estrategia son:
- La efectividad del refrigerio y la utilidad brindado en la estrategia es:

¿Sugerencias de mejoras?

¿Recomendaría esta estrategia a otras personas?

Sí

☐

No

☐

¿Por qué?

Conclusiones

1. La información sobre los conflictos a través de imágenes permite al profesor tomar conciencia de la realidad del entorno laboral en el que trabaja.
2. El tema “Felicito, Me Quejo, Propongo”, logra reforzar la concurrencia y el ciclo de socialización entre las personas que se vinculan dentro de la institución.
3. La técnica permite al instructor manejar las habilidades de control de entusiasmo, las cuales son importantes para lidiar con cualquier disputa que pueda surgir dentro del establecimiento donde trabaja.

Recomendaciones

1. Proponer al Director que los educadores, enfrentados a cuestiones individuales y de colaboración, estén preparados con normas que les permitan establecer una gran correspondencia y tener una relación decente.
2. Proponer al Director que es vital para los instructores utilizar técnicas de guía y trabajar con la correspondencia de sus intereses, propósitos y objetivos.

Bibliografía:

- Jares, X. (2001 a). *Aprender a convivir*. Vigo: Xerais.
- Judson, S. (2005). *Aprendiendo a resolver conflictos*. Editorial Catarata. Pág. 70. Madrid.

Estrategia N° 02: “Organización e Integración Social Laboral Docente”

Resumen

En el mundo profesional del docente, cada ocasión se convierte en objeto de una disposición de sentimientos, pensamientos, convicciones, suposiciones, que transforman las realidades en imágenes y que reconocen conductas "grandes" o "terribles" y un nivel social "predominante" o "de segunda". Cada realidad, conducta o elección es objeto de una disposición de sensaciones de aprobación, desestimación, no partidismo u oposición. Las realidades, las mentalidades y las elecciones

generalmente transmiten cualidades sociales ("grandes" o "horribles") y llegan a tener un significado social. Una parte de estos pensamientos y convicciones se dirigen a algo más que a la experiencia anticipada: pueden suscitar la colaboración o el desorden, dependiendo de cómo se descifren y apliquen.

El procedimiento permitirá al educador fomentar la capacidad de estructurar socialmente su lugar de trabajo, así como establecer las bases para la mezcla entre los amigos y el grupo de trabajo.

Fundamentación

Depende de la teoría de Elton Mayo, ya que propone un conjunto de sistemas que permiten obtener los requerimientos de los educadores dentro de la institución, considerando sus sentimientos, amistad, consideración, conexiones e independencia.

Objetivo

- Lograr organizar e integrar socialmente al docente en su medio laboral.

Análisis temático

Se hace una muestra de actividades razonables para trabajar la asociación y la coordinación social de los educadores en su lugar de trabajo.

“Conociendo y Organizando Nuestro Medio Laboral”

Se trata de que los instructores conozcan, formen y coordinen el lugar de trabajo en el que trabajan a través de fotos, imágenes, gráficos de asociación; que tengan la opción de comunicar sentimientos, consideraciones, mentalidades, cómo se sienten dentro de su asociación, el trabajo que desempeñan, el trabajo que realizan, cómo califican a los demás, cómo los ven los demás, cómo se ven ellos mismos ante sus jefes.

El avance de la estrategia se hará en dos fases, primero el facilitador educará a los miembros sobre el lugar de trabajo en el que trabajan, dando sentido a su conjunto de experiencias, visión, misión, atributos, autoridad de la organización, para que los

miembros puedan coordinar su lugar de trabajo de otra manera (se mencionará la inventiva); además, se conformarán las reuniones de trabajo y el espectáculo. Comentamos los resultados.

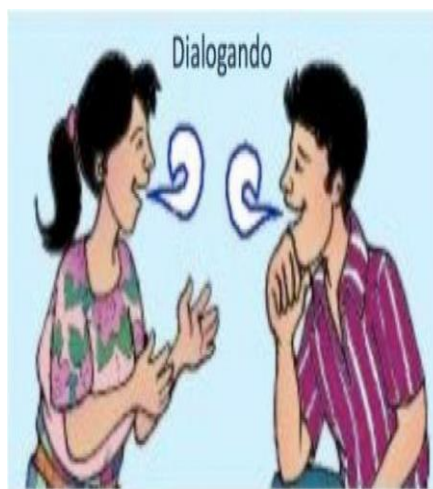
“Escucha Activa”

Si nos tomamos más tiempo para estar a la escucha de los individuos que nos rodean, será más sencillo observar las respuestas a las dificultades que tenemos con ellos.

El punto es comprender el significado de mostrar al otro individuo que estamos sintonizando. Podemos mostrar algunas imágenes de individuos que se están poniendo de pie escuchando cuando hablan. Preguntar si saben cuáles son las señales de que el otro individuo nos está prestando atención y hablar de ellas:

1. comprobar que el otro individuo nos presta atención.
2. Postura adecuada hacia el otro individuo.
3. Evolución de la cabeza certificada.
4. Signos de la cara que muestren interés.
5. 6. Indagaciones sobre todo lo que nos dicen, si es importante.

Indagamos si han visto esto en los individuos que les prestan atención. Suponemos que lo hacen cuando sintonizan. Examinamos cómo nos sentimos cuando alguien se queda escuchando y cómo nos sentimos cuando no nos prestan atención. Qué hacemos cuando intentamos prestar atención a otra persona. Instamos a ciertas personas a mostrar estas mentalidades.



Nota: Imagen de Google

“Conversaciones Asertivas”

El objetivo es fomentar las habilidades de los instructores para hablar con confianza en una reunión. El facilitador explica los objetivos de la actividad y da una charla concisa sobre las habilidades de discusión del grupo. A continuación, entrega a cada miembro una hoja de habilidades del círculo de discusión, un lápiz y una tarjeta temática. Aísla la reunión en pequeños subgrupos y da a entender que durante los siguientes veinte minutos los miembros lo harán:

- Conversarán con los miembros de su grupo, pero sólo discutirán el punto compuesto en la tarjeta o sobre los temas que otros presenten.
- Practicarán las habilidades registradas en la ficha de habilidades no menos de una vez.
- Mantendrán el ritmo de las tertulias durante la duración del movimiento, es decir, suponiendo que un par de individuos de una tertulia se reúnan con otra tertulia, un par de individuos de esa tertulia (a la que se han unido recientemente) deberán inmiscuirse en su discusión inmediatamente para reunirse con la tertulia de la que proceden esos dos miembros.

El moderador responde a las preguntas y regula los elementos. Hacia el final del movimiento, el animador pide a los miembros que estructuren las reuniones para hablar de las preguntas adjuntas: ¿Cuál de las habilidades de discusión has ensayado? ¿Cuál fue la más sencilla? ¿Cuál fue la más problemática? ¿Qué palabras o enfoques de actuación encontraron que pueden hacer que las habilidades de discusión sean más exitosas?

El facilitador pide que resuman y compartan los efectos posteriores de la conversación y presenten los resultados. Hacia el final del último movimiento, el facilitador dirige un ciclo para que los reunidos examinen cómo pueden aplicar lo que han comprendido en sus vidas.

Desarrollo metodológico

Para ejecutar esta técnica y cumplir el objetivo propuesto, proponemos seguir un curso sistémico de tres minutos en cada sesión.

Partes Componentes	Acciones
Introducción	<ul style="list-style-type: none">-motivación- Comunicar el propósito de la organización.- Solicitar revisión y/o control <p>Los instructores presentan temas utilizando los tipos de pensamiento provistos.</p>
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none">- Empleo de actividades aplicativos de aplicación para los participantes.- Evaluar el desarrollo de los miembros.- Mejorado por instructores para garantizar el aprendizaje.- Evaluar los resultados de aprendizaje alcanzados en relación con los objetivos de la conferencia
Conclusión	<ul style="list-style-type: none">- Informar al participante sobre los resultados de la evaluación y reforzar el aprendizaje obtenido para fijar y congelar.- Resumir los temas tratados en la actividad.- Las dinámicas de equipo demuestran la relevancia y empleo de lo aprendido. <p>Anunciar temas de discusión y/o actividades a realizar en la próxima reunión.</p>

Ficha preparatoria para el empleo de la estrategia

Mes: Octubre, 2020.

Periodicidad: Semanalmente con horas respectivas

Desarrollo de la estrategia

Estrategia N° 2			
Cronograma por temas	Tema N° 1	Tema N° 2	Tema N° 3
08:00			
09:30			
10:00			
11:30	Conclusión y cierre de Trabajo		

Evaluación de la estrategia

La evaluación de la estrategia está orientada a recoger las opiniones de los docentes. Son ellos los que nos darán a conocer los logros y vacíos que deja esta estrategia.

Estrategia:

Hora:

Maestro:

Centro educativo:

Opciones de evaluación (puntuaciones)

Por favor evalúe con una X de acuerdo a las siguientes valoraciones:

Evaluación del facilitador

- Titularidad acreditada de la persona jurídica:
 - Motivación para unirse al equipo:
 - La formación en que nos comunicamos y planteamos inquietudes es la siguiente:
 - Resolví mis confusiones así:
- Los métodos utilizados para la estrategia son los siguientes:
- La correlación entre el presentador y el participante es:

¿Qué comentario o sugerencia daría al facilitador de la estrategia?

Evaluación de las temáticas de la estrategia

- Las enmiendas se hacen de la siguiente forma:
- Claridad y coherencia de los temas presentados:

La relación teórica y la práctica es:

- Los datos adquiridos se aplican al trabajo de manera que:
- El contenido del tratamiento se ajusta a la realidad y aporta soluciones:
- Plazo para la implementación de la estrategia en consideración:

¿Sugerencias de mejoras?

Aspectos generales de la estrategia

- El tiempo de apertura especificada orientada a la estrategia es la siguiente:
 - Limpiar y ordenar el área antes de iniciar:
- Los materiales se organizan de la siguiente manera:
- Entorno de control y manejo de cortes externas:
 - Los objetos y el espacio para implementar la estrategia son:
 - La efectividad del refrigerio y la utilidad brindado en la estrategia es:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

¿Qué comentario o sugerencia daría a la organización de la estrategia para mejorarlo?

¿Recomendaría esta estrategia a otras personas?

Sí ☐

No ☐

¿Por qué?

Conclusiones

1. Se espera que conocer y tener claro cómo organizar el lugar de trabajo ayude a los educadores a comunicar sus sentimientos, consideraciones, mentalidades y cómo se sienten dentro de su institución.
2. La escucha activa y su trascendencia radica en establecer grandes conexiones relacionales tanto dentro del lugar de trabajo como fuera de él.
3. Las comunicaciones seguras permiten a los educadores desarrollar habilidades para tener la opción de actuar de la manera más efectiva dentro de su grupo de trabajo.

Recomendaciones

1. Recomendar al Director que los instructores fundamentales para utilizar los sistemas guíen y trabajen con la correspondencia de sus intereses, propósitos y metas.
2. Recomendar al Director que la preparación de los instructores es crucial para lograr una mejor correspondencia y concurrencia.

Bibliografía

- Hernández, R. & otros. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. México.
- Melendo, M. (1995). *Comunicación e integración personal*. Editorial Sal Terrae. Bilbao. España.

Estrategia N° 03: “Trabajo en Equipo”

Resumen

Esta metodología nos facilitará la formación de grupos para ampliar el grado de socialización entre los instructores, y además, dado que aceptamos que la colaboración es fundamental para el buen desarrollo del trabajo, la creación de grupos ayudará a fortalecer los vínculos laborales, pero también los escolares.

Fundamentación

Se basa en la “Teoría del Comportamiento Organizacional de Chester Barnard” para decidir la manera de comportarse de una persona dentro de una asociación; el desarrollo de grupos de trabajo serán los especialistas encargados de perseguir los cambios y las elecciones para mejorar la asociación.

Objetivo

- Incentivar a los docentes a revalorar la importancia del trabajo grupal.

Estudio temático

Se realiza una muestra de ejercicios razonables para fomentar la cooperación dentro del establecimiento.

“La Conducta Asertiva”

Esta sección analiza las motivaciones y comportamientos que ocurren en los individuos y cómo los EQUIPOS logran el establecimiento de metas. Estudia la parte no explicada de la competitividad de los individuos y subgrupos. Descubre lo que se siente al tener éxito o fracaso:

I. Animador coloca formas al azar en torno al centro laboral

El motivo de esta parte es diseccionar el modo en que se realiza la motivación y las formas de comportamiento que se dan en las personas y en las reuniones mientras se establecen sus objetivos; concentrarse en la peculiaridad de la contienda entre las personas y entre los subgrupos; investigar los sentimientos que se incitan al tener éxito o fracaso:

I.El moderador coloca las formas al azar, alrededor del área de trabajo.

II. El moderador pide a cada miembro que valore en silencio la talla o el número de formas que podría trabajar poniendo un bloque encima de otro cuadrado 3D sin

empujarlos. Cuando todos hayan hecho su valoración, el maestro les sugiere empiecen a colocarlos y que decidan si han valorado.

III. El moderador manifiesta que arreglen su sección y les hace saber que poseían otra oportunidad. Les hace saber que para esta puerta abierta deben desvelar su calibre y que será grabado para que otros puedan verlo. Además, les hace saber que habrá un premio para la persona que más se acerque a su expectativa evaluada. Declara que habrá una ronda de muerte súbita cuando sea fundamental.

IV. Cuando hay un campeón y concediéndole su reconocimiento, el animador estructura subgrupos de tamaño equivalente, en función de la cantidad de miembros.

V. Esta vez la consigna será conformar tres segmentos que se superen entre sí. El maestro declara que “cada subgrupo” realizará un medidor. Subraya que los subgrupos deben tener un objetivo razonable. Les hace saber que habrá un premio para el que más se acerque al indicador. Una vez registradas las evaluaciones, pide que comiencen.

VI. Cuando el subgrupo triunfante haya sido compensado, el facilitador dirige una conversación centrada en el método más competente para lograr un objetivo, la tensión y la rivalidad en la reunión, el deseo de afrontar los retos, el valor de la inspiración externa (recompensas) y las exigencias que se imponen a sí mismos.

VII. El moderador dirige una interacción para que la reunión diseccione cómo se puede aplicar en sus vidas lo que han comprendido.

“Desarrollo del Equipo”

Concentrarse en el proceso de avance del CARI (confianza, apertura, realización, interdependencia); utilizar un modelo de autoanálisis del grupo:

I.El mediador informa de los objetivos de la actividad y resume la interacción. Comunica a los miembros que se concentrarán en el modelo CARI analizando sus partes singulares y que después percibirán cómo funciona en una reunión.

II. El animador separa a los miembros en cuatro subgrupos y les entrega papel y lápiz. Les hace saber que cada reunión hará un modelo de grupo de trabajo ideal, según uno de los cuatro procesos de desarrollo del CARI: confianza, apertura, realización y la interdependencia. Se asignan unos cuantos miembros para cada reunión (dos). Cada reunión dispondrá de cinco minutos para presentar su modelo a diferentes personas. Se les insta a ser inventivos a la hora de fomentar sus presentaciones y se les informa de que pueden utilizar la simulación, la reproducción o algún otro método de ayuda para impartir su modelo realmente.

III. El animador explica momentáneamente las cuatro ideas del CARI (se pueden anotar en el esquema para que los participantes puedan hablar de ellas más tarde). Se muestra una síntesis de las cuatro rasfos o criterio de la CARI como:

- Los grupos planifican sus modelos y preparan sus presentaciones (treinta minutos).
- El facilitador les pide que reconozcan cómo trabajan los grupos teniendo en cuenta el aspecto CARI y que preparen un informe de su análisis.
- Cada grupo presenta su modelo e informa sobre su propio funcionamiento teniendo en cuenta el modelo (cinco minutos).
- Una vez hechas todas las presentaciones, el facilitador organiza una conversación sobre la combinación de las cuatro ideas CARI en un grupo de trabajo y se planifican tres o cuatro especulaciones que representen la interrelación entre los cuatro componentes del modelo CARI (veinte minutos).
- Cada grupo presenta su informe, sus ideas, a los demás miembros.
- Se mantiene una conversación sobre el modelo CARI con toda la tertulia.
- El facilitador dirige un ciclo para que los reunidos examinen cómo pueden aplicar en sus vidas lo que han comprendido.

“Tomar Decisiones”

La idea es producir opciones de manera inventiva y valiosa. Hacemos reuniones de dos individuos. Mediante el cual un quipo apoyará a conservar las directrices del movimiento y se asegura de que se cumplan. En un número esencial colocamos tantos trozos de cartón como reuniones de trabajo, un palo de pasta, un rotulador, un papel y una revista, unas tijeras.

Pautas de inicio (comunicadas a todos los miembros): cada agrupación debe hacer una obra de arte plástica que aborde una casa, un sol mayor, un cerro y un individuo. Todas las piezas de la colección deben estar conectadas mediante un cartón o cartulina y marcadas con el título como mínimo. Sólo se puede emplear el material que el líder pone en la mesa focal. Se tiene 10 minutos para terminar el movimiento. Anteriormente de que se acaben los 10 minutos, los arreglos deben ser entregados al facilitador.

Cuando se han conformado las agrupaciones y se han dado las pautas en el inicio de realizar sus trabajos mediante un tiempo prudencial de los trabajos particulares de cada agrupación, para que formen y asignen lo que van a notar. Hay que poner un acento extraordinario en la manera de que nadie pueda salirse del trabajo repartido. Cuando se han aclarado los trabajos para cada una de las reuniones.

Roles específicos:

1º grupo:

- Se dedican a notar lo que sucede.
- No median nunca por ningún grupo.
- Observan todo lo que ocurre, por ejemplo:
 - El esquema que expone la agrupación.
 - La forma en que se juntan.
 - Las conexiones entre ellos, los trabajos que esperan.
 - Las relaciones con las diferentes tertulias.

2º grupo:

- Su principal característica es que cada grupo tiene la opción de hacer su pintura mural.
- Deben gestionar de forma justa cualquier disputa que pueda surgir.

3º grupo:

- Quieren ganar sin importar nada más.
- Para ello, se permiten hacer cualquier cosa.
- No ayudan a las diferentes agrupaciones y no deben enfrentarse al reto de que otra agrupación mejore un collage que el suyo.

4º grupo:

- Trabajan en su collage sin entrometerse con ninguna persona o cosa y mientras no tengan problemas o enfrentamientos.
- Nunca se enfrentarán a peticiones u hostilidades.
- Su postura es la acomodación y la coherencia.
- Mientras no se juegue con ellos ni su trabajo, seguirán trabajando.

5º grupo:

- Quieren ganar sin importar nada más.
- Para conseguirlo, se permiten hacer cualquier cosa.
- No ayudan a las diferentes agrupaciones y no deben enfrentarse al reto de que otra agrupación mejore un plan antes que el suyo.

Desarrollo Metodológico

En implementar la estrategia y lograr los objetivos propuestos, recomendamos sugerencias mediante una metodología de tres puntos en cada contenido:

Partes Componentes	Acciones
Introducción	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación. - Comunicación de los objetivos de la reunión. - Repaso y/o control de los requisitos.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de la materia por el facilitador, utilizando el tipo de razonamiento previsto. - Realización por los participantes de ejercicios prácticos de aplicación. - Evaluación formativa del progreso de los participantes. - Refuerzo por parte del facilitador, con el fin de asegurar el aprendizaje logrado.
Conclusión	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del aprendizaje logrado en relación con los objetivos de la reunión. - Comunicación a los participantes de los resultados de la evaluación y refuerzo con el fin de corregir y fijar el aprendizaje logrado. - Síntesis del tema tratado en la reunión.

Ficha preparatoria para el empleo de la estrategia

Mes: Noviembre, 2020.

Periodicidad: Una semana por cada tema.

Desarrollo de la estrategia

Estrategia N° 3			
Cronograma por Temas	Tema N° 1	Tema N° 2	Tema N° 3
08:00			
09:30			
10:00			
11:30	Conclusión y Cierre de Trabajo		

Evaluación de la estrategia

La evaluación de la estrategia está orientada a recoger las opiniones de los docentes. Son ellos los que nos darán a conocer los logros y vacíos que deja esta estrategia.

Estrategia:.....

Hora:.....

Maestro:.....

Centro educativo:.....

Opciones de evaluación (puntuaciones)

Por favor evalúe con una X de acuerdo a las siguientes valoraciones:

Evaluación del facilitador

- Titularidad acreditada de la persona jurídica:
- Motivación para unirse al equipo:
- La formación en que nos comunicamos y planteamos inquietudes es la siguiente:
- Resolví mis confusiones así:
- Los métodos utilizados para la estrategia son los siguientes:
- La correlación entre el presentador y el participante es:

¿Qué comentario o sugerencia daría al facilitador de la estrategia?

.....

.....

Evaluación de las temáticas de la estrategia

- Las enmiendas se hacen de la siguiente forma:
- Claridad y coherencia de los temas presentados:
La relación teórica y la práctica es:
- Los datos adquiridos se aplican al trabajo de manera que:
- El contenido del tratamiento se ajusta a la realidad y aporta soluciones:
- Plazo para la implementación de la estrategia en consideración:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

¿Qué comentario o sugerencia daría para mejorar la estrategia?

.....

.....

Aspectos generales de la estrategia

- El tiempo de apertura especificada orientada a la estrategia es la siguiente:

- Limpiar y ordenar el área antes de iniciar:

Los materiales se organizan de la siguiente manera:

- Entorno de control y manejo de cortes externas:

- Los objetos y el espacio para implementar la estrategia son:

- La efectividad del refrigerio y la utilidad brindado en la estrategia es:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

¿Sugerencias de mejoras?

.....

.....

¿Recomendaría esta estrategia a otras personas?



Sí ☐

No

¿Por qué?

.....
.....

Conclusiones

1. Lograr la inspiración y concentrarse en la peculiaridad de la competencia entre personas y entre subgrupos; además de tener la opción de comunicar sus sentimientos.
2. El perfeccionamiento de la técnica CARI (confianza, apertura, realización, interdependencia) permitió la autodeterminación de los reunidos.
3. Producir elecciones cooperativas de forma innovadora y útil, para el avance del lugar de trabajo.

Recomendaciones

1. Sugerir al Director aplicar a la institución estas presentaciones.
2. Proponer al Director nuevas presentaciones o dinámicas para esta estrategia.

Bibliografía

- Hernández, R. & otros. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. México.
- Katzenbach, J. (2000). *El trabajo en equipo*. Ediciones Granica. Buenos Aires. Argentina.
- Monroy, A. (1999). *Dinámica de grupos*. Editorial Pax. México.

3.2.5 Cronograma de la propuesta

I.E.E. "San Juan", Distrito Chota, Provincia Chota			
Fecha por Estrategia	Estrategia N° 1	Estrategia N° 2	Estrategia N° 3

Meses, 2020	Setiembre				Octubre				Noviembre			
Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividades												
Coordinaciones Previas												
Convocatoria de Participantes												
Formalización de las Estrategias												
Conclusiones												

3.2.6 Presupuesto

Recursos Humanos

Cant.	Requerimiento	Costo Individual	Total
1	Capacitador	S/ 300.00	S/ 900.00
1	Facilitador	S/ 200.00	S/ 600.00
Total			S/ 1500.00

Materiales:

Cantidad	Requerimientos	Costo individual	Total
18	Folders con fasters	S/ 1.00	S/ 18.00
18	Lapiceros	S/ 1.00	S/ 18.00
1200	Hojas bond	S/ 0.03	S/ 36.00
18	Refrigerios	S/ 5.00	S/ 90.00
600	Copias	S/ 0.10	S/ 60.00
Total			S/.222.00

Resumen del Monto Solicitado	
Recursos humanos	S/ 1500.00
Recursos materiales	S/ 222.00
Total	S/ 1722.00

3.2.7 Financiamiento de las estrategias

Responsables: LOZANO BECERRA, Zara.

CARRANZA VÁSQUEZ, LILA.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

1. Las conexiones relacionales deficientes entre los docentes se demuestran por la ausencia de asociatividad, la trascendencia de la comunicación vertical, la ausencia de consideración entre los docentes, la ausencia de fortaleza y apoyo en la mejora de las reglas de conjunción y la ausencia de dirección conjunta.
2. Escasa solidaridad y empatía entre compañeros, escasa participación en la elaboración de normas de convivencia, no se toman decisiones de manera conjunta, hay una desvinculación organizacional, como consecuencia de la falta de compromiso e identificación institucional docente.
3. Las teorías de Elton Mayo sobre las Relaciones Humanas, el Comportamiento Organizacional de Chester Barnard y el Clima Organizacional de Rensis Likert, permitieron planificar y basar las metodologías instructivas con la intención de trabajar en las conexiones relacionales de los educadores y fueron recogidas por el problema de investigación.
4. Las estrategias siguieron la lógica de los objetivos específicos y se relacionaron con la base teórica a través de los objetivos, temarios y fundamentación de cada estrategia.

CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES

1. Proponer al Director adecuar la propuesta a otros contextos educativos a fin de que las instituciones afines cumplan con sus principios de identificación y solución de problemas.
2. Sugerir al Director aplicar la propuesta con la finalidad de propiciar el desarrollo institucional y mejorar el ambiente laboral docente.

Referencia bibliográfica

- Bantulá, J. (2004). *Juegos motrices cooperativos*. Editor Service S.L. Barcelona. España.
- Barkley, E. (2007). *Técnicas de aprendizaje colaborativo*. Ediciones Morata. Madrid. España.
- Barnard, Ch. (1938). *Las funciones del ejecutivo*. Harvard University Press.
- Barnard, Ch. (1948). *Organización y gestión*. Harvard University Press.
- Blanch, J. (2003). *La Escuela de las relaciones humanas en teoría de las relaciones laborales*. Editorial UOC, Barcelona, España.
- Burguet, M. (1999). *El educador como gestor de conflictos*. Bilbao: Descleé de Brouwer.
- Cabanes, L. (2005). *Relaciones Intergrupales en el Proceso Docente, Una Perspectiva Cultural*. España.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia. Editorial McGraw-Hill. Interamericano. Quinta edición.
- Cirera, J. (2004). *Conflictos en los centros educativos. Cultura organizativa y mediación para la convivencia*. Graó. Barcelona.
- Cornelius, H. & otro. (1996). *Tú ganas, yo gano. Cómo resolver conflictos creativamente y disfrutar con las soluciones*. Madrid Gaia Ediciones.
- De la Fuente, T. (2020). "El juego como una estrategia para favorecer el desarrollo de la autorregulación emocional en los niños de 4 años a través de la educación virtual en una I.E. particular de Santiago de Surco". *Facultad de Educación. PUCP*.
- Fernández, I. (1999). *Prevención de la violencia y resolución de conflictos. El clima escolar como factor de calidad*. Madrid. Nancea.
- Galtung, J. (2003) *Paz por medios pacíficos. Paz y conflicto, desarrollo y civilización*. Bilbao: Bakeaz/Guernica Gogoratuz.
- Girón, M. (2004). *Encuentros cara a cara: valores y relaciones interpersonales en la escuela*. Editorial Grao. Barcelona, España.
- Gómez, P. (2000). *Programa de fomento de la convivencia en centros educativos*. Valencia: Consejería de Cultura, Educación y Ciencia.
- González, M. (2002). *Cómo mejorar las relaciones humanas*. Ediciones Fiscales. México.
- Harris, T. (1969). *Yo estoy bien, tú estás bien*. Barcelona: Grijalbo.
- Hernández, R. & otros. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Quinta edición. México: McGrawHill.

- Hernández, R. & otros. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Quinta edición. México: McGrawHill.
- Hinostroza L, S. (2020). “*Prácticas letradas en el hogar y la adquisición de la escritura emergente en niños de 5 años de una IE pública de Magdalena del Mar en el contexto de la educación no presencial*”. Facultad de Educación. PUCP.
- Jares, X. (2001). *Aprender a convivir*. Vigo: Xerais.
- Jares, X. R. (2001 a). *Aprender a convivir*. Vigo: Xerais.
- Judson, S. (2005). *Aprendiendo a resolver conflictos*. Editorial Catarata. Pág. 70. Madrid.
- Judson, S. (2005). *Aprendiendo a resolver conflictos*. Editorial Catarata. Pág. 70. Madrid.
- Katzenbach, J. (2000). *El trabajo en equipo*. Ediciones Granica. Buenos Aires. Argentina.
- Likert, R. (1961). *The human organization*. McGraw Hill Book Co, New York.
- Likert, R. (1967). *New patterns of Management*. McGraw Hill,
- Mayo, E. (2002). *Teoría de las relaciones humanas*. FCE, México.
- Melendo, M. (1995). *Comunicación e integración personal*. Editorial Sal Terrae. Bilbao. España.
- Monroy, A. (1999). *Dinámica de grupos*. Editorial Pax. México.
- Robbins, S. (2004). *La teoría de las relaciones humanas*. Pearson: Educación, México.
- Rodríguez, D. (2017). “*Las relaciones interpersonales en el comportamiento organizacional de los trabajadores de Servientrega Ambato S.A.*”. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de La Educación. Ambato – Ecuador.
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. FCE México.
- Soria, V. (2004). *Relaciones humanas*. Editorial Limusa, México D.F. Pág. 304.

ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ
GALLO” DE LAMBAYEQUE**

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

**PROGRAMA DE LICENCIATURA EN
EDUCACIÓN MODALIDAD MIXTA LEMM**



GUÍA DE ENCUESTA

DATOS INFORMATIVOS.

Título: _____ Grado Académico: _____

Última Especialización: _____

Empleo/Cargo:-----

Apellidos y Nombres del Encuestador:.....

Lugar y Fecha: _____

Código A: Relaciones Interpersonales

1. ¿Cómo califica las relaciones interpersonales entre docentes?

Excelente Muy buena Buena

Regulares Mala Muy mala

2. ¿Contribuye Ud. a mejorar las relaciones interpersonales entre docentes?

Siempre A veces Nunca

3. ¿Practican el valor del respeto entre los gestores de su institución?

Siempre A veces Nunca

4. ¿Qué tipo de comunicación existe en su institución?

Horizontal Vertical

5. ¿Se siente identificado con su institución?

Siempre

A veces

Nunca

6. ¿Toman decisiones de manera conjunta?

Siempre

A veces

Nunca

7. ¿Existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo?

Siempre

A veces

Nunca

6. ¿Tiene comunicación permanente con sus colegas?

Siempre

A veces

Nunca

7. ¿La sensibilización institucional gira en torno a sus objetivos y necesidades?

Siempre

A veces

Nunca

8. ¿Existe empatía institucional en su institución?

Siempre

A veces

Nunca

9. ¿Las normas de convivencia institucional son construidas por todo el equipo de docentes que pertenecen a la institución?

Siempre

A veces

Nunca

10. ¿Su institución ha contribuido a su realización personal y profesional?

Siempre

A veces

Nunca

11. ¿Valoran el trabajo del docente?

Siempre

A veces

Nunca

12. ¿Los programas de capacitación dictados por su institución colman sus expectativas?

Siempre

A veces

Nunca

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

Siempre

A veces

Nunca



UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO” DE LAMBAYEQUE

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

PROGRAMA DE LICENCIATURA EN EDUCACIÓN

MODALIDAD MIXTA LEMM



GUÍA DE ENTREVISTA

Empleo/Cargo:

Título: Grado Académico:

Última Especialización:

Lugar y Fecha de la Entrevista:

Apellidos y Nombres del Entrevistado:

Apellidos y Nombre del Entrevistador:

Código A: Relaciones Interpersonales Docentes

1. ¿Podrías describir el comportamiento de los docentes y directivo de su institución?

.....
.....
.....

2. ¿El directivo es participe de una comunicación horizontal?

.....
.....
.....

3. ¿Cómo caracterizaría el clima institucional de su institución?

.....

.....

.....

4. ¿Fomenta espacios para analizar profesionalmente las relaciones interpersonales de su institución?

.....

.....

.....

5. Detalle las debilidades interpersonales que se observan en su institución.

.....

.....

.....

6. ¿Considera que el directivo de su institución motiva al personal para mejorar los niveles de relaciones interpersonales?

.....

.....

.....

7. ¿Frente a un comportamiento inadecuado, el directivo de la institución actúa asertivamente?

.....

.....

.....

Código B: Estrategias Didácticas

8. ¿Qué opinión le merecen las estrategias didácticas?

.....

.....

.....

9. ¿Cree Ud. que los docentes y directivo de su institución a partir de las estrategias didácticas mejoren las relaciones interpersonales docentes?

.....

.....

.....

-

CUADRO DE PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	RECURSOS	CRONOGRAMA	TIEMPO
Plan de estrategias didácticas para mejorar las relaciones interpersonales docentes	Involucrar a docentes en la participación de estrategias que ayuden a mejorar las relaciones interpersonales	Estrategia N° 01: “Convivencia y Relaciones Interpersonales Docentes” Permitirá a los educadores fomentar la capacidad de examinar y descifrar la situación en la que trabajan y crean, tolerando los problemas.	Metodología Diagnóstica: Se hace una presentación de las actividades prácticas para mejorar la convivencia y relaciones interpersonales docentes.	- Humanos: Maestros, administrativos y herramientas de internet.	Actividad 1: Grupos de interaprendizaje Estrategia N °1	1era semana: 8h
	Mejorar la convivencia Y los conflictos interpersonales que se dan entre Los docentes.	Estrategia N° 02: “Organización e Integración Social Laboral Docente” El procedimiento permitirá al educador fomentar la capacidad de estructurar socialmente su lugar de trabajo.	Se hace una muestra de actividades razonables para trabajar la asociación y la coordinación social de los educadores en su lugar de trabajo.	- Humanos: Maestros, administrativos, material concreto	Actividad 2: Parejas Estrategia N °2 8 h	2da semana: 10 h
	Lograr organizar e integrar socialmente al docente en su medio laboral.	Estrategia N° 03: “Trabajo en Equipo”	metodología Activa nos facilitará la formación de grupos para ampliar el grado de socialización entre los instructores, y además, dado que	- Humanos: Maestros, administrativos, materiales útiles escolares	Actividad 3: Personalizada Estrategia 3 8h	3era semana: 8 h 4ta semana: 8h

			aceptamos que la colaboración es fundamental para el buen desarrollo del trabajo, la creación de grupos ayudará a fortalecer los vínculos laborales, pero también los escolares.			
--	--	--	--	--	--	--




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: Zara Lozano Becerra
Título del ejercicio: Revisión
Título de la entrega: Estrategias Didácticas para Mejorar las Relaciones Interpers...
Nombre del archivo: TESIS_CARRANZA_V_SQUEZ_LILA.doc
Tamaño del archivo: 4.53M
Total páginas: 108
Total de palabras: 19,987
Total de caracteres: 111,078
Fecha de entrega: 01-dic.-2022 12:43p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 1968414975

UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO"
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



TESIS

Estrategias Didácticas para Mejorar las Relaciones Interpersonales de los Docentes de la LEI, N° 304 "San Juan", Distrito Chota, Provincia Chota, Año 2020

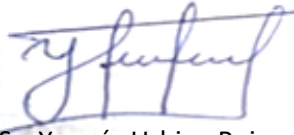
Trabajo Presentado para Obtener la Licenciatura en Ciencias de la Educación, Nivel Inicial

Investigadora: LOZANO BECERRA, Zara.

CARRANZA VÁSQUEZ, Lila.

Asesor: M. Sc. Urbina Ruiz, Yasmín Francisca.

LAMBAVEQUE - PERÚ
2022


M.Sc. Yasmín Urbina Ruiz
Asesora

Estrategias Didácticas para Mejorar las Relaciones Interpersonales de los Docentes de la I.E.I. N° 304 "San Juan", Distrito Chota, Provincia Chota, Año 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	0%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	8%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	6%
3	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
5	myslide.es Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to UNILIBRE Trabajo del estudiante	<1%

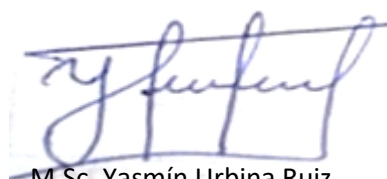
Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



M.Sc. Yasmín Urbina Ruiz
Asesora



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:




LOZANO BECERRA ZARA Y CARRANZA VASQUEZ LILA

Ha(n) cumplido con entregar dentro del archivo de su tesis titulada **"ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LA I.E.I. N° - 304 SAN JUAN, DISTRITO CHOTA, PROVINCIA CHOTA AÑO 2020"** (expediente N°0736-2023-VIRTUAL-U.I-FACHSE de fecha 20 de enero de 2023) para la obtención del Título profesional de Licenciado(a) en Educación, especialidad de Educación Inicial, el software de reporte de similitud del TURNITIN el cual indica un índice de similitud del 18%, el mismo que ha sido revisado y constatado por la M. Sc. Urbina Ruiz Yasmín Francisca (Asesora) según se determina en el Reglamento General de Investigación, aprobado con Resolución N° 365-2022-CU, de fecha 27 de julio 2022.

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

Lambayeque, 20 de enero de 2023


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

YFSE/

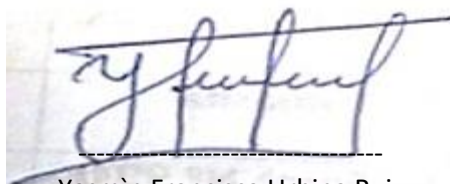
CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Yasmín Francisca Urbina Ruiz, usuario revisor del documento titulado Estrategias didácticas para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E.I. N° - 304 San Juan, distrito Chota, provincia Chota, año 2020. Cuyas autoras son, Zara Lozabo Becerra, Lila Carranza Vásquez identificada con documento de identidad 40818945; declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de 18% verificable en el Resumen de Reporte Automatizado de similitudes que se acompaña.

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

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

Lambayeque, 21 de diciembre del 2022



Yasmín Francisca Urbina Ruiz
DNI:40818945
Docente Asesora

Se adjunta:

*Resumen del Reporte automatizado de similitudes

*Recibo Digital