



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

# **ESCUELA DE POSTGRADO**

## **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### **TESIS**

**ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE GESTIÓN PARTICIPATIVA PARA  
MEJORAR EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA FORESTAL AMBIENTAL  
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR**

**EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

#### **AUTOR:**

Mg. EDIN BECERRA CELIZ

#### **ASESOR**

Dr. JUAN PEDRO SOPLAPUCO MONTALVO

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN**

**INNOVACIÓN PEDAGÓGICA**

CHICLAYO – PERÚ

2016

**PÁGINA DE JURADO**

**Dr. Manuel Ramos de la Cruz**  
**Presidente**

**Dra. Jackeline Margot Saldaña Millan**  
**Secretario**

**Dr. Juan Pedro Soplapuco Montalvo**  
**Vocal**

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, **Edin Becerra Celiz** egresado (a) del Programa de Maestría ( ) Doctorado (X) Doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 40775577

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: **“ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE GESTIÓN PARTICIPATIVA PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA FORESTAL AMBIENTAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA”**.
2. La misma que presento para optar el grado de: Doctor en Ciencias de la Educación.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Pimentel, 20 de abril de 2018

Firma  
Nombres y apellidos: Edin Becerra Celiz  
DNI: 40775577

**DEDICATORIA**

***A Dios, mi guía y acompañante***

***Con mucho amor  
A mis padres, hermanos, sobrino  
y al amor de mi vida***

***EDIN BECERRA CELIZ***

## AGRADECIMIENTO

Uno de los logros académicos más importantes en nuestra vida intelectual y profesional, es haber culminado mi estudio de doctorado y especialmente escribir estas líneas en mi tesis doctoral. Me llena de orgullo y satisfacción esbozar estas líneas ya que en ellas indica la culminación de todo un esfuerzo, entrega y dedicación de años de estudio y de investigación.

El Autor

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE GESTIÓN PARTICIPATIVA PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA FORESTAL AMBIENTAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA”, con la finalidad de diseñar y fundamentar una propuesta de Gestión Participativa basadas en las teorías; para mejorar el comportamiento organizacional; que resuelva la escasa comunicación entre los gestores y los demás miembros de la comunidad institucional; superándose la falta de mejoras y motivación en el desarrollo del personal docente, administrativo y estudiantes de la Escuela Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

## ÍNDICE

PÁGINA DE JURADO	ii
DECLARACIÓN JURADA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
ÍNDICE DE ANEXOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Problema	17
1.2. Objetivos	17
1.2.1. Objetivo general.	17
1.2.2. Objetivos específicos.	18
II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	20
2.1. Marco teórico	20
2.1.1. Metodología de gestión educativa.	20
2.1.2. El comportamiento organizacional desde la teoría de la administración.	21
2.1.3. Teorías que sustenta la investigación.	22
2.2. Marco conceptual	33
2.2.1. El comportamiento institucional de los gerentes.	33
2.2.2. Elementos básicos del comportamiento individual.	34
2.2.3. La conducta social	39
2.2.4. El conflicto dentro del comportamiento institucional.	40
2.2.5. El manejo de conflictos.	42
2.2.6. El comportamiento organizacional desde la teoría de las relaciones humanas.	44
2.2.7. La gerencia educativa y la motivación de los docentes en educación superior.	51
III. MARCO METODOLÓGICO	54
3.1. Variables	54
3.1.1. Definición Conceptual	54
3.1.2. Definición Operacional.	54

3.2. Operacionalización de variables	55
3.3. Metodología	57
3.4. Tipo de estudio	57
3.5. Diseño	57
3.6. Población, muestra y muestreo	58
3.6.1. Población.	58
3.6.2. Muestra.	58
3.6.3. Muestreo.	59
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
3.8. Métodos de análisis de datos	61
3.9. Aspectos éticos	61
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	63
4.1. Presentación de los Resultados.	63
4.1.1. Encuesta a los docentes y administrativos de la escuela profesional de Ing. Forestal Ambiental.	63
4.1.2. Encuesta a Estudiantes de la Escuela Profesional de Ing. Forestal Ambiental.	75
4.2. Propuesta de una estrategia metodológica de gestión participativa para mejorar el comportamiento organizacional de la escuela profesional de ingeniería forestal ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota	87
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	111
5.1. Conclusiones	111
5.2. Recomendaciones	112
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	113



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra de la Investigación	58
Tabla 2. Organización de actividades y eventos para Docentes y Administrativos	64
Tabla 3 Comportamiento Institucional para Docentes y Administrativos	66
Tabla 4 Grado de relaciones humanas para Docentes y Administrativos	68
Tabla 5 Valores y Actitudes en la Institución para Docentes y Administrativos	70
Tabla 6 Manejos de Conflictos para Docentes y Administrativos	72
Tabla 7 Procesos Administrativos para Docentes y Administrativos	74
Tabla 8 Organización de actividades y eventos para estudiantes	77
Tabla 9 Comportamiento Institucional para estudiantes	79
Tabla 10 Grado de Relaciones Humanas para estudiantes	81
Tabla 11 Valores y actitudes en la institución para estudiantes	83
Tabla 12 Manejos de conflictos para estudiantes	85
Tabla 13 Procesos administrativos para estudiantes	86

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Características de una organización social.	30
Figura 2. Teoría sociocritica de Stephen J. Ball	46
Figura 3. Teoría sociocritica de Stephen J. Ball	47
Figura 4. Organización de actividades y eventos para Docentes y Administrativos	65
Figura 5. Comportamiento institucional para Docentes y Administrativos	67
Figura 6. Grado de relaciones humanas para Docentes y Administrativos	69
Figura 7. Valores y Actitudes en la Institución para Docentes y Administrativos	71
Figura 8. Manejos de conflictos para Docentes y Administrativos	73
Figura 9. Procesos administrativos para Docentes y Administrativos	75
Figura 10. Organización de actividades y eventos para estudiantes	77
Figura 11. Comportamiento institucional para estudiantes	79
Figura 12. Grado de relaciones humanas para estudiantes	81
Figura 13. Valores y actitudes en la institución para estudiantes	83
Figura 14. Manejos de conflictos para estudiantes	85
Figura 15. Procesos administrativos para estudiantes	87

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. Encuesta a los Docentes y Administrativos de la Escuela Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental UNACH.	118
ANEXO 2. Encuesta a los Estudiantes de la Escuela Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental UNACH.	120
ANEXO 3. Formatos de la Validación de las Encuestas.	122
ANEXO 4. Formatos de Validación del Programa.	130
ANEXO 5. Cuadro de Fotos que Evidencia la Realización de la Propuesta.	136

## RESUMEN

El presente trabajo titulado Estrategia Metodológica de Gestión Participativa para mejorar el Comportamiento Organizacional de la Escuela Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota se plantea como objetivo contribuir a mejorar las actitudes, las actitudes de los agentes educativos planteando mejoras en el comportamiento institucional. Los materiales usados para el presente trabajo son material de escritorio, material bibliográfico especializado, equipo de computación, entre otros pertinentes al trabajo. Por parte el tipo de investigación que tenemos es el Básica Descriptiva – Propositiva, la observación participante, la encuesta. La población estuvo conformada por la Universidad Nacional Autónoma de Chota de la Ciudad de Chota y la muestra está conformada por la Escuela Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota está constituida por 240 estudiantes, 12 docentes y 2 administrativos, que son el total de 254 todo de la escuela profesional del año 2016, repartiéndose en un muestreo de 107; la información fue recolectada a través de instrumentos como encuesta, el Test de Likert, centralizados en dimensiones e indicadores del comportamiento organizacional. Entre las conclusiones más significativas tenemos que la estrategia de gestión educativa participativa comprende entre otros un plan de acciones para el desarrollo del comportamiento institucional la misma que es la parte operativa de la propuesta que comprende cuatro talleres, desarrollándose en cada una de ellas las siguientes acciones: Asesoría, técnica, dotación de materiales y logística, acompañamiento del proceso, monitoreo de las acciones.

**Palabras claves:** gestión educativa, gestión participativa, relaciones interpersonales, comportamiento institucional, valores.

## ABSTRACT

This paper entitled "Methodological Strategy Participative Management to improve Organizational Behavior of the Professional School of Environmental Forest Engineering of the National Autonomous University of Chota" therefore seeks to contribute to improving attitudes, attitudes of educators considering improvements institutional behavior. The materials used for this study are writing materials, specialized library materials, computer equipment, among other relevant work. By the type of research, we have the basic descriptive - Prepositive, participant observation, the survey. The population consisted of the "Autonomous Chota" National University of the City of Chota and the sample is made up of the Professional School of Environmental Forest Engineering of the National "Autonomous Chota" University consists of 240 students, 12 teachers and 2 administrative, which are the total of 254 all professional school in 2016, sharing in a sample of 107; the information was collected through survey instruments such as the Likert test, centralized in dimensions and indicators of organizational behavior. Among the most significant findings we have the strategy of participatory educational management includes among others an action plan for the development of institutional behavior it is the operative part of the proposal includes four workshops, developing in each of the following actions: Consulting, technical, provision of material and logistical support in the process, monitoring of actions.

**Key words:** educational management, participative management, interpersonal relationships, institutional behavior, values.

# **I. INTRODUCCIÓN**

## I. INTRODUCCIÓN

En las últimas dos décadas previas al siglo XXI se fue intensificando el fenómeno de la globalización, el mismo que no respetó fronteras ni distancias geográficas, siendo las telecomunicaciones, la informática y la comunicación satelital los sistemas de vanguardia que hoy en día se han convertido en los soportes de las transformaciones producidas en la economía, política y cultura mundial. En este escenario, desde la década de los 90 se producen aceleradamente nuevas modificaciones estructurales en todos los niveles: sociales, económicos, políticos, psicológicos y axiológicos sin excepción, emergiendo una nueva denominación terminológica y conceptual en las relaciones humanas, cual es el fenómeno de la globalización, concepto que pasa a sustituir los viejos estereotipos del comportamiento humano, y con ello modifica no sólo la forma de concebir las estructuras físicas, económicas, organizacionales, comerciales, de expansión geopolítica; sino también, modifica las actitudes, los comportamientos organizacionales, los estilos de vida de las diversas sociedades del mundo.

Las diversas investigaciones destacan que este fenómeno emergente a su vez ha repercutido en nuevas demandas, desafíos y necesidades sociales ante sus instituciones tutelares, como: Cambios de paradigmas en los nuevos roles del liderazgo; transformaciones en las gestiones o conducciones institucionales; mejorar aceleradamente la calidad de gestión en el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y del tiempo; cambiar los paradigmas en la planificación de tareas y la distribución de trabajo y su productividad, entre muchos otros. En este sentido es que se hace muy esencial en las organizaciones e instituciones sociales, particularmente en las educativas, cambiar la filosofía de gestión, las actitudes, las estructuras de las organizaciones educativas (Alvariño, Arzola, Brunner, Olivia, & Vizcarra, 2000).

Sin embargo, no sé podido ver antecedentes o estudios relacionados al comportamiento organizacional a nivel superior pese a los cambios sustanciales y a las demandas de la sociedad, los bajos niveles de calidad en formación profesional persisten, las formas convencionales y tradicionales de gestión

institucional universitarias se mantienen vigentes, las instituciones en todos los niveles desde el inicial hasta las Universidades lo que han hecho es reacomodarse al sistema, más no han desarrollado innovaciones de fondo en sus gestiones.

A esta práctica convencional de los sistemas educativos universitarios centralizados predominante aún en las instituciones universitarias del Perú no se cuenta con un estudio aplicado al comportamiento organizacional ya sea de escuelas profesionales de las universidades, se pretende hoy en pleno fenómeno globalizador desarrollar modelos o estrategias alternas que tengan características de descentralización, que cambie las competencias a fin de lograr una gestión institucional participativa e inclusiva con todos los integrantes de la organización social, a fin de hacer más óptimo el trabajo y cumplir con los objetivos institucionales trazados.

En el presente trabajo de investigación denominado “Estrategia Metodológica de Gestión Participativa para Mejorar el Comportamiento Organizacional de la Escuela Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota” frente a la problemática observada en las actitudes y en las relaciones interpersonales entre los docentes, personal administrativo y estudiantes de la Escuela Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental, se plantea como objetivo general diseñar una estrategia de gestión participativa justificada en la teorías del comportamiento organizacional para mejorar el comportamiento institucional en la Escuela Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

La importancia de la investigación viene a ser el proceso de gestión en relación con el comportamiento institucional en el nivel superior. El campo de acción lo constituye la estrategia de gestión participativa en la Escuela Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, los métodos son Básica Descriptiva – Propositiva lo que nos permitió acumular cierta investigación sobre la literatura científica especializada sobre determinados elementos teóricos y conceptos que tiene que ver con el comportamiento organizacional; el método analítico – sintético que fueron empleados en las



distintas conceptualizaciones encontradas, procediendo a descomponerlas, para proponer nuestras propias definiciones.

### **1.1. Problema**

**Problema Central.** - Se puede observar que en el comportamiento organizacional de los docentes y estudiantes de la Universidad Nacional "Autónoma de chota" existen deficiencias en las actitudes y en la práctica axiológica de sus actores sociales, las mismas que se traducen en inseguridad laboral, escasa comunicación entre los gestores y los demás miembros de la comunidad institucional, relaciones interpersonales quebradas afectivamente y valorativamente, falta de mejoras y motivación en el desarrollo del personal docente, administrativo y estudiantes.

**Formulación del Problema.** - ¿Cómo puedo mejorar el comportamiento organizacional de la escuela profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional "Autónoma de chota"?

### **1.2. Objetivos**

Proceso de gestión en relación al Comportamiento organizacional en el nivel superior.

#### **1.2.1. Objetivo general.**

Diseñar y fundamentar una estrategia metodológica de gestión participativa para mejorar el comportamiento organizacional de la escuela profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota 2016

### **1.2.2. Objetivos específicos.**

Identificar los niveles del comportamiento organizacional en la escuela profesional de ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Describir los fundamentos teóricos que sustenta la propuesta para mejorar el comportamiento organizacional en escuela profesional de ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Diseñar el modelo de estrategias metodológicas de gestión participativa basado en las Teorías.

Validar que el modelo de estrategia metodológica de gestión participativa basado en las teorías para mejorar el comportamiento organizacional en la escuela profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

## **II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL**

## II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

### 2.1. Marco teórico

#### 2.1.1. Metodología de gestión educativa.

Se reconoce a la sociedad en un conjunto de transformaciones constante, de manera que está presente en la revolución más intensa que experimentado el ser humano; una de sus características primordiales es la velocidad que se dan las transformaciones logrando sorprender a varias personas (Romero, 2015).

Su distintivo de los países desarrollados viene hacer su energía o dinamismo propio, conciencia a la inclusión de forma apresurada de las innovaciones de la tecnología. que tienen relación con el avance científico, en un mundo cada día más interdependiente y globalizado. Quien traspasa la entrada de la Sociedad de conocimiento y la información que de forma inexorablemente avanza a la superioridad de la inteligencia y del saber. Como fundamentales factores del avance económico y social, donde lo primordial no viene hacer la acumulación de conocimientos si no su producción, e interpretación; la capacidad de poder tener acceso a lo que cada día se produce en el universo para poder seleccionar a los que no importa el bienestar en la vida (Romero, 2015).

En situaciones parecidas el Sistema educativo no es la excepción y se afecta de forma lenta y en determinados sucesos se limita a sostener un estatus que fortalece la dependencia permaneciendo de manera estática en relación a las modificaciones profundas que se crean. Por lo cual se sostiene que las Universidades, multipliquen energías. capacitando a los educandos para enfrentar un mundo que inexistente. Se necesita un cambio sustancial, que obliga una intensa revisión de sus disposiciones con el objetivo de que sea más eficaz y que pueda enfrentar los requerimientos de la sociedad del tercer milenio. Rodríguez y Gairín (2015),

nos dice que las organizaciones educativas de nivel superior, requiere estrategias que les permite responder a los continuos cambios que se dan actualmente en la sociedad, lograr mejores estándares de calidad en la formación profesional. Para ello es imprescindible “exigir la formación de una fuerza de trabajo altamente calificada para crear y poner en práctica la tecnología de punta. Esta última exigencia es la demanda más importante que se le presenta a la Educación

### **2.1.2. El comportamiento organizacional desde la teoría de la administración.**

En las organizaciones está compuesta por un grupo de personas cuyo fin es de alcanzar sus objetivos trazados, en bien de la institución u organización.

Chiavenato (2009), hace referencia a las personas y organizaciones que deseen como un mínimo esfuerzo lograr sus propósitos, de tiempo y de conflicto, a pesar que los objetivos o propósitos de las organizaciones y de los propios intereses, se requiere de una metodología en el comportamiento y avance organizacional, como la administración de los recursos humanos.

Los factores importantes desde las teorías de la administración para el comportamiento organizacional son las personas, una buena estructura, una buena implementación de tecnología y ambiente. Con un buen aprovechamiento de estos elementos, la organización puede logra el éxito. Al respecto, son múltiples los conceptos que se han desarrollado acerca de las funciones e importancia que tiene el comportamiento organizacional. Robbins y Judge (2013), señalan que el comportamiento organizacional es el impacto que tienen las personas, grupos y estructuras sobre el comportamiento interno de la organización, con la finalidad de aplicar tal cual el conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización.

De otra parte, Newstrom (2011), asumen que en el estudio de conocimientos y aplicación del comportamiento se puede observar la forma de actuar de las personas en todas las clases de organizaciones.

Valbuena, Morillo, Montiel, y Hernández (2012), en un estudio sobre estrategias en conflictos organizacionales se encuentra claramente establecido que un buen comportamiento organizacional dentro de sus agentes se tendría que optar por una buena comunicación clara y oportuna.

Dado que hoy en día nos encontramos en un entorno cambiante y competitivo los modelos tradicionales no son una respuesta clara para producir un cambio. Estamos hablando de un cambio de una concepción mecánica, a una concepción humanista de la administración de las organizaciones.

### **2.1.3. Teorías que sustenta la investigación.**

#### ***2.1.3.1. Las relaciones interpersonales en el clima institucional.***

Las relaciones interpersonales, destacan siempre por la conexión e interacción constante de personas con características comunes.

Para Newstrom (2011), la relación interpersonal en el trabajo tiene mucha importancia en las organizaciones, ya que en un puesto de trabajo depende de llevar unas buenas prácticas sociales, necesarias para la persona y que le permita desenvolverse con eficacia en el ámbito laboral cuyos objetivos planteados en una institución es de manera significativo en el manejo correcto de las relaciones interpersonales.

En el trabajo laboral, la base de las relaciones interpersonales es la comunicación sincera, directa y con un respeto de consideración, pero muchas veces existe diferentes opiniones que generan conflictos, por eso es necesario establecer estrategias de

comunicación, que contribuyan a un ambiente armonioso que logre un bienestar psicológico y laboral en una institución (Newstrom, 2011).

En ese sentido, Del Ángel, Gómez, Martínez, Meléndez, y Zepeta, (2017), podemos decir que su desarrollo positivo en el clima organizacional de las universidades, del cual los educadores deben percibir y valorar como correcto, acogedor y con posibilidades de convivencia de agrado laboral, eso podría beneficiar en la estabilidad e integración voluntaria, de manera participativa en actividades que fueran planificadas por un buen desempeño laboral, porque las prácticas docentes son sociales por ello pueden crear en el tiempo y en la convivencia conflictos, incertidumbres, malestares y confusiones.

En este marco ideas, la organización debe articular y gestionar técnicas que favorezcan las interrelaciones de los que integran por medio de una conducción equilibrada y profesional de la confrontación de intereses orientadas hacia un interés colectivo y común, se debe respetar la diferencia haciendo énfasis en el actuar del educador a través de un reconocimiento por su desempeño laboral, trabajo participativo, puntos de vista, intercambio de ideas, éxitos y los obstáculos por vencer (Del Ángel et al, 2017).

### ***2.1.3.2. Las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional.***

Dentro de una Organización; estas relaciones a dar lugar a Organización no formal, en otras palabras, son aquellas que no aparecen en el organigrama de la Organización. Los determinantes de estos grupos son por lo general: los intereses, la similitud de trabajo; poseen intereses comunes, la ubicación física etc. Los trabajadores que poseen intereses comunes se buscan entre ellos, a conectar sus intereses sociales y comunes. Por otra parte, al ser

humano le gusta estar con otros que compartan cosas en común y que al mismo tiempo sean conocidos. El poseer intereses mutuos apoya a generar esta condición de manera positiva.

Según los sociólogos Villanueva, Eberhardt, y Nejamkis (2013), sostienen que se trata de grupos minoritarios que se les conoce como primarios vienen hacer herramienta de la sociedad por medio de él, sujeto obtiene mayor parte de sus actitudes o metas, ideas comunes, etc. También es una fuente primordial de la disciplina y orden social de la identidad con su organización. A través de esta organización es factible que se pueda modificar el comportamiento de forma individual por medio del grupo y ejercer el control social en los miembros de dicha organización.

La organización informal se debe considerar como un mecanismo que deja a los diferentes niveles de Dirección obtener el funcionamiento armónico de la totalidad de la organización como resultado el grupo primario tiene que ser útil: (a) Promover los objetivos de la Organización, (b) Desarrollar el alcance del control. (c) Reconocer y utilizar los líderes informales, y, d) Utilizar los canales de comunicación informal (Villanueva et al., 2013).

Una organización no formal, en ocasiones facilita una mayor eficiencia organizacional, y puede causar disfunciones, en cuanto a la mayor eficiencia ayuda a la ejecución de diversas tareas, disminuye las tensiones producidas por las relaciones formales, así como las fallas de diseño de los mismos y superar las comunicaciones, etc. En cuanto a las disfunciones puede lograr que el comportamiento organizacional. Así mismo deje de ser procedente ni controlable, afecta los objetivos de la organización o aumentar los costos de la administración (Villanueva et al., 2013).

Al mencionar relaciones interpersonales, generalmente se refiere al comportamiento individual de las personas en una



organización determinando las relaciones interpersonales, se asumen a todo nivel de la organización determinando generalmente relaciones de forma horizontal, es decir entre empleados de un mismo nivel o rango, además existen de forma vertical y que se observan entre diferentes niveles, usualmente entre empleados y jefes (Villanueva et al., 2013).

### **2.1.3.3. Teoría del liderazgo transformacional (Bernard Bass y Burns).**

El modelo de liderazgo transformacional, es opuesto al liderazgo transaccional que es más rutinario y diario. El liderazgo transformacional logra sus excelentes efectos sobre los subordinados transformándose en las bases motivacionales sobre las que actúa un líder. Para este líder su feliz accionar se da al a cambiar la base motivacional del trabajador dándole la mejor estimulación, que lo lleve a elevar la superación de lograr y autodesarrollo, promoviendo así el desarrollo grupal y organizacional (Bass como se citó en Mendez, 2009a).

En lugar de contestar al auto-interés de los seguidores, los líderes transformacionales, alertan al trabajador a un mejor conocimiento de temas importantes para el grupo y la organización mejorando la confianza de los trabajadores, promoviendo más los intereses para los logros, crecimiento y desarrollo (Burns como se citó en Mendez, 2009a).

#### **2.1.3.3.1. Componentes básicos del liderazgo transformacional.**

**Influencia idealizada (Liderazgo carismático).** - En base de liderazgo con visión y sentido de misión, con ello obtienen respeto, confianza y seguridad, adquiriendo la identificación de sus seguidores, idealizado obtiene el esfuerzo extra de sus seguidores obteniendo mejoras de

desarrollo y desempeño. El líder carismático puede inculcar el sentido de misión más en instancias de alta ansiedad situaciones de crisis y cambios que aumentando procesos de protección, transferencia, participación y atribución (Mendez, 2009a). Los líderes más importantes pueden alertar la conciencia de los subordinados de los que están realizando.

En este liderazgo, el líder cambia a sus subordinados en tres formas:

- Hacer consciente lo que es importante del lugar de trabajo, para la organización, y puedan alcanzar las metas (Mendez, 2009a).
- Hacer consciente sus propias necesidades para el crecimiento personal, desarrollo y logro (Mendez, 2009a).
- Motivar para que trabajen bien, y que no piensen sólo en los beneficios personales, sino por el contrario en la organización en general (Mendez, 2009a).

**Consideración individualizada.** - Los líderes se centran en el diagnóstico de las necesidades y capacidades de los simpatizantes (Mendez, 2009a).

Al conocer las necesidades de los simpatizantes y poder atenderlas individualmente. Así mismo delegan, preparan, aconsejan y proporcionan retroalimentación para el uso del desarrollo individual de los simpatizantes (Mendez, 2009a).

También elevan el nivel de necesidad y seguridad de los seguidores para adquirir mayores niveles de responsabilidad (Mendez, 2009a). La responsabilidad no es únicamente cubrir las condiciones de labores ni está orientada

a aumentar el desempeño; por otra parte, los seguidores van obteniendo gran obligatoriedad para su desarrollo laboral personal, que pueden comprender actividades como retos de la labor misma.

**Estimulación Intelectual.** - Los líderes estimulan y fomenta con una mirada mejorar los antiguos métodos y problemas. (Mendez, 2009a). Estimular la creatividad y destacan re-pensamiento y reexaminación de creencias subyacentes a los problemas, utilizando la intuición una mejor lógica.

Los simpatizantes se vuelven solucionadores de los problemas con y sin la ayuda del líder; llegan a ser más creativos en sus análisis de problemas y las estrategias usables para la solución de los problemas (Mendez, 2009a).

**Liderazgo inspiracional.** - Los líderes anima, estimula, aumentando el optimismo y entusiasmo, de esta manera dan a conocer sus ideas de futuras, con mejores cualidades fluidez y seguridad. Por otra parte, dan una visión que impulsa la energía que permita mejorar los niveles de desempeño y desarrollo (Bass; Burns como se citó en Mendez, 2009a).

El líder transformacional acepta la existencia de fallas y cañones ciegos que se presente por el camino, pero en tanto que los simpatizantes vean que siguen progresando, ellos estarán mejor. Los líderes transformacionales revelan sus actitudes y acciones que motivan continuamente a sus simpatizantes efectúan rondas, escuchan sosiegan y arenga (Mendez, 2009a).

Un líder transformacional usa como uno de los métodos el sustentar la motivación, por ejemplo, todo acto público

(rituales, ceremonia y cualquier acto simbólico). Este líder equilibra los actos de generación de progreso y el estado mental de sus simpatizantes y sus enfoques están orientados a la gente y asume que el éxito es el resultado de compromiso serios y sostenibles (Mendez, 2009a).

#### **2.1.3.4. El clima organizacional según Rensis Likert.**

Likert en 1969, pretendiendo explicar el liderazgo, investigó la dinámica de varias corporaciones empresariales, los estudios en inicio se realizan con trabajadores de oficina de una empresa aseguradora, por esto se pudo ver que existía distintos estilos de liderazgo asociados a diferentes niveles de productividad (Cruz, 2009).

Las áreas en las que había mayor productividad eran guiados con estilos distintos a los de menor productividad las características fundamentales de las áreas con productividad más alta, era porque los supervisores delegaban con mayor autoridad, ejecutaban una supervisión más dócil y su interés por la vida personal y bienestar de sus empleados (Cruz, 2009).

Al alcanzar resultados similares en otros estudios, Likert sostiene que, los que eran supervisados por supervisores, su interés estaba enfocado en el bienestar de sus empleados más que por la tarea encomendada de su productividad, era mayor que los que exigían, mayor interés en las tareas por lo cual los empleados mostraban una moral baja y menos agrado a sus labores. Con posterioridad, al seguir con sus investigaciones repara que ambas dimensiones, interés por los empleados e interés por la tarea son separadas, no excluyentes, por consiguiente, se puede obtener una calificación menor o mayor en una o ambas al mismo tiempo resultado que también alcanzo otro investigador. (Cruz, 2009).

En conclusión, Likert determino que el ambiente organizacional de un grupo de trabajo, está establecido fundamentalmente por el comportamiento de los que lideran, los niveles superiores, también dice que dicho comportamiento es la influencia más relevante. Para ejercer esta influencia decrece por medio que baja en la escala jerárquica, pero igual medida, es grande la influencia del ambiente de la organización (Cruz, 2009).

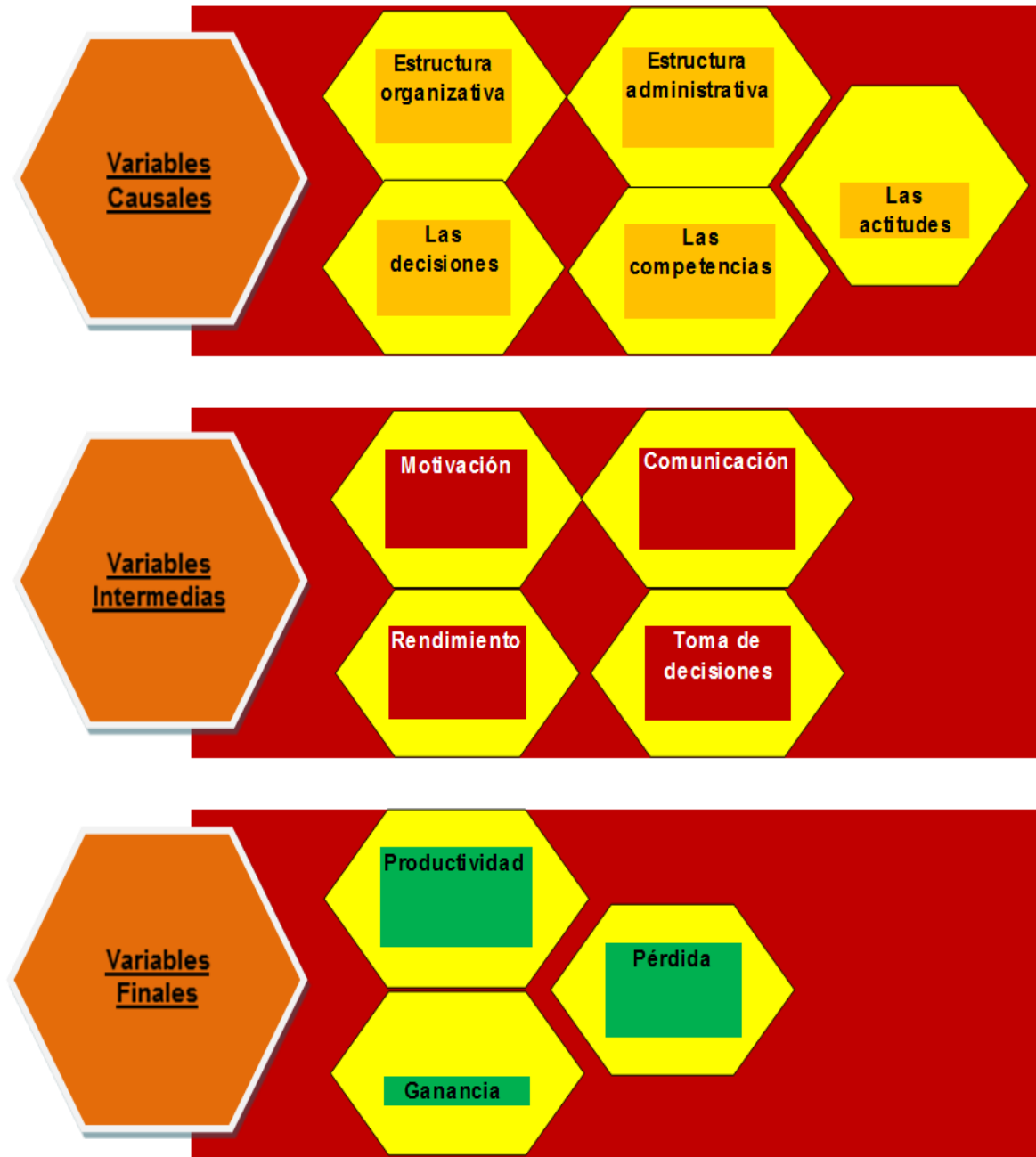
Zambrano, Galviz, y Martínez (2013), nos dice que la teoría del clima organizacional de Likert, en una organización, la conducta que asumen los trabajadores depende como la parte administrativa de la organización propone condiciones que los mismos trabajadores perciben, por lo tanto, la reacción del trabajador estaría determinada por la percepción. En función de ello, Likert determina tres variables que fijan las características propias de una organización social y que influyen en la impresión.

**Variables causales.** – Establece como variables independientes, al cual están orientadas a indicar el sentido de la organización y obtener resultados de las cuales son: las decisiones, competencia y actitudes (Zambrano et al., 2013).

**Variables Intermedias.** - Estas variables están enfocadas a la medida del estado interno de la organización plasmados en aspectos como motivación, rendimiento, toma de decisiones, comunicación (Zambrano et al., 2013). Este tipo de variables una mayor relevancia porque son las que constituye los procesos o transformaciones organizacionales como tal de la organización.

**Variables finales.** - Son variables que aparecen como resultado del efecto de las variables causales e intermedias, se hallan dirigidas a determinados resultados recuperados por la organización, tales como la productividad, servicio, calidad y

utilidades (Zambrano et al., 2013). La interacción de estas variables, trae consigo tres tipos de clima organizacionales, las cuales son:



*Fuente:* Teoría del clima organizacional de Rensis Likert; 1998.

*Figura 1.* Características de una organización social.

### **2.1.3.5. Comportamiento organizacional Stephen Robbins y Timothy Judge.**

Stephen y Timothy sustentan sobre la tendencia del orgullo u ofensa personal por los éxitos o logros de un grupo viene hacer el campo de estudio de la identidad social. la hipótesis de la identidad social determina que los seres humanos poseen reacciones emocionales dependiendo los sucesos como puede ser el fracaso o el éxito de su grupo, porque el autoestima tiene vínculo con el desempeño del grupo cuando el desempeño es óptimo del grupo el sujeto siente satisfacción y se refleja en su autoestima ya que mejora y cuando el resultado es contrario él se podrá sentir pésimo pudiendo llegar a rechazar la identidad social con su grupo esto sirve a las personas para saber quiénes son y que deberían hacer (Robbins & Judge, 2013).

Los seres humanos generan muchas identidades en el transcurso de la vida. Un sujeto puede determinar así mismo en términos de organizacional donde trabaja, donde reside, su profesión u ocupación, sus antecedentes religiosos, su origen o su género (Robbins & Judge, 2013).

Las identidades sociales nos permiten a interpretar o entender quiénes somos y como nos acoplamos con otros seres humanos, aunque se puede tener un lado malo. Los privilegios o favoritismo en los grupos comprometen que se considere a los miembros del grupo de manera mejor que otras personas y que a los sujetos que no son del grupo se vea de forma igual (Robbins & Judge, 2013).

Existen varias características en las que la identidad social es primordial en el sujeto.

**Semejanza.** - No es sorpresa que los individuos con gran nivel de identificación grupal tengan iguales valores o características que los otros miembros de su organización. La similitud o semejanza

demográfica puede generar gran identificación entre los trabajadores nuevos, por lo que los empleados que sus características no sean parecidas pueden enfrentar inconvenientes para identificar con el grupo como en todo (Robbins & Judge, 2013).

**Singularidad.** - Las personas son más proclives a distinguir las identidades que muestren que son iguales a otros grupos. Los que participaron en un estudio se sintieron identificados con aquellos miembros de su grupo de trabajo con los que comparten características demográficas extrañas o poco populares o se identifican con su profesión (Robbins & Judge, 2013).

**Estatus.** - Los individuos usan identidades para poder definirse y aumentar su autoestima, resultado que su interés sea mayor en la relación con grupos de alto estatus. Los seres humanos que se gradúan de universidades prestigiosas realizan todo lo necesario para sobresalir y destacar su relación con alma mater y también son más propensos a efectuar donaciones. El individuo no estila identificarse con una organización de estatus bajo y tiene mayores probabilidades de desistir para poder deshacerse de la identidad (Robbins & Judge, 2013).

**Reducción de la Incertidumbre.** - La membresía grupal ayuda alguien a entender quiénes somos y cuál es su rol en este mundo (Robbins & Judge, 2013).



## **2.2. Marco conceptual**

### **2.2.1. El comportamiento institucional de los gerentes.**

En una institución el comportamiento organizacional, nos permite establecer, en que forma afecta el ambiente en la conducta de la persona y del grupo de personas (Robbins & Coulter, 2010), por lo tanto, el estudio del comportamiento de los seres humanos dentro de una organización, es un desafío, para los directivos o gerentes, esto es una de los trabajos más importantes dentro de la organización dado que busca un nivel de adaptación entre las personas, ya que el aspecto humano es el factor determinante de la probabilidad de lograr los éxitos de la organización.

Para Robbins y Judge (2013), define el comportamiento organizacional como el estudio de las acciones y actitudes que la personas muestra en las organizaciones. Por su parte, Newstrom (2011), considera a un campo interdisciplinario dedicado al mejoramiento de la mejora de la comprensión y administración de las personas en el trabajo.

El propósito fundamental del comportamiento organizacional es de entender las discrepancias de forma individual de los empleados, porque el talento humano es el factor que define la probabilidad de lograr los objetivos o propósitos de la organización (Robbins & Judge, 2013). El científico social anhela entender las organizaciones humanas, describir lo que es esencial en su forma, aspectos y funciones; anhela explicar los ciclos o etapas de crecimiento y descenso pronosticar efectos y efectividad de las organizaciones.

Para Gibson, Ivancevich, y Donnelly (2001), sustentan que, en ese amplio espectro el estudio del comportamiento o conducta no es disciplina ni ciencia por lo general. Se trata de un campo que apenas ahora comienza a crecer y desarrollarse en alcance y efecto. Sin embargo, existe una orientación humanística en el comportamiento organizacional puesto que las actitudes, personas, capacidades de aprendizaje, metas y sentimientos son de suma importancia en las organizaciones.

## **2.2.2. Elementos básicos del comportamiento individual.**

La comprensión del comportamiento o conducta de manera individual, según sostiene Robbins (como se citó en Betancourt y Pérez, 2008), quienes inicia el “repasso de las principales contribuciones en la psicología del comportamiento organizacional que están representadas por características biográficas, la habilidad, la personalidad y el aprendizaje variables” (p. 103) de manera individual que son sencillas, fáciles y claras de identificar en toso los seres humanos.

### **2.2.2.1. Tipos de grupo.**

Robbins y Judge (2013), en el contexto del comportamiento organizacional el conjunto, es un elemento primordial para la organización, que está integrado por el recurso esencial, que es el ser humano. Por lo que es definitivo el estudio y análisis del conjunto, las actividades, los factores que afectan, y las condiciones que ayudan en el desarrollo interno de la organización. Según Shaw (como se citó Betancourt y Pérez, 2008), todos los grupos poseen cosas en común, los miembros interactúan, define un grupo de dos o más que entre ellos lograr objetivos particulares.

Robbins y Judge (2013) el sostiene definiendo como grupo a dos o más personas que interactúan entre sí, que son interdependientes que se han unido para obtener propósitos particulares. En tanto Alles (2007) coincide con Robbins quien define como dos o más personas de forma libre interactúan y comprenden normas y propósitos e identidad.

Uno de los conceptos más usados en obras de índole sociológica, es la que destaca las características organizacionales, en ese sentido, Villanueva et al. (2013), dio a conocer que la unidad social es un grupo que consiste principalmente en una cantidad de sujetos que tienen relaciones de status entre sí y que desempeñan

un papel muy importante, que poseen un conjunto de normas o valores propios y que se encuentran estabilizados en cierto grado que llegan a regular su conducta y que sean que afecten al grupo.

#### **2.2.2.2. Motivación de los docentes.**

Para hablar de motivación podemos describir a los seres humanos en su estado de estimulación que explica la tendencia humana hacia el comportamiento exploratorio, la necesidad o el gusto por la variedad, las reacciones estéticas y la curiosidad. Sin embargo, no tener el menor conocimiento de la motivación del accionar, no es fácil comprender a un individuo y dar una buena motivación (Robbins & Coulter, 2010).

El concepto de motivación para algunos autores, es como la fuerza o conjunto de fuerzas que impulsa a un individuo, De la Torre (2000) señala que para que el sujeto pueda adoptar una conducta determinada se debe impulsar una fuerza. Por su parte, Gibson et al., (2001), señala desde una misma perspectiva, define como aquellas fuerzas que, desde un mismo plano, define como las fuerzas que se ejerce sobre el sujeto o que parten desde el para iniciar y dirigir su conducta. Finalmente, en este último concepto, dos elementos valiosos de la conducta y la faceta externa de la motivación: la iniciación y se direccionalidad. Al respecto, Hellriegel y Slocum (2004) señala como el objetivo de la conducta, cuando se concibe la motivación como una fuerza que actúe sobre una persona o en su interior y ocasionan que actué de una forma específica, encaminada hacia un objetivo.

Romero (2005), señala que distintos autores definen como un proceso, siendo de esta manera parece mejor definida, la motivación no es un hecho observable, se deduce por las conductas específicas. Por ello su definición infiere una sucesión de eventos que va desde la necesidad inicial hasta la conducta satisfactoria

Robbins y Coulter (2010) define como un conjunto de procesos es idea de una serie de procesos que muestran la persistencia del esfuerzo y la intensidad dirección para lograr una meta. Así, Alles (2007) introducen la voluntariedad de la motivación, al pensarlo como procesos psicológicos que ocasionan el despertar, dirección y persistencia de actividades voluntarias orientadas.

Las motivaciones de las personas difieren por la variación de las necesidades de una persona a otra, dando variados patrones de comportamiento. Además, las necesidades, los valores y las capacidades varían en el tiempo. Así mismo se expone que a la variación de los patrones de comportamiento, en relación en el ambiente que influye decididamente en las personas, originado por el estímulo interno o externo (Robbins & Coulter, 2010).

### ***2.2.2.3. Necesidades que explican la motivación de los docentes.***

La teoría de las tres necesidades ha sido propuesta evaluando en la teoría de la motivación al logro y de las expectativas y el modelo situacional de la motivación de Vroom, sosteniendo que hay tres motivos o necesidades importantes en las acciones laborales (Betancourt & Pérez, 2008).

a.- Necesidad de logro (nL): Es el incentivo para destacar por el logro y la lucha por el éxito (Betancourt & Pérez, 2008).

b.- La necesidad de poder (nP): Es la necesidad de lograr que otros tengan comportamientos que no tendrían de otra forma (Betancourt & Pérez, 2008).

c.- Necesidad de afiliación (nA): Dada por el deseo de relaciones amistosas e interpersonales (Betancourt & Pérez, 2008).

**Las Necesidades de Logro.** - Teoría desarrollada por David McClelland, que explica al éxito en base a la motivación se aprecia el predominio de la idea de necesidad de logro en los individuos, en su afán por alcanzar objetivos y demostrar su competencia (Betancourt & Pérez, 2008).

Las personas con motivación del logro se inclinan por dirigir su energía en hacer rápido y bien sus actividades. La necesidad de afiliación está referida a la demanda poca la integración y realización de acciones en grupo, en tanto que las de poder está referido a ejercitar el poder sobre otro como los jefes líderes autoridades y ejecutivos de alta dirección, por ejemplo (Betancourt & Pérez, 2008).

**La Necesidad de Poder.** - Es la pretensión de hacer que otros actúen de una forma que no habría seguido de otro modo. Es el anhelo de tener impacto ser influyente y controlar a los demás. Los individuos con status altos disfrutan el estar a cargo de sus influencias a los demás, tiene preferencia de ser ubicados en situaciones competitivas y orientados al status, están más interesados en el prestigio y el conseguir influencias a los demás más que desempeñarse eficazmente. Es la necesidad tiende a ser un factor determinante e importante en a la conducta de la persona y tendencia a dominar distintas maneras, todas socialmente aceptables por ejemplo se someten al dominio de la policía, los directivos y otros más es natural e incluso beneficioso el ser controlados en algunos aspectos de vivir. Muchos buscan empleo para satisfacer una necesidad básica de una manera socialmente aceptable y el éxito en muchos trabajos exige que muestren enérgicos y capaces de imponerse sobre los demás. En estas condiciones las personas con necesidad de poder suelen mostrar un mayor rendimiento que los que sienten una menor necesidad de poder (Betancourt & Pérez, 2008)

**La Necesidad de Afiliación.** - Dado por el anhelo de relaciones personales y amistoso, el gran afán del trabajador con otros, de interactuar con otros y prestarles ayuda, tanto como aprender los hechos de vida en experiencias ajenas. Un marcado deseo de aceptación social tiende a ser fuerte fuerza motivadora con el vivir. Las organizaciones laborales por instituciones social importantes en las personas. La necesidad de afiliación equiparable en las necesidades de estima o de posición social Maslow aplicada al individuo. Esta necesidad ha Recuperado atención mínima de los investigadores. Las personas que tienen una alta necesidad de afiliación luchan por la amistad prefieren a las acciones cooperantes antes que las competencias, y sus relaciones muestran un alto grado de entendimiento mutuo (Betancourt & Pérez, 2008).

En base a los fundamentos expuestos por García (como se citó en Betancourt y Pérez, 2008), que a la motivación de afiliación es una red de conexiones cognitivo-afectivas que tienen relación con poder sentirnos bien con nosotros mismos y las demás personas. Por lo que dentro de esta motivación destacan las siguientes características:

1. Autoestima: Conjunto de afectos positivos que se mantienen en uno mismo y alimentando con la ejecución, como cuando uno siente legítimo orgullo luego de obtener resultados destacados (Betancourt & Pérez, 2008).

2. Apoyo Afectivo: Está relacionada con una serie de sentimientos, pensamiento y acciones, que el ser humanos exterioriza a otro con el propósito de ayudar a fortalecer internamente las situaciones adversas o favorables (Betancourt & Pérez, 2008).

3. Capacidad de Compartir: Es la resolución de socializar por el placer de hacerlo, es tendencia gregaria del ser humano. La

persona con esta capacidad requiere comunicar a los familiares, amigos y compañeros de trabajo, sus éxitos y fracasos, sus dudas existenciales, sus inconvenientes laborales, debilidades y carencias íntimas (Betancourt & Pérez, 2008).

### **2.2.3. La conducta social**

La conducta, vienen hacer la contestación a un estímulo por lo que se puede vincular a la psicología social con comportamiento o conducta del ser humano, siendo las principales áreas de investigación las que se mencionaran (Gaviria, Cuadrado, & López, 2013).

**a.- La socialización:** Se determina como el proceso de adaptación o la formación para un medio social de manera determinada cuyas personas aprenden reglas las cuales regulas su conducta con las otras personas en sociedad, los grupos donde son miembros y las personas con las que ingresan en contacto (Quintero, 2003).

**b.- El cambio de actitudes:** Son las que se puede considerar como predisposiciones ya aprendidas que influyen y que responden hacia determinadas individuos o grupos, objetos (Quintero, 2003).

**c.- La afiliación social:** En ella se conceptualiza el poder y la influencia de factores que definen con quien y de qué manera se relacionan los individuos y si intentan ejercer la influencia hacia otras personas o ser influenciados por otros (Quintero, 2003).

**d.- La estructura y dinámica de grupos:** Está enfocada en el estudio del individuo y el grupo como se influyen de manera mutua, también se tratan los temas de liderazgo y sus funciones, estilos y efectividad (Quintero, 2003).

**e.- La Personalidad y la sociedad:** La personalidad es la manera cómo actúa un ser humano con los demás y actúa frente a su entorno y que había sido mensurable su actuar, y es sumamente importante y decisiva

para conocer tal comportamiento en diferentes sucesos sociales (Quintero, 2003).

#### **2.2.4. El conflicto dentro del comportamiento institucional.**

El recurso humano en actividad, es tomado en cuenta por toda institución social, en la que cada individuo desempeña su rol y si no se habla bien definido puede dar lugar al surgimiento de un conflicto que puede ir a un clima negativo repercutiendo en el comportamiento institucional; por esto, toda gerencia debe prepararse para una mejor óptimamente y dar lugar a soluciones favorables que no afecten a la institución (Hernández & Mosquera, 2011). Ante esta realidad, se debe interrogar si la gerencia está preparada por actuar frente a conflictos y de cómo manejarlo y negociarlo. El no saberlo enfrentar puede llevar a situaciones muy negativas para la organización y dándole importancia al conocer sus repercusiones.

Desde tiempos remotos los problemas, los conflictos, y la agresión son parte de la vida del hombre, comenta Juan Francisco Balam, y hoy en día depende de su capacitación las soluciones que lleven el éxito y al desarrollo. Valdez (como se citó en Riffo, 2008) comentó ante lo expuesto anteriormente que el conflicto, actualmente es fácil y claro su identificación en cualquier aspecto del vivir, al encontrarse en medio de luchas de diferencia de clases e ideología.

Robbins (2013), conceptúa el conflicto como un proceso que se inicia cuando se observa que la otra parte ha afectado o va afectar negativamente algo que importe a la primera parte. A su vez, Davis y Newstrom (como se citó en Riffo, 2008) señaló que como toda situación en la que las partes se sienten en oposición.

Para Robbins (2013), el conflicto funcional es el que sostiene las metas del grupo y mejora su desempeño, en tanto que el disfuncional es el que obstaculiza el desempeño grupal. Ciertamente cuando se ofrece un enfoque simple es porque la visión de todo conflicto es ciertamente mala,



por tal motivo se debe evitar todo conflicto, para obtener un mejor desempeño laboral es necesario corregir desperfectos y dirigir la atención de las causas, todo esto beneficiará a la organización y a los grupos

Robbins (2013), tiene dos perspectivas acerca del conflicto:

a. De las relaciones humanas: El conflicto es una consecuencia natural de todos los grupos y organizaciones. En la educación de relaciones humanas se acepta el conflicto, mencionando que no puede ser eliminado y que podría mejorar el desempeño del grupo. Este enfoque dominó la teoría del conflicto desde fines de la década del cuarenta a mediados de la década del setenta (Riffo, 2008).

b. El punto de vista interaccionista: Este enfoque no sólo lo acepta y lo alienta, sino en base a un grupo agradable, claro, tranquilo y cooperativo podría tornarse apático, estático, sin respuesta a las necesidades de cambio de innovación, por ello los líderes con enfoque interaccionista deben mantener los conflictos en niveles mínimos, suficiente para conservar el grupo viable, autocrítico y creativo (Riffo, 2008).

Valdez en cuanto a los efectos de los conflictos señala algunas reflexiones sobre conflictos (Riffo, 2008).

Un conflicto no resuelto frente a crecer y almacenarse, originando presión interna y puede convertirse en una fuente potencial de agresión (Riffo, 2008).

Al generar frustraciones, sale sentimientos hostiles y destructivos contra quien provoca o se cree origen del mismo (Riffo, 2008).

Plantea que el conflicto entre grupos, internamente une a los participantes y los ayuda a definir sus límites (Riffo, 2008).

Como parte del resultado del conflicto se forma subgrupos y bloques antagónicos (Riffo, 2008).

En el ambiente laboral, el conflicto interno estimula a los participantes a expresarse y defender posiciones (Riffo, 2008).

Al crecer los conflictos ocasionan cadenas entre ellos. Las diferencias de opiniones y credos se crea tensión, en flexibilidad intransigencia (Riffo, 2008).

### **2.2.5. El manejo de conflictos.**

Según Sánchez (2002), el conflicto es un proceso que se inicia cuando una parte siente que a la otra ha afectado. Esta por afectar negativamente su interés. Se puede deducir su conversión a antagonistas a personas o grupos de personas que sientan como amenaza la posición del otro, respecto a sus propios intereses, aspiraciones y metas. Muchos de los conflictos son semánticos, malos entendidos y/o ruidos en las vías de comunicación.

Martins, Cammaroto, Neris, y Canelón (2009), plantean que esta acción y reacción de las partes en conflicto determinan con secuencias funcionales procediendo una mejora en el rendimiento del grupo funcionales procediendo unan mejora en el rendimiento del grupo o disfuncionales al entorpecer el rendimiento del grupo son funcionales cuando el conflicto es constructivo, perfeccionado la calidad de las decisiones, estimula la creatividad e innovación y alienta el interés de sus participantes o miembros, constituyéndose en un medio para ventilar problemas y renovar tenciones.

La variabilidad y la riqueza que conlleva el conflicto puede ser comprendió como fuente de creatividad al forzar la búsqueda de soluciones y renovaciones continuas (Martins et al, 2009).

Ross (como se citó en Martins et al, 2009) manifiesta: el conflicto se relaciona con fines concretos perseguidos por los adversarios y con las interpretaciones hechos por ellos de lo que está en discordia. La mayoría de las veces el tema en controversia es el foco de alternados diferencial, al

tener los antagonistas en conocimiento parcial, que si se ignoran en cualquier momento pueden regresar.

El conflicto como antagonismo de intereses y/o percepciones es una de las formulaciones más utilizadas. Esta particularidad de conflicto permite muchas posibilidades de análisis por relacionarse con las necesidades deseos, emociones y otros aspectos propios y grupales (Martins et al, 2009).

Por su parte, Peralta (2002), sostiene que el conflicto es el deseo de que los jefes y sus colaboradores esperen oír diferentes opiniones, acentuando que los problemas salgan a la luz y no estén ni escondidas ni disimuladas. Aquí juega un rol muy importante el rumor que pueda no estar sucediendo. En un determinado momento en la institución; una comunicación buena y fluida en las diferentes escalas jerárquicas evita la generación del conflicto.

a) Los Conflictos en las instituciones: Son inevitables; pero se pueden prevenir, anticipar o dar solución. Por otra parte, los miembros de una institución son lo más importante, por lo que no están libres de tener problemas en sus relaciones con sus compañeros o con la institución (Peralta, 2002).

b) Causas de conflicto institucional: Problemas en la línea de autoridad; Problemas de comunicación; Inequidad en la administración de las recompensas; conflictos por las responsabilidades; falta de adecuadas condiciones para el desarrollo laboral; escasez en un trato adecuado; y el exceso de estrés (Peralta, 2002).

c) Alternativas de solución: Para la solución de conflictos se recomienda crear comisiones, diálogo sobre todas las cosas, grupos de entrevistas focalizados, uso de expertos, evaluación de procesos y condiciones y adiestramiento (Peralta, 2002).

Una de las técnicas para manejar un conflicto es el acuerdo. Martins et al. (2009). es una técnica que no admite triunfadores y derrotados. Más bien permite pactar o negociar soluciones mutuas y gratas con la renuncia o concesión de parte de los beneficios de ambos lados de la disputa o conflicto. Sin embargo, el objetivo es ganar-ganar, no es fácil esta habilidad ya que pocas veces quedan satisfechos los que están en conflicto al contrario el conflicto que creo la situación tiende a repetirse. Sin embargo, es una de las tácticas de resolución más aconsejable, porque el líder ejecutara todas sus destrezas de comunicación asertiva, siendo parte activa en la búsqueda de la solución. El manejo de conflictos es considerado otra de las competencias excelente de la comunicación organizacional, No se puede idear una institución sin conflictos, pues son relacionados a la existencia humana.

Los individuos en la organización participan en grupos sociales y permanece en continua interacción social, con el fin de justificar y explicar las actitudes humanas en la organización, el fondo de la interacción social fue estudiada por la teoría de las relaciones humanas (Martins, et al, 2009).

#### **2.2.6. El comportamiento organizacional desde la teoría de las relaciones humanas.**

Los individuos en la organización participan en grupos sociales y permanece en continua interacción social, con el fin de justificar y explicar las actitudes humanas en la organización, el fondo de la interacción social fue estudiada por la teoría de las relaciones humanas (Dalton, Hoyle, & Watts, 2007).

Los que estudian la interacción se le entiende por relaciones humanas. Se pueden llevar a cabo en diferentes ámbitos ya sean personales y organizacionales, al mismo tiempo pueden ser distintas o estrechas, informales o formales, antagónicas o cooperativas y colectivas e individuales, mediante estas habilidades, las metas profesionales y personales serán más fáciles de alcanzar (Dalton et al, 2007). De esa

búsqueda dentro de una organización, aceptación y participación de un trabajador, con el fin de obtener una satisfacción personal más inmediata y un ambiente más adecuado donde puede influenciar a todos sus compañeros de trabajo por medio unas buenas relaciones humanas.

En la organización sea empresarial o educativa al desarrollar las relaciones humanas nos permite interactuar con grupos que se presentan y que permitan al administrador o gerente de la empresa obtener mejores resultados que facilita la creación de una atmosfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente (Dalton et al, 2007).

Ocaña (2009), dio a conocer que la cooperación humana, no tiene como resultado determinaciones lógicas organizacionales ni legales, sino más bien tiene causas más profundas tal como lo dio a conocer Hawthorne, basándose en Elton Mayo para defender los puntos de vista.

El trabajo es una actividad particularmente grupal. Inicialmente se concluye que la investigación sustenta el nivel de producción, está más por influencia relacionadas a las normas grupales que por incentivos salariales y materiales de producción (Ocaña, 2009). Mayo, plantea, que el actuar del trabajador frente a sus labores y la naturaleza del grupo en el que coopera son factores determinantes en productividad.

El empleado no actúa como sujeto asilado, si no como integrante de grupo social. Las transformaciones tecnológicas suelen romper de forma constante los vínculos informales de camaradería y amistad dentro de lugar de labores y a impedir que el empleado del espíritu social por qué se debe enfocar en su producción (Ocaña, 2009). La labor fundamental de la administración, es crear una elite capaz de comprender y de comunicar, formadas por jefes democráticos, persuasivos y apreciados por todo el personal.

Ocaña (2009), sostiene que en vez de pretender que los trabajadores entiendan la lógica de la administración de la empresa u organización, la nueva elite de administradores tiene que entender las

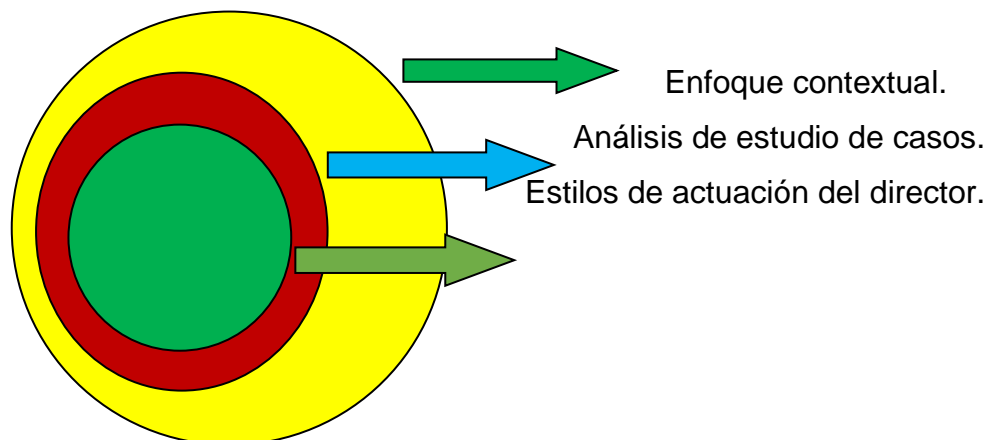
carencias de esa lógica y tener la capacidad de comprender la de los empleados.

Elton Mayo afirmó que se dejó de lado la colaboración y la comunicación efectiva en el estado de organización humana ya que se encontraban aseguradas en las rutinas para relacionarse. Actualmente nos encontramos en una sociedad adaptable, pero olvidamos la habilidad social (Ocaña, 2009).

Ocaña (2009), plantea que estamos viviendo en época donde la tecnología su uso es mayor de la historia como resultado se muestra una incompetencia en lo social por lo tanto se ve en la exigencia de una educación de elite social que tenga capacidad de poder recuperar el sentido de la cooperación. El ser humano, es impulsado en lo primordial por la necesidad de contar con compañía y de ser reconocida de poder tener acceso a una comunicación correcta.

Mayo, plantea que una organización eficaz no asegura por ella sola una gran producción por su incapacidad de aumentar la productividad, si no identifican, localizan y satisfacen de una forma correcta las exigencias o necesidades psicológicas del empleado (Ocaña, 2009).

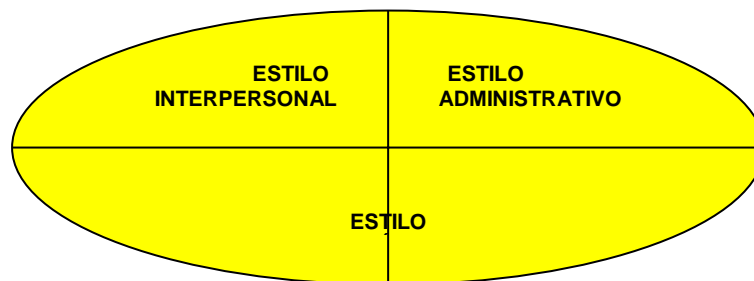
#### 2.2.6.1. Teoría socio crítica de Stephen J. Ball.



Fuente: Elaborado en base a la propuesta de Ball (1989, p.97)  
Figura 2. Teoría socio crítica de Stephen J. Ball

A partir de un enfoque contextual, y a raíz del análisis de estudio de entrevistas y casos, que fueron hechas al personal

educativo y a los directores, Ball (como se citó en Alcaide, 2002), señalo cuatro estilos que lo realiza con el espíritu de los tipos ideales de Weber. De forma abstracta resultando las características y diferencias primordiales, los cuales puede diferenciarse en los tres estilos que son:



Fuente: Elaborado en base a la propuesta de Ball (1989, p.97)  
*Figura 3. Teoría socio crítica de Stephen J. Ball*

**a.- El estilo interpersonal.** - Ball (como se citó en Alcaide, 2002), señala que el director que presentara este estilo es por su comportamiento es tener las puertas abiertas de la dirección por su actuar es toda consulta debe hacerse personalmente con los demás actores educativos, no es partidario de las reuniones ni enviar comunicaciones, ya este actuar le otorga verse visiblemente ante los otros y poder recibir opiniones con esto su propósito es generar un clima de confianza en centro educativo aunque la comunicación sea en un solo sentido de menor a mayor, también demuestra ser más dócil considerando las otros por lo se ve una notoria escases de estructura, procedimientos y métodos llegando a quedar solo el individuo y los favores individuales que el poder de su cargo le puede dar.

El beneficio otorgado a distintos autores, edifica un vínculo de lealtad que los une hacia la otra persona y no a su encargatura este estilo dentro del enfoque contextual ese considera como modelo feudalista (Alcaide, 2002).

**b.- El estilo administrativo.** - Ball (como se citó en Alcaide, 2002), sostiene que el director con este estilo de gestión es el jefe ejecutivo del centro educativo, que habitualmente labora con la ayuda de un equipo administrativo integrado por el subdirector y otros funcionarios análogos y docentes con más tiempo de servicio. Este grupo actúa también como intermediario entre el director y los otros integrantes educativos del centro educativo. El director que presenta este estilo lo contrario de la anterior; en lugar de hacer la consulta personalmente de forma directa opta por reunir en una orden del día y en actas.

Este estilo de gestión, se da en la formalidad de descubrir y hacer posible un director burócrata, que trabaje desde una oficina cerrada, dirigiendo la institución e imponiendo su rol a los métodos que conforman la administración como puede ser la gestión económica. esta conducta origina los otros actores se sientan separados o marginados de los aspectos relevantes en a la toma de decisiones. lo que lo convierte un carácter autocrático pues su eficaz consecución de acciones es planificar y controlada desde la dirección lo lamentable o penoso es el estilo de gestión. es que el interés principal del directos y del equipo de administración se enfoca en las destrezas administrativas o en el desarrollo de las habilidades que logran dar una base formal o un fundamento de su autoridad ignorando que las destrezas docentes siguen siendo lo primordial en el director de un centro educativo (Alcaide, 2002).

En conclusión, de Weber (como se citó en Alcaide, 2002), es el que sustituye al hombre culto por el especialista. Por lo que, la subordinación de la gestión administrativa es impulsada este modelo ejecutivo. Por su parte, Ball (como se citó en Alcaide, 2002), afirma que se trata del sentido de responsabilidad por parte de la organización apartado de los individuos que constituyen la consecuencia de esto es una concepción deshumanizada y



cosificada del centro educativo como un conjunto de comité, sistema, una estructura de responsabilidades y obligaciones.

**c.- El estilo político.** - Ball (como se citó en Alcaide, 2002), dio a conocer que el proceso político, es reconocido como un componente de la institución, aunque por medio de una abierta participación y llegar a que lo reconozcan como el tipo antagónico o en caso opuesto se buscara evitar o desviar este actuar a la que se determina como estilo autocrático.

**c-1). Estilo antagónico:** Según Ball (como se citó en Alcaide, 2002), el este estilo de gestión es representado por el director que propone el debate en público siendo el un participante destacado, pues una gran medida, la dirección es una actuación pública. En estos debates se suscitan enfrentamientos y diálogos entorno de las acciones educativas enfatizándose en la persecución y compromiso; por todo esto se le considera como liderazgo político al enfoque contextual. El director antagónico es hábil para enfrentar los ataques de los adversarios de disuadir a los vacilantes y comprometer a los aliados, el desarrollo de estas capacidades es necesarias, ya que el director es directamente identificado con los temas e ideologías que propicia. En distintas ocasiones se usan diversas estrategias que faciliten la estimulación y la recompensación de los aliados y en el caso de los adversarios busca contentarlos o neutralizarlos, se aclara los ataques que se puedan ocasionar deben ser de manera verbal y la diferencia de opiniones propicia la unión de los grupos, lobby, encontrándose en ellos amigos y enemigos buenos y malos, y por ello el bien y el mal. Por su parte, Hall (como se citó en Alcaide, 2002), agrega que la política conforma enfrentamientos físicos en verbales y por otra, la resolución o arreglo de estos enfrentamientos incluye el uso de la retórica política es decir utilización del discurso público para disuadir. Por ello debemos interesarnos en comprender los procesos de la conversación política de lo terminando como se activado (o quizá desactivado, desviado) el público. La activación y

el mantenimiento del poder es dependiente de la posibilidad de convencer a otros de lo correcto de la posición de uno.

**c-2). El estilo autoritario:** El director con este estilo tiene como fin imponer y no reconocer intereses rivales ni ideas, ya que desconoce simplemente la oposición, impidiendo la elaboración de ideas alternativas, excepto las que señale como legal la autoridad. Contextualmente el enfoque ubica al modelo autoritario como un liderazgo crítico. El director autoritario de la institución educativa quiere conservar el control organizacional y promover capacidades constituyendo alcances estratégicos, manifestando y reprimiendo emociones e incluso puede llegar a observar directamente a los sujetos a los ojos cuando se encuentra mintiendo. La manipulación tal como a Ball (como se citó en Alcaide, 2002), es un importante signo que reconoce el estilo autoritario de gestión, ya que no solo con discusiones manipula evitando que salgan de los límites que se encuentran establecidos por el mismo si no también la asistencia de los opositores a las reuniones, y que debe a que el director autoritario siente un miedo patológico hacia el enfrentamiento, todo esto puede encontrarse similitudes con el concepto de Weber del líder patriarcal cuya autoridad es considerada sagrada y está basada en una serie de normas inviolables.

Con el estilo antagónico la diferencia es que demuestre el director una evidente aceptación al status y busque en que la conformidad sea visualizada como una esencial cualidad primordial que el personal de la organización debe poseer y no debe provocar dificultades ni dilemas que originen o alteren el orden del clima institucional (Alcaide, 2002).

### **2.2.7. La gerencia educativa y la motivación de los docentes en educación superior.**

Con el fin de proponer estrategias psicológicas de comprensión a los docentes que, de manera sencilla, les permitan mejorar su desempeño en su ámbito laboral, social y familiar, tomando en consideración las motivaciones y así proporcionar una interacción oportuna, pertinente y acertada, para el logro de metas y un aprendizaje más efectivo (Cardozo, González, & Romano, 2010).

En ese sentido, el comportamiento que tienen los docentes dentro de las universidades se podría decir que es un reto pensado por los gerentes educativos y que hoy constituye una de las tareas más importantes; en este tipo de organización, ya que debe adaptarse a los docentes que son diferentes cuyos factores determinantes pueden motivarlos dentro de las posibilidades de alcanzar los logros de la organización. Los docentes de educación superior, motivados por buscar el logro de sus metas no ven como un resultado negativo en que altere su estado emocional, se dice también que los docentes motivados están en constante tensión y liberan esta sensación a través del esfuerzo, las necesidades individuales que deben también ser compatibles con las de la universidad para que logren obtener el mayor aprovechamiento mutuo (Cardozo et al, 2010).

Las hipótesis de las motivaciones en los últimos años, han tenido aplicaciones significativas en el trabajo, estudio y en la satisfacción. Básicamente las características de las investigaciones consisten en satisfacer las necesidades, que se encuentra de un efecto desagradable o agradable, por lo cual el motivo lo forma la parte afectiva del comportamiento, que dirige a la satisfacción aprendidas en el proceso de adaptación y en sus necesidades básicas (Cardozo et al., 2010).

Desde el marco referencial la motivación puede ser lo que causa el comportamiento que da dirección al desarrollo humano y que da energía,

expresándose mediante los conocimientos, conductas, personalidad entre otros aspectos. La aceptación científica es referida de una fuerza del organismo que impulsa a perseguir y actuar en objetivos determinados, es así donde la motivación llega a convertirse en un proceso que induce un comportamiento determinado o a uno existente. Desde un punto psicosociológico, el comportamiento siempre se encuentra motivado, siempre y cuando este se encuentre direccionado a una meta fija. El comportamiento se encuentra determinado en las transformaciones de energía originada por estímulos externos e internos (Cardozo et al., 2010).

### **III. MARCO METODOLÓGICO**

### III. MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. Variables

Variable Independiente: Estrategia metodológica de gestión participativa.

Variable dependiente: Comportamiento organizacional.

##### 3.1.1. Definición Conceptual

**Estrategia metodológica de Gestión participativa.** - Las organizaciones o instituciones educativas demuestran diversas tendencias ideológicas, diferentes enfoques, principios, políticas que considerando ello queda confirmada la necesidad de un tipo de gestión educativa que permita la participación democrática y equitativa de todos los estamentos involucrados en el accionar educativo.

**Comportamiento organizacional.** – Estudio de grupos e individuos dentro del contexto de una institución u organización y el estudio de los prácticas y procesos internas que influyen en la efectividad de los individuos, organizaciones y de los equipos (Hellriegel & Slocum, 2004). Para los que asumen la gerencia o administración de una organización social, en particular educativa, son aquellas personas que cuenta con una relación con estudiantes y personal administrativo.

##### 3.1.2. Definición Operacional.

**Estrategia metodológica de Gestión participativa.** - Es aquel que conlleva el trabajo en equipo, la cooperación, la participación activa de una manera provechosa y motivada (Del Angel et al, 2017).

**Comportamiento organizacional.** - Respuestas dadas por los miembros de la organización referentes a estructura, oportunidad de desarrollo, apoyo en equipo y consideración, motivación laboral (Dalton et al, 2007).

### 3.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍNDICE	ESCALA
<b>Estrategia metodológica de Gestión participativa</b>	Estrategia metodológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundamentos del modelo.</li> <li>• Objetivos y fines del modelo.</li> <li>• Propuestas del plan de actividades.</li> <li>• Métodos y técnicas.</li> <li>• Planificación de actividades.</li> <li>• Estrategias, recursos a utilizar.</li> </ul>	Muy Buena Buena Regular Deficiente	Nominal
	Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveles de interrelación.</li> <li>• Relaciones Interpersonales.</li> <li>• Clima Institucional.</li> </ul>	Muy Buena Buena Regular Deficiente	
	Comportamiento institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Áreas de Gestión Educativa.</li> <li>• Planificación, Dirección, ejecución y control.</li> <li>• Área administrativa.</li> <li>• Área académica</li> </ul>	Muy Buena Buena Regular Deficiente	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍNDICE	ESCALA
<b>Comportamiento Organizacional</b>	Organización de Actividades y Eventos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres</li> <li>• Programas de capacitación</li> <li>• Proyección Universitaria</li> <li>• Investigación Científicas</li> </ul>	Muy Buena Buena Regular Deficiente	Nominal
	Comportamiento o Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal jerárquico</li> <li>• Personal administrativo</li> <li>• Personal docente</li> <li>• Estudiantes</li> </ul>	Muy Buena Buena Regular Deficiente	
	Grado de Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variables del nivel individual</li> <li>• Variables a nivel de grupo</li> <li>• Variables a nivel de sistemas de organización</li> </ul>	Muy Buena Buena Regular Deficiente	
	Valores y Actitudes en la Institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> <li>• Solidaridad</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Honradez</li> <li>• Proactivo</li> <li>• Negativo</li> <li>• Colaborador</li> </ul>	Muy Buena Buena Regular Deficiente	
	Manejo de Conflictos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inequidad en la administración</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Autoridad</li> <li>• Competencia</li> <li>• Motivadores</li> </ul>	Muy Buena Buena Regular Deficiente	
	Proceso Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar</li> <li>• Organizar</li> <li>• Regular</li> <li>• Controlar</li> <li>• Tecnológica</li> </ul>	Muy Buena Buena Regular Deficiente	



### 3.3. Metodología

**Modelación**, “es justamente el proceso mediante el cual creamos modelos de vistas a investigar la realidad. Constituye una reproducción simplificada de la realidad que cumple una función heurística que permite descubrir nuevas relaciones y cualidades del objeto de estudio” (Ruiz, 2015, p. 1). Es una herramienta de trabajo que conjetura una aproximación intuitiva en el contexto, y que tiene como finalidad ayudara a entender las hipótesis. La aplicación del método de modelación esta intrínsecamente relacionado con la necesidad de encontrar un reflejo mediatizado de la realidad objetiva.

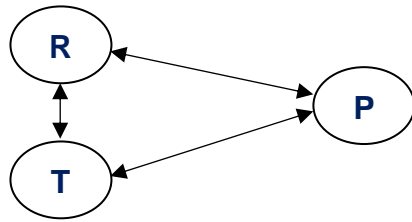
### 3.4. Tipo de estudio

**No experimental transversal** porque se puede ver al fenómeno tal cual, en el contexto natural, de esta manera se describe la variable y analiza su descripción, en función a sus dimensiones, indicadores e ítems (Hernández, Fernández y Baptista 2010). Es necesario entender que, en un estudio no experimental, no se construye ninguna situación, sino se basa en situaciones ya existentes. Las personas son observadas y se describen en un ambiente más natural. En esta investigación, se midió la variable en una sola dirección a través de los, indicadores y dimensiones, sin que se realizaran inferencias de ninguna naturaleza y documentar, la realización de la propuesta.

### 3.5. Diseño

El diseño de investigación es **Descriptivo**. Está basado en localizar en una o diferentes variables a un grupo de seres humanos u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades; y así dar su descripción (Hernández et al, 2010).

**Propositiva**, Proceso dialéctico que usa un conjunto de técnicas y procedimientos con el fin de diagnosticar y dar solución a problemas primordiales (Molina, 2014).



**Leyenda:**

Rx : Comportamiento organizacional

T : teorías.

P : Diseño de la propuesta metodológica

**3.6. Población, muestra y muestreo**

**3.6.1. Población.**

La presente investigación estará conformada por número total de 1300. Entre estudiantes, docentes y personal administrativo de la Universidad Nacional “Autónoma de Chota” de la Ciudad de Chota.

**3.6.2. Muestra.**

Estará conformada en el presente estudio en la Escuela Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional “Autónoma de Chota” de la ciudad de Chota. La escuela profesional está constituida por 240 estudiantes, 12 docentes y 2 administrativos, que son el total de toda la escuela profesional del año 2016, repartiéndose la muestra en la siguiente manera:

**Tabla 1**

*Muestra de la investigación*

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA	ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA FORESTAL AMBIENTAL.	PORCENTAJE
Administrativos	2	0.80
Docentes	12	4.72
Estudiantes	240	94.48
Total	254	100%

*Fuente:* Registro del Personal Docente, administrativo y estudiantes de Ing. Forestal Ambiental – UNACH

### 3.6.3. Muestreo.

El muestreo se determinó a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{NE^2 + Z^2 p q}$$

En donde:

$N$ : es el tamaño de la muestra;

$Z$ : es el nivel de confianza; de 1.39963985 (a nivel práctico 1.36)

$P$ : es la variabilidad positiva; (0.5)

$Q$ : es la variabilidad negativa; valor (0.5)

$N$ : es el tamaño de la población;

$E$ : es la precisión o el error. Valor de error de 5% (0.05)

Hay que considerar que  $p$  y  $q$  son complementarios, es decir, que su suma es igual a la unidad:  $p+q=1$ . Además, cuando se habla de la máxima variabilidad, en el caso de no existir antecedentes sobre la investigación, por lo tanto, no hay una prueba previa; entonces los valores de variabilidad es  $p=q=0.5$ .

Aplicando la muestra tenemos

$$n = \frac{(1.36)^2(0.5)(0.5)(254)}{(254)(0.05)^2 + (1.36)^2(0.5)(0.5)} = \frac{117.4496}{1.0974} = 107.0253326 \cong 107$$

Encuesta Docentes y Administrativos (107) (5.52%) = 5.90  $\cong$  6

Encuesta a estudiantes (107) (94.48%) = 101.1  $\cong$

101

Total = 107

El total del muestreo según la fórmula es de 107

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha utilizado:

a) Técnicas. - Encuesta. Esta técnica nos permite, recopilar información para conocer la opinión de los Alumnos de la escuela profesional de Ingeniería Forestal Ambiental sobre comportamiento organizacional y participación activa; desde su experiencia en las aulas, y el trabajo y orientación de los docentes. El

Trabajo de Gabinete. Esta técnica nos facilitará en la recopilación de la información de libros, revistas, internet, periódicos y de diferentes documentos que tengan algo que ver con la investigación, las cuales se concretarán en fichas hemerográficas, bibliográficas, resumen, textuales y de comentario.

b) Instrumentos. - Encuesta. Instrumento que contendrá un conjunto de indicadores referidos comportamiento y participación de todos los integrantes de la escuela profesional de Ingeniería Forestal Ambiental. La encuesta será aplicada a los estudiantes del V ciclo de la escuela profesional de Ingeniería Forestal Ambiental para conocer el grado de información que tienen sobre de la estrategia de organización que cuenta su carrera. Se aplicará una encuesta a los docentes y administrativos para verificar el uso de estrategias de gestión y organización para la escuela profesional de Ingeniería Forestal Ambiental. Se utilizará la Escala de Likert para el procesamiento de los datos.

c) Confiabilidad y validación. - haciendo el uso del SPSS encontramos el alfa de Cronbach para los docentes y administrativos

Escala: Todas las Variables

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	6	100
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0
	Total	6	100

Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.776	30

Los resultados alcanzados muestran que el estudio a los docentes y administrativos de la escuela profesional de ingeniería forestal ambiental de la

Universidad Nacional Autónoma de chota es aceptable, con Alfa de Cronbach de 0.776.

Para los estudiantes

Escala: Todas las Variables

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	101	100
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0
	Total	101	100

Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.811	30

Los resultados alcanzados muestran que el estudio a los estudiantes de la escuela profesional de ingeniería forestal ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de chota es bueno, con Alfa de Cronbach de 0.811.

### 3.8. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos se utilizará un plan de análisis estadístico SPSS, con elaboración de tablas y gráficos de frecuencias absolutas y porcentuales con Excel.

### 3.9. Aspectos éticos

Nuestra investigación requerida por su naturaleza descriptiva de algunas consideraciones éticas que a continuación se detallan: Reportaremos los hallazgos que obtuvimos en nuestra investigación de manera abierta, completa y oportuna a la comunidad educativa compartiendo los resultados con otros investigadores. Respetamos el trabajo de otros investigadores citando adecuadamente las investigaciones relevantes que se hayan publicado y que mantienen relación con nuestra línea de investigación.

## **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Presentación de los Resultados.

#### 4.1.1. Encuesta a los docentes y administrativos de la escuela profesional de Ing. Forestal Ambiental.

A continuación, se presentan las tablas 2 al 7 y figura del 4 al 9 que contienen las frecuencias y porcentajes de acuerdo a la escala de Likert. En estas tablas y graficas se presenta el análisis por ítems, con sus determinadas preguntas con un total de 6 docentes y personal administrativo encuestados de la Escuela profesional de Ing. Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

**Organización de Actividades y Eventos.** - En la tabla 2 y figura 4 contiene la pregunta 1 con respecto cómo califica usted los talleres para Docentes y Administrativos. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que los talleres que se realizaron en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 2 con respecto cómo califica usted los programas de capacitación de Docentes y Administrativos. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que los programas de capacitación que se realizaron en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 3 con respecto cómo calificas tu participación como Docente y Administrativo en Proyección Universitaria. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que la participación en proyección social en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma Buena. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 4 con respecto cómo cree que es su participación como Docente y Administrativo en las labores de investigación científica. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que la participación en las labores de investigación científica en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 5 con respecto si los docentes y administrativos participan con los estudiantes activamente en las actividades pedagógicas y de aprendizaje. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que la participación en las actividades pedagógicas y de aprendizaje en la escuela profesional de Ingeniería de Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En conclusión, en este indicador en la organización de actividades y eventos que se representa en los resultados nos damos cuenta con respecto al ítem que la mayor parte se realiza en forma regular para los docentes y personal administrativo.

**Tabla 2**

*Organización de actividades y eventos para Docentes y Administrativos*

Ítem 1	Pregunta 1 ¿Cómo califica usted los talleres para Docentes y Administrativos que realizan la escuela profesional o la Universidad?		Pregunta 2 ¿Cómo califica usted los programas de capacitación de Docentes y Administrativos que realizan la escuela profesional o la Universidad?		Pregunta 3 ¿Tu participación como Docente y Administrativo en Proyección Universitaria de tu escuela profesional, como cree que es para usted?		Pregunta 4 ¿Cómo cree que es su participación como Docente y Administrativo en las labores de investigación científica de la escuela profesional?		Pregunta 5 Los Docentes y administrativos participan con los estudiantes activamente en las actividades pedagógicas y de aprendizaje. ¿Cómo lo califica?	
	F1	%	F2	%	F3	%	F4	%	F5	%
Muy Buena	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Buena	0	0%	0	0%	6	100%	0	0%	0	0%
Regular	6	100%	6	100%	0	0%	6	100%	6	100%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	6	100%	6	100%	6	100%	6	100%	6	100%

*Fuente:* encuesta realizada en las aulas de la escuela de Ing. Forestal Ambiental - UNACH 2016



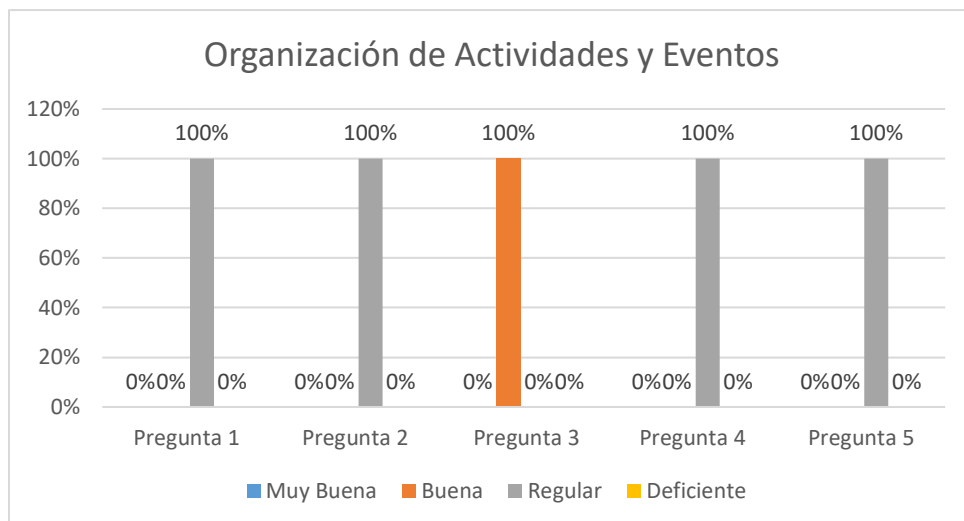


Figura 4. Organización de actividades y eventos para Docentes y Administrativos

**Comportamiento Institucional.** - En la tabla 3 y figura 5 contiene la pregunta 6 con respecto a la actitud de las autoridades de la Escuela Profesional o de la Universidad frente a los Docentes y Administrativos. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que la actitud de las autoridades de la Escuela Profesional de la Universidad Nacional Autónoma de Chota frente a los Docentes y Administrativos se realiza en forma regular. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 7 con respecto cómo califica Usted el trabajo colaborativo y participativo entre Docentes y Administrativos en la escuela profesional. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que el trabajo colaborativo y participativo entre docentes y administrativos en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma Buena. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 8 con respecto cómo son las relaciones personales entre los docentes, personal administrativo y estudiantes en la escuela profesional. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que las relaciones personales entre los docentes, personal administrativo y estudiantes en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma Buena. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 9 con respecto cómo crees que es la comunicación de la autoridad con el estudiante. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que la comunicación de la autoridad con el estudiante en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 10 con respecto tu participación con los problemas de tu escuela. El puntaje que más obtuvo es de 5 puntos, lo que significa que la participación con los problemas de tu escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 83% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En conclusión, en este indicador con el Comportamiento Institucional que se representa en los resultados nos damos cuenta con respecto al ítem que la mayor parte se realiza en forma regular para los docentes y personal administrativo.

**Tabla 3**

*Comportamiento Institucional para Docentes y Administrativos*

Ítem 2	Pregunta 6 ¿Cómo califica la actitud de las autoridades de la Escuela Profesional o de la Universidad frente a los Docentes y Administrativos?		Pregunta 7 ¿Cómo califica Usted el trabajo colaborativo y participativo entre Docentes y Administrativos en la escuela profesional?		Pregunta 8 ¿Cómo son las relaciones personales entre los docentes, personal administrativo y estudiantes en la escuela profesional?		Pregunta 9 ¿Cómo crees que es la comunicación de la autoridad con el Estudiante?		Pregunta 10 ¿Tu participación con los problemas de tu escuela, como crees que es para usted?	
	F1	%	F2	%	F3	%	F4	%	F5	%
Muy Buena	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Buena	0	0%	6	100%	6	100%	0	0%	1	17%
Regular	6	100%	0	0%	0	0%	6	100%	5	83%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	6	100%	6	100%	6	100%	6	100%	6	100%

*Fuente:* encuesta realizada en las aulas de la escuela de Ing. Forestal Ambiental - UNACH 2016

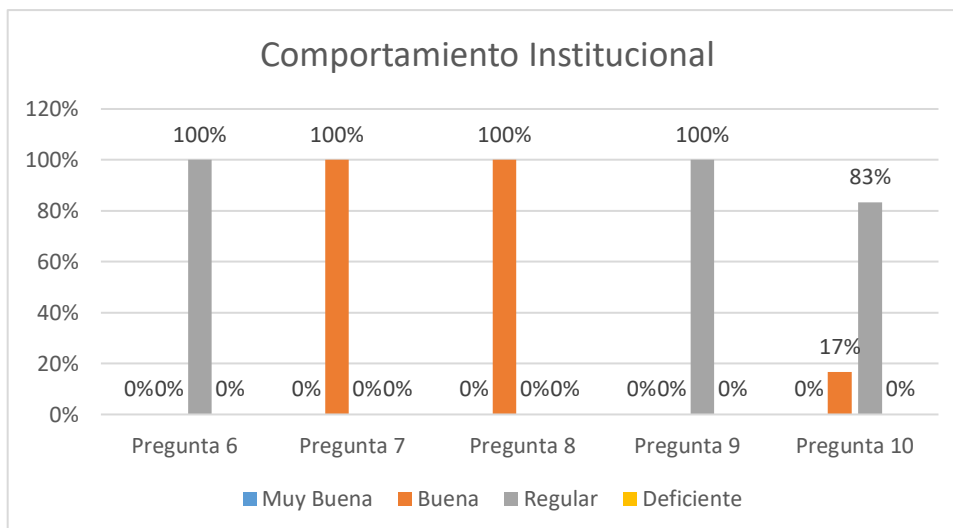


Figura 5. Comportamiento institucional para Docentes y Administrativos

**Grado de Relaciones Humanas.** - En la tabla 4 y figura 6 contiene la pregunta 11 con respecto apoya a los estudiantes en la solución de problemas ya sea personal o académico. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que el apoyo a los estudiantes en la solución de problemas de la Escuela Profesional se realiza en forma Buena. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 12 con respecto si contagio de entusiasmo y energía a colegas y personal administrativo, para tener un buen ambiente de trabajo en la escuela profesional. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que el contagio de entusiasmo y energía a colegas y personal administrativo en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental sé realiza en forma Regular. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 13 con respecto cómo cree que es su participación en las labores en la actual gestión institucional en la escuela profesional. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que su participación en las labores en la actual gestión institucional en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental sé realiza en forma Buena. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 14 con respecto al trabajo colaborativo y participativo de los directivos, docentes y personal administrativo es eficiente. El puntaje

que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que al trabajo colaborativo y participativo en la escuela profesional de Ingeniería de Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 15 con respecto a la comunicación de los aprendizajes es oportuna y permite que los estudiantes se interesen en colaborar y participar con mayor responsabilidad en sus aprendizajes. El puntaje que más obtuvo es de 5 puntos, lo que significa que la comunicación de los aprendizajes en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 83% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En conclusión, en este indicador sobre el Grado de Relaciones Humanas que se representa en los resultados nos damos cuenta con respecto al ítem que la mayor parte se realiza en forma regular para los docentes y personal administrativo.

**Tabla 4**

*Grado de relaciones humanas para Docentes y Administrativos*

Ítem 3	Pregunta 11 Apoya a los Estudiantes en la solución de problemas ya sea personal o académico. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 12 Contagiar de entusiasmo y energía a colegas y personal administrativo, para tener un buen ambiente de trabajo. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 13 ¿Cómo cree que es su participación en las labores en la actual gestión institucional de la Escuela Profesional?		Pregunta 14 El trabajo colaborativo y participativo de los directivos, docentes y personal administrativo es eficiente y se percibe mucha predisposición de velar por los intereses de la escuela profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 15 La comunicación de los aprendizajes es oportuna y permite que los estudiantes se interesen en colaborar y participar con mayor responsabilidad en sus aprendizajes. ¿Cómo lo calificas?	
	F1	%	F2	%	F3	%	F4	%	F5	%
Muy Buena	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Buena	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%	1	17%
Regular	0	0%	6	100%	0	0%	6	100%	5	83%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	6	100%	6	100%	6	100%	6	100%	6	100%

Fuente: encuesta realizada en las aulas de la escuela de Ing. Forestal Ambiental - UNACH 2016

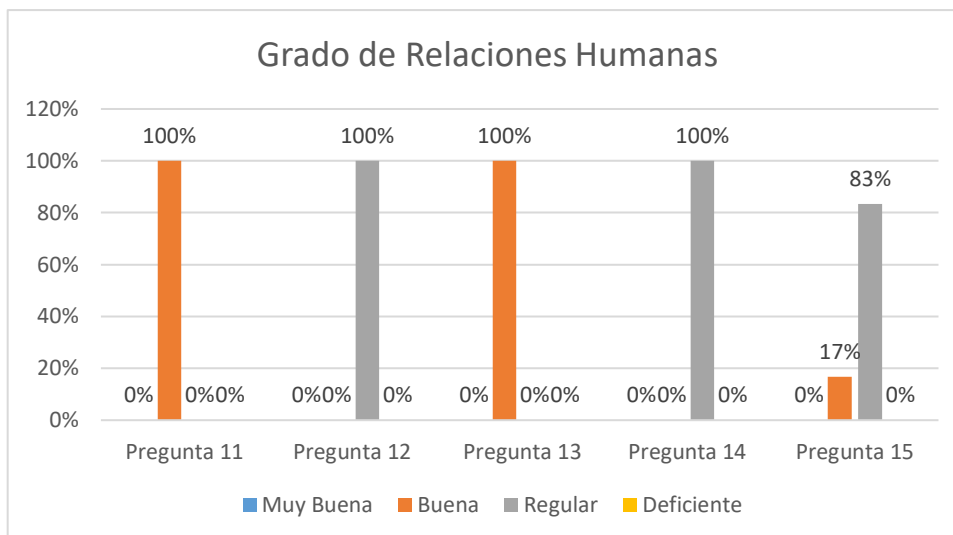


Figura 6. Grado de relaciones humanas para Docentes y Administrativos

**Valores y Actitudes en la Institución.** - En la tabla 5 y figura 7 contiene la pregunta 16 con respecto cómo califica los valores de respeto, solidaridad, responsabilidad y honradez en la escuela profesional. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que los valores en la Escuela Profesional se realiza en forma Buena. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 17 con respecto si crees que es proactiva tu escuela Profesional. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que es proactiva con docentes, personal administrativo en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental y que se realiza en forma Regular. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 18 con respecto, crees que es negativa tu escuela profesional. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que en la escuela profesional de Ingeniería de Forestal y Ambiental se realiza en forma Buena. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 19 con respecto crees que es colaboradora tu escuela profesional. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que la colaboración en la escuela profesional de Ingeniería de

Forestal y Ambiental se realiza en forma Buena. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 20 con respecto si han colaborado y participado en la elaboración de sus normas de convivencias. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que colabora y participa en la elaboración de sus normas de convivencias en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En conclusión, en este indicador sobre Valores y Actitudes en la Institución que se representan en los resultados nos damos cuenta con respecto al ítem que la mayor parte se realiza en forma regular para los docentes y personal administrativo.

**Tabla 5**

*Valores y Actitudes en la Institución para Docentes y Administrativos*

Ítem 4	Pregunta 16 ¿Cómo califica los valores de respeto, solidaridad, responsabilidad y honradez en tu escuela Profesional?		Pregunta 17 Crees que es proactiva tu escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 18 Crees que es negativa tu escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 19 Crees que es colaboradora tu escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 20 Los Docentes y personal Administrativo han colaborado y participado en la elaboración de sus normas de convivencias. ¿Cómo lo calificas?	
	F1	%	F2	%	F3	%	F4	%	F5	%
Muy Buena	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Buena	6	100%	0	0%	0	0%	6	100%	0	0%
Regular	0	0%	6	100%	6	100%	0	0%	6	100%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	6	100%	6	100%	6	100%	6	100%	6	100%

*Fuente:* encuesta realizada en las aulas de la escuela de Ing. Forestal Ambiental - UNACH 2016

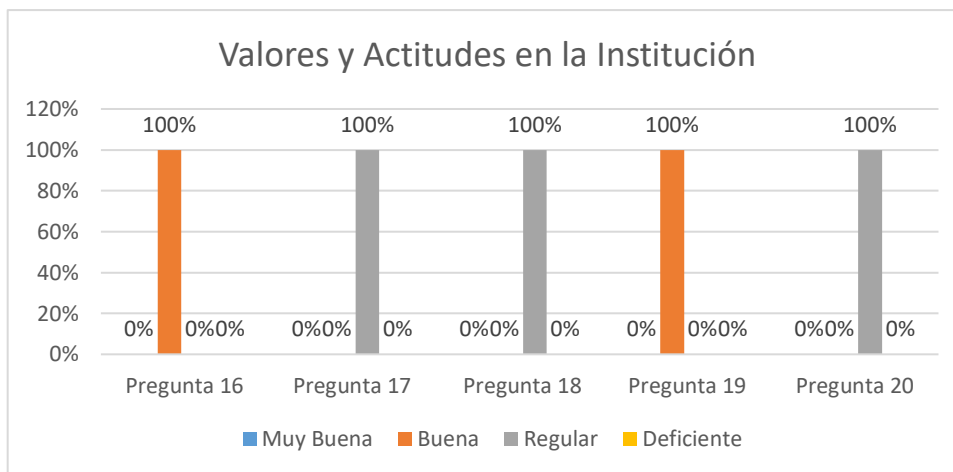


Figura 7. Valores y Actitudes en la Institución para Docentes y Administrativos

**Manejos de Conflictos.** - En la tabla 6 y figura 8 contiene la pregunta 21 con respecto a la inequidad en la administración de la escuela profesional. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que la inequidad en la administración en la Escuela Profesional se realiza en forma Buena. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 22 con respecto a la comunicación entre Autoridades y Personal Administrativo y Docentes. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que la comunicación en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma Regular. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 23 con respecto, que las autoridades tienen un manejo adecuado en los conflictos con Personal Administrativo y Docentes. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que el manejo de conflictos en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma Regular. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 24 con respecto a las competencias de las Autoridades. El puntaje que más obtuvo es de 5 puntos, lo que significa que las competencias de las Autoridades en la escuela profesional de

Ingeniería de Forestal y Ambiental se realiza en forma Regular. Con un 83% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 25 con respecto si son motivadores las Autoridades de la Escuela Profesional. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que la motivación de las autoridades en la escuela profesional de Ingeniería de Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En conclusión, en este indicador sobre Manejos de Conflictos que se representan en los resultados nos damos cuenta con respecto al ítem que la mayor parte se realiza en forma regular para los docentes y personal administrativo.

**Tabla 6**

*Manejos de Conflictos para Docentes y Administrativos*

Ítem 5	Pregunta 21 La iniquidad en la administración de la escuela profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 22 La comunicación entre Autoridades y Personal Administrativo y Docentes de la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 23 Las autoridades tienen un manejo adecuado en los conflictos con Personal Administrativo y Docentes. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 24 las competencias de las Autoridades. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 25 Son motivadores las Autoridades de la Escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?	
	F1	%	F2	%	F3	%	F4	%	F5	%
Muy Buena	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Buena	6	100%	0	0%	0	0%	1	17%	0	0%
Regular	0	0%	6	100%	6	100%	5	83%	6	100%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	6	100%	6	100%	6	100%	6	100%	6	100%

*Fuente:* encuesta realizada en las aulas de la escuela de Ing. Forestal Ambiental - UNACH 2016



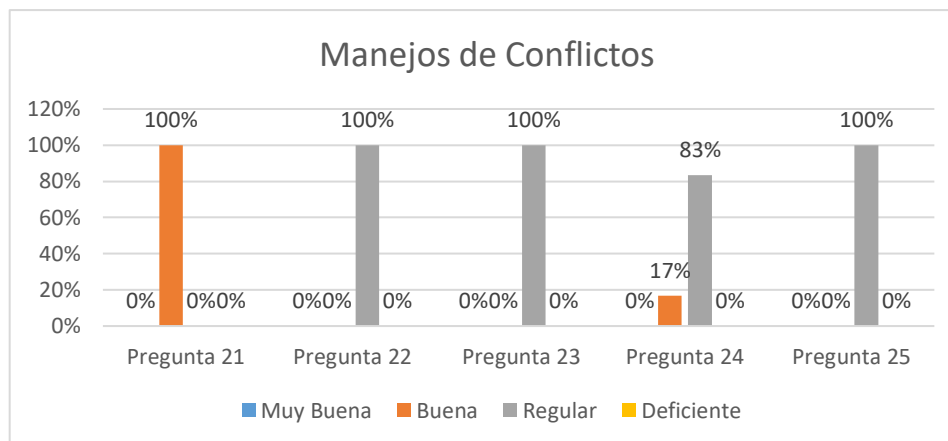


Figura 8. Manejos de conflictos para Docentes y Administrativos

**Procesos Administrativos.** - En la tabla 7 y figura 9 contiene la pregunta 26 con respecto si tiene una buena planificación la escuela Profesional. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que la planificación en la escuela Profesional se realiza en forma Regular. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 27 con respecto si tiene una buena organización la escuela profesional. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que la organización en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma Regular. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 28 con respecto, si regula en algunos procesos administrativos la escuela Profesional. El puntaje que más obtuvo es de 5 puntos, lo que significa que los procesos administrativos en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma Regular. Con un 83% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 29 con respecto si controla en algunos procesos administrativos la escuela Profesional. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que el control en algunos procesos en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma Regular. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 30 con respecto si tiene una buena implementación en Tecnología la escuela Profesional. El puntaje que más obtuvo es de 6 puntos, lo que significa que la implementación de tecnología en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma Regular. Con un 100% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En conclusión, en este indicador sobre Procesos Administrativos que se representan en los resultados nos damos cuenta con respecto al ítem que la mayor parte se realiza en forma regular para los docentes y personal administrativo.

**Tabla 7**

*Procesos Administrativos para Docentes y Administrativos*

Ítem 6	Pregunta 26 Tiene una buena planificación la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 27 Tiene una buena organización la escuela profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 28 Regula en algunos procesos administrativos la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 29 Controla en algunos procesos administrativos la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 30 Tiene una buena implementación en Tecnología la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?	
	F1	%	F2	%	F3	%	F4	%	F5	%
Muy Buena	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Buena	0	0%	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%
Regular	6	100%	6	100%	5	83%	6	100%	6	100%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	6	100%	6	100%	6	100%	6	100%	6	100%

*Fuente:* encuesta realizada en las aulas de la escuela de Ing. Forestal Ambiental - UNACH 2016

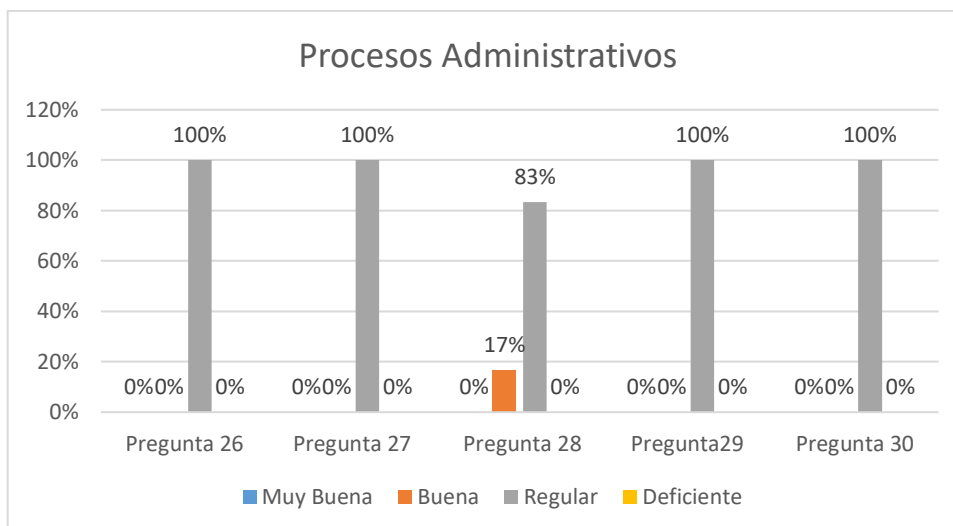


Figura 9. Procesos administrativos para Docentes y Administrativos

#### 4.1.2. Encuesta a Estudiantes de la Escuela Profesional de Ing. Forestal Ambiental.

A continuación, se presentan las tablas 8 al 13 y figura del 10 al 15 que contienen las frecuencias y porcentajes de acuerdo a la escala de Likert. En estas tablas y graficas se presenta el análisis por ítems, con sus determinadas preguntas con un total de 101 estudiantes encuestados de la Escuela profesional de Ing. Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

**Organización de Actividades y Eventos.** - En la tabla 8 y figura 10 contiene la pregunta 1 con respecto cómo califica usted los talleres para Estudiantes. El puntaje que más obtuvo es de 55 puntos, lo que significa que los talleres que se realizaron en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 54% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 2 con respecto cómo califica usted los programas de capacitación para estudiantes. El puntaje que más obtuvo es de 49 puntos, lo que significa que los programas de capacitación que se realizaron en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 49% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 3 con respecto cómo calificas tu participación como estudiante en Proyección Universitaria. El puntaje que más obtuvo es de 50 puntos, lo que significa que la participación en proyección social en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma Regular. Con un 50% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 4 con respecto cómo cree que es su participación como estudiante en las labores de investigación científica. El puntaje que más obtuvo es de 60 puntos, lo que significa que la participación en las labores de investigación científica en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 59% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 5 con respecto si los estudiantes participan activamente en las actividades pedagógicas de aprendizaje. El puntaje que más obtuvo es de 54 puntos, lo que significa que la participación en las actividades pedagógicas y de aprendizaje en la escuela profesional de Ingeniería de Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 53% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

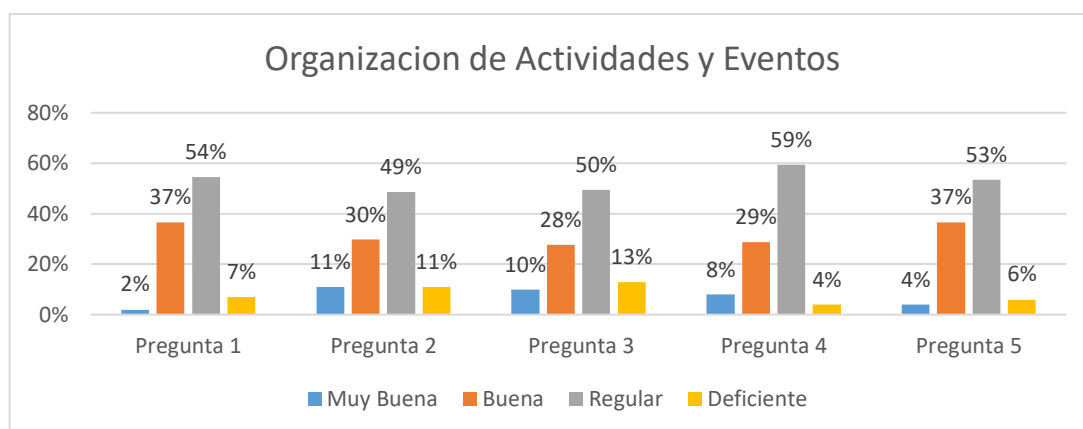
En conclusión, en este indicador en la organización de actividades y eventos que se representa en los resultados nos damos cuenta con respecto al ítem que la mayor parte se realiza en forma regular para los estudiantes.

**Tabla 8**

*Organización de actividades y eventos para estudiantes*

Ítem 1	Pregunta 1 ¿Cómo califica usted los talleres para estudiantes que realizan la escuela profesional o la Universidad?		Pregunta 2 ¿Cómo califica usted los programas de capacitación para estudiantes que realizan la escuela profesional o la Universidad?		Pregunta 3 ¿Tu participación en Proyección Universitaria de tu escuela profesional, como cree que es para usted?		Pregunta 4 ¿Cómo cree que es su participación en las labores de investigación científica de la escuela profesional?		Pregunta 5 Los estudiantes se organizan para colaborar y participar activamente en las actividades pedagógicas y de aprendizaje. ¿Cómo lo calificas?	
	F1	%	F2	%	F3	%	F4	%	F5	%
Muy Buena	2	2%	11	11%	10	10%	8	8%	4	4%
Buena	37	37%	30	30%	28	28%	29	29%	37	37%
Regular	55	54%	49	49%	50	50%	60	59%	54	53%
Deficiente	7	7%	11	11%	13	13%	4	4%	6	6%
Total	101	100%	101	100%	101	100%	101	100%	101	100%

*Fuente:* encuesta realizada en las aulas de la escuela de Ing. Forestal Ambiental - UNACH 2016



*Figura 10. Organización de actividades y eventos para estudiantes*

**Comportamiento Institucional.** - En la Tabla 9 y figura 11 contiene la pregunta 6 con respecto a la actitud de las autoridades de la Escuela Profesional o de la Universidad frente a los estudiantes. El puntaje que más obtuvo es de 43 puntos, lo que significa que la actitud de las autoridades de la Escuela Profesional frente a los estudiantes se realiza en forma regular. Con un 43% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 7 con respecto cómo califica la predisposición de los trabajadores en el servicio que se brinda en la escuela profesional. El puntaje que más obtuvo es de 50 puntos, lo que significa que la predisposición de los trabajadores en el servicio que se brinda en la escuela profesional se realiza en forma regular. Con un 50% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 8 con respecto cómo son las relaciones personales entre los estudiantes y docentes en la escuela profesional. El puntaje que más obtuvo es de 54 puntos, lo que significa que las relaciones personales entre los estudiantes y docentes en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 53% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 9 con respecto cómo crees que es la comunicación de la autoridad con el docente. El puntaje que más obtuvo es de 64 puntos, lo que significa que la comunicación de la autoridad con el docente en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 63% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 10 con respecto tu participación con los problemas de tu escuela. El puntaje que más obtuvo es de 44 puntos, lo que significa que la participación con los problemas de tu escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 44% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En conclusión, en este indicador con el Comportamiento Institucional que se representa en los resultados nos damos cuenta con respecto al ítem que la mayor parte se realiza en forma regular para los estudiantes.

**Tabla 9**

*Comportamiento Institucional para estudiantes*

Ítem 2	Pregunta 6 ¿Cómo califica la actitud de las autoridades de la Escuela Profesional frente a los Estudiantes?		Pregunta 7 ¿Cómo califica la predisposición de los trabajadores en el servicio que se brinda en la escuela profesional?		Pregunta 8 ¿Cómo son las relaciones personales entre los Estudiantes y Docentes en la escuela profesional?		Pregunta 9 ¿Cómo crees que es la comunicación de la autoridad con el Docente?		Pregunta 10 ¿Tu participación con los problemas de tu escuela, como cree que es para usted?	
	F1	%	F2	%	F3	%	F4	%	F5	%
Muy Buena	2	2%	4	4%	6	6%	3	3%	1	1%
Buena	39	39%	46	46%	34	34%	24	24%	34	34%
Regular	43	43%	50	50%	54	53%	64	63%	44	44%
Deficiente	17	17%	1	1%	7	7%	10	10%	22	22%
Total	101	100%	101	100%	101	100%	101	100%	101	100%

Fuente: encuesta realizada en las aulas de la escuela de Ing. Forestal Ambiental - UNACH 2016

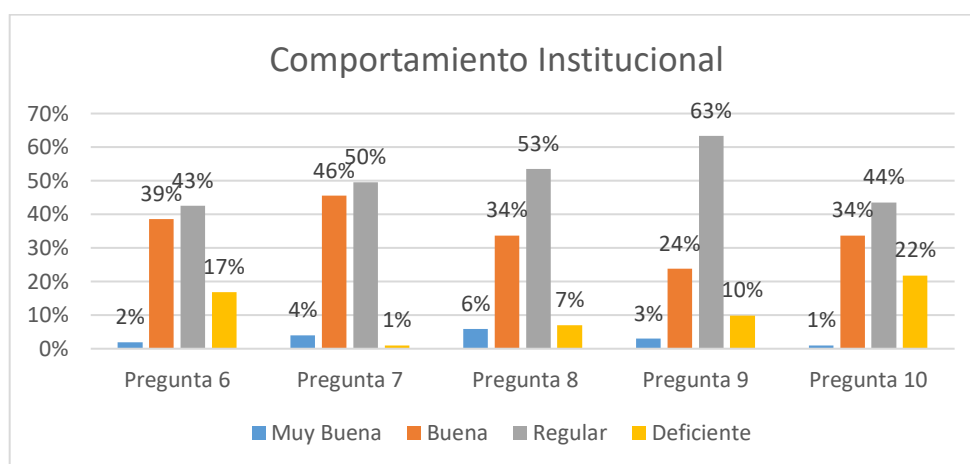


Figura 11. Comportamiento institucional para estudiantes

**Grado de Relaciones Humanas.** - En la tabla 10 y figura 12 contiene la pregunta 11 con respecto apoya a tus compañeros en la solución de problemas ya sea personal o académico. El puntaje que más obtuvo es de 46 puntos, lo que significa que el apoyo a los estudiantes en la solución de problemas de la Escuela Profesional se realiza en forma Buena. Con un 46% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 12 con respecto si contagio de entusiasmo y energía a compañeros y profesores, para tener un buen aprendizaje en la escuela profesional. El puntaje que más obtuvo es de 56 puntos, lo que significa que el contagio de entusiasmo y energía a compañeros y profesores en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental sé realiza en forma regular. Con un 55% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 13 con respecto cómo cree que es su participación en las labores en la actual gestión institucional en la escuela profesional. El puntaje que más obtuvo es de 47 puntos, lo que significa que su participación en las labores en la actual gestión institucional en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 47% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 14 con respecto al trabajo colaborativo y participativo de los directivos, docentes y personal administrativo es eficiente. El puntaje que más obtuvo es de 43 puntos, lo que significa que al trabajo colaborativo y participativo en la escuela profesional de Ingeniería de Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 43% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 15 con respecto a la comunicación de los aprendizajes es oportuna y permite que los estudiantes se interesen en colaborar y participar con mayor responsabilidad en sus aprendizajes. El puntaje que más obtuvo es de 66 puntos, lo que significa que la comunicación de los aprendizajes en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 65% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En conclusión, en este indicador sobre el Grado de Relaciones Humanas que se representa en los resultados nos damos cuenta con respecto al ítem que la mayor parte se realiza en forma regular para los docentes y personal administrativo.

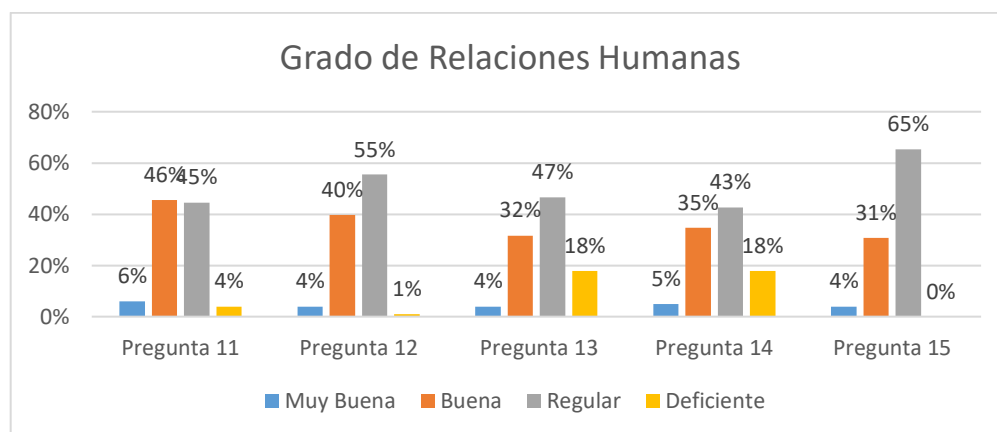


**Tabla 10**

*Grado de Relaciones Humanas para estudiantes*

Ítem 3	Pregunta 11 Apoyas a tus compañeros en la solución de problemas ya sea personal o académico. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 12 Contagio de entusiasmo y energía a compañeros y Profesores, para tener un buen aprendizaje. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 13 ¿Cómo crees que es tu participación en las labores en la actual gestión institucional de la Escuela Profesional?		Pregunta 14 El trabajo colaborativo y participativo de los directivos, docentes y personal administrativo es eficiente y se percibe mucha predisposición de velar por los intereses de la escuela profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 15 La comunicación de los aprendizajes es oportuna y permite que los estudiantes se interesen en colaborar y participar con mayor responsabilidad en sus aprendizajes. ¿Cómo lo calificas?	
	F1	%	F2	%	F3	%	F4	%	F5	%
Muy Buena	6	6%	4	4%	4	4%	5	5%	4	4%
Buena	46	46%	40	40%	32	32%	35	35%	31	31%
Regular	45	45%	56	55%	47	47%	43	43%	66	65%
Deficiente	4	4%	1	1%	18	18%	18	18%	0	0%
Total	101	100%	101	100%	101	100%	101	100%	101	100%

*Fuente:* encuesta realizada en las aulas de la escuela de Ing. Forestal Ambiental - UNACH 2016



*Figura 12.* Grado de relaciones humanas para estudiantes

**Valores y Actitudes en la Institución.** - En la tabla 11 y figura 13 contiene la pregunta 16 con respecto cómo califica los valores de respeto, solidaridad, responsabilidad y honradez en la escuela profesional. El puntaje que más obtuvo es de 46 puntos, lo que significa que los valores en la Escuela Profesional se realiza en forma regular. Con un 46% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 17 con respecto si crees que es proactiva tu escuela Profesional. El puntaje que más obtuvo es de 49 puntos, lo que significa que es proactiva con los estudiantes en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental y que se realiza en forma regular. Con un 49% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 18 con respecto, crees que es negativa tu escuela profesional. El puntaje que más obtuvo es de 42 puntos, lo que significa que en la escuela profesional de Ingeniería de Forestal y Ambiental se realiza en forma buena. Con un 42% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 19 con respecto crees que es colaboradora tu escuela profesional. El puntaje que más obtuvo es de 52 puntos, lo que significa que la colaboración en la escuela profesional de Ingeniería de Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 51% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 20 con respecto si han colaborado y participado en la elaboración de sus normas de convivencias. El puntaje que más obtuvo es de 51 puntos, lo que significa que colabora y participa en la elaboración de sus normas de convivencias en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 50% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

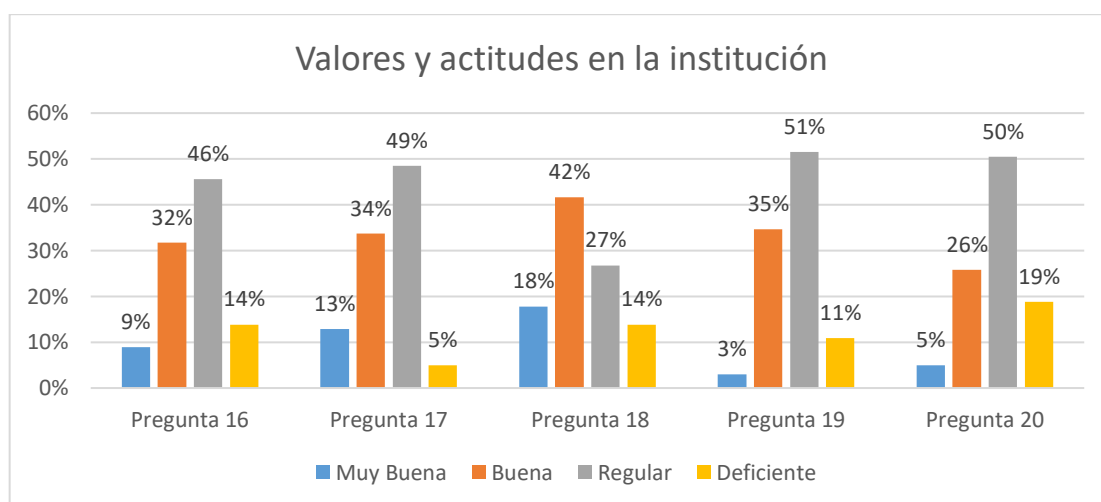
En conclusión, en este indicador sobre Valores y Actitudes en la Institución que se representan en los resultados nos damos cuenta con respecto al ítem que la mayor parte se realiza en forma regular para los estudiantes.

**Tabla 11**

*Valores y actitudes en la institución para estudiantes*

Ítem 4	Pregunta 16 ¿Cómo califica los valores de respeto, solidaridad, responsabilidad y honradez en tu escuela Profesional?		Pregunta 17 Crees que es proactiva tu escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 18 Crees que es negativa tu escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 19 Crees que es colaboradora tu escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 20 Los estudiantes han colaborado y participado en la elaboración de sus normas de convivencias. ¿Cómo lo calificas?	
	F1	%	F2	%	F3	%	F4	%	F5	%
Muy Buena	9	9%	13	13%	18	18%	3	3%	5	5%
Buena	32	32%	34	34%	42	42%	35	35%	26	26%
Regular	46	46%	49	49%	27	27%	52	51%	51	50%
Deficiente	14	14%	5	5%	14	14%	11	11%	19	19%
Total	101	100%	101	100%	101	100%	101	100%	101	100%

*Fuente:* encuesta realizada en las aulas de la escuela de Ing. Forestal Ambiental - UNACH 2016



*Figura 13. Valores y actitudes en la institución para estudiantes*

**Manejos de Conflictos.** - En la tabla 12 y figura 14 contiene la pregunta 21 con respecto a la inequidad en la administración de la escuela profesional. El puntaje que más obtuvo es de 35 puntos, lo que significa que la inequidad en la administración en la Escuela Profesional se realiza en forma Buena. Con un 35% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 22 con respecto a la comunicación entre Autoridades y estudiantes. El puntaje que más obtuvo es de 33 puntos, lo que significa que la comunicación en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y

Ambiental se realiza en forma buena. Con un 33% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 23 con respecto, que las autoridades tienen un manejo adecuado en los conflictos con los estudiantes. El puntaje que más obtuvo es de 46 puntos, lo que significa que el manejo de conflictos en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 46% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 24 con respecto a las competencias de las Autoridades. El puntaje que más obtuvo es de 54 puntos, lo que significa que las competencias de las Autoridades en la escuela profesional de Ingeniería de Forestal y Ambiental se realiza en forma Regular. Con un 53% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 25 con respecto si son motivadores las Autoridades de la Escuela Profesional. El puntaje que más obtuvo es de 64 puntos, lo que significa que la motivación de las autoridades en la escuela profesional de Ingeniería de Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 63% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

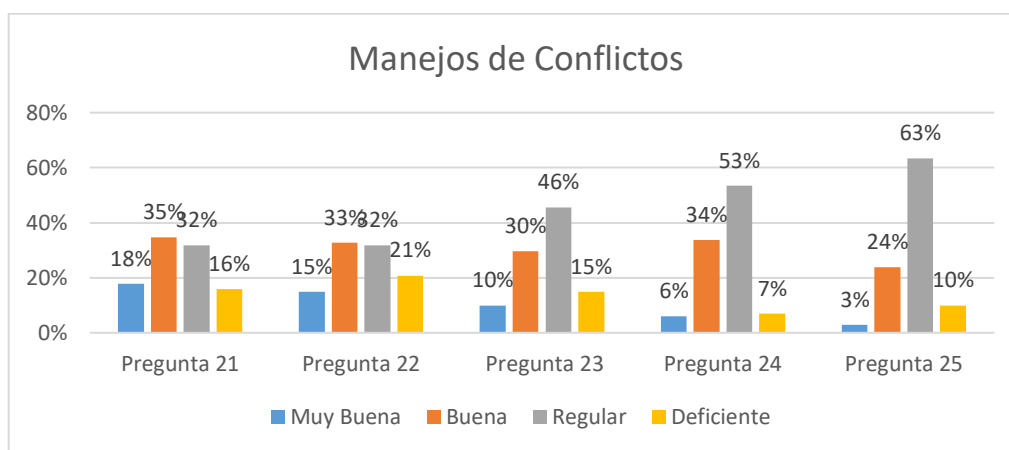
En conclusión, en este indicador sobre Manejos de Conflictos que se representan en los resultados nos damos cuenta con respecto al ítem que la mayor parte se realiza en forma regular para los estudiantes.

**Tabla 12**

*Manejos de conflictos para estudiantes*

Ítem 5	Pregunta 21 La iniquidad en la administración de la escuela profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 22 La comunicación entre Autoridades y Estudiantes de la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 23 Las autoridades tienen un manejo adecuado en los conflictos con los Estudiantes. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 24 las competencias de las Autoridades. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 25 Son motivadores las Autoridades de la Escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?	
	F1	%	F2	%	F3	%	F4	%	F5	%
Muy Buena	18	18%	15	15%	10	10%	6	6%	3	3%
Buena	35	35%	33	33%	30	30%	34	34%	24	24%
Regular	32	32%	32	32%	46	46%	54	53%	64	63%
Deficiente	16	16%	21	21%	15	15%	7	7%	10	10%
Total	101	100%	101	100%	101	100%	101	100%	101	100%

*Fuente:* encuesta realizada en las aulas de la escuela de Ing. Forestal Ambiental - UNACH 2016



*Figura 14. Manejos de conflictos para estudiantes*

**Procesos Administrativos.** - En la tabla 13 y figura 15 contiene la pregunta 26 con respecto si tiene una buena planificación la escuela Profesional. El puntaje que más obtuvo es de 44 puntos, lo que significa que la planificación en la escuela Profesional se realiza en forma regular. Con un 44% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 27 con respecto si tiene una buena organización la escuela profesional. El puntaje que más obtuvo es de 46 puntos, lo que significa que la organización en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma buena. Con un 46% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 28 con respecto, si regula en algunos procesos administrativos la escuela Profesional. El puntaje que más obtuvo es de 56 puntos, lo que significa que los procesos administrativos en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 55% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 29 con respecto si controla en algunos procesos administrativos la escuela Profesional. El puntaje que más obtuvo es de 64 puntos, lo que significa que el control en algunos procesos en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma regular. Con un 63% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En la pregunta 30 con respecto si tiene una buena implementación en Tecnología la escuela Profesional. El puntaje que más obtuvo es de 54 puntos, lo que significa que la implementación de tecnología en la escuela profesional de Ingeniería Forestal y Ambiental se realiza en forma Regular. Con un 53% que ubica el valor más alto con respecto a los demás.

En conclusión, en este indicador sobre Procesos Administrativos que se representan en los resultados nos damos cuenta con respecto al ítem que la mayor parte se realiza en forma regular para los estudiantes.

**Tabla 13**

*Procesos administrativos para estudiantes*

Ítem 6	Pregunta 26 Tiene una buena planificación la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 27 Tiene una buena organización la escuela profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 28 Regula en algunos procesos administrativos la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 29 Controla en algunos procesos administrativos la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?		Pregunta 30 Tiene una buena implementación en Tecnología la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?	
	F1	%	F2	%	F3	%	F4	%	F5	%
	Muy Buena	1	1%	6	6%	4	4%	6	6%	3
Buena	34	34%	46	46%	40	40%	16	16%	32	32%
Regular	44	44%	45	45%	56	55%	64	63%	54	53%
Deficiente	22	22%	4	4%	1	1%	15	15%	12	12%
Total	101	100%	101	100%	101	100%	101	100%	101	100%

*Fuente:* encuesta realizada en las aulas de la escuela de Ing. Forestal Ambiental - UNACH 2016

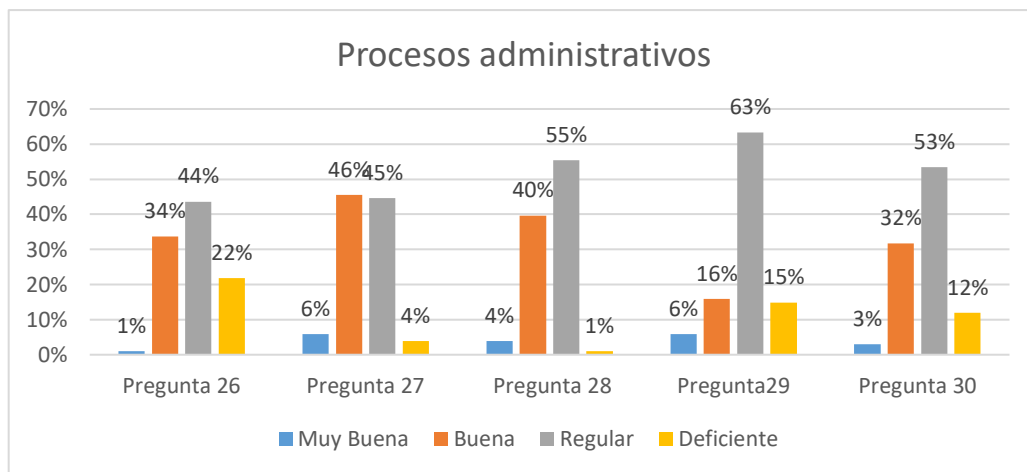


Figura 15. Procesos administrativos para estudiantes

## 4.2. Propuesta de una estrategia metodológica de gestión participativa para mejorar el comportamiento organizacional de la escuela profesional de ingeniería forestal ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota

### I. FUNDAMENTACIÓN

#### Filosófica.

La relación interpersonal se encuentra caracterizada por la participación de importantes elementos como los sentimientos, comunicación, valores e información, desde este punto el clima organizacional Universitario se ve favorecido por un positivo desarrollo, en donde, los docentes lo pueden valorar y percibir, ya sea como cálido, adecuado y con una gran posibilidad de una satisfacción laboral en la convivencia, ya que de esta manera se obtendrá una integración participativa, voluntaria y estabilidad en las actividades planificadas y por ende generará un desempeño laboral apreciable. Es así donde el comportamiento organizacional y las relaciones interpersonales van juntos de la mano, ya que las prácticas sociales son prácticas docentes en donde se puede llegar a generar en el tiempo, los conflictos, la convivencia incertidumbre, contradicciones y tensiones (Robbins & Judge, 2013). La comunicación es la base de las relaciones interpersonales en una organización sea del tipo que fuere. Muchas veces hay que relacionarse en el ambiente laboral con sujetos que posean puntos de vista distintos, desde este punto llegan a surgir los conflictos, por ello es imprescindible tener una comunicación muy abierta y flexibles que

aporten a la generación de armoniosas relaciones, en un ambiente donde se consiga un bienestar laboral y psicológico.

La relación interpersonal se encuentra caracterizada por la participación de importantes elementos como los sentimientos, comunicación, valores e información, desde este punto el clima organizacional Universitario se ve favorecido por un positivo desarrollo, en donde, los docentes lo pueden valorar y percibir, ya sea como cálido, adecuado y con una gran posibilidad de una satisfacción laboral en la convivencia, ya que de esta manera se obtendrá una integración participativa, voluntaria y estabilidad en las actividades planificadas y por ende generará un desempeño laboral apreciable. Es así donde el comportamiento organizacional y las relaciones interpersonales van juntos de la mano, ya que las prácticas sociales son prácticas docentes en donde se puede llegar a generar en el tiempo, los conflictos, la convivencia incertidumbre, contradicciones y tensiones (Robbins & Judge, 2013).

La organización Universitaria debe gestionar y articular distintas estrategias para el beneficio de las interrelaciones de quienes la integren mediante la conducción profesional y objetiva dirigiéndose hacia un interés común y colectivo, haciendo énfasis y respetando la diferencia en la actuación docente mediante el reconocimiento del desempeño laboral, intercambio de ideas, puntos de vista, trabajo participativo logros y dificultades a vencer (Robbins & Judge, 2013).

Los colaboradores que tienen intereses comunes tienden a la búsqueda de unos a otros, conectando los intereses ya sean sociales y comunes, a los sujetos les agradan estar con personas que conocen y que a su vez lo conozcan a él. Dan sitio a una organización informal, que no aparezca en el organigrama de la organización. Los grupos informales son la similitud del trabajo, los intereses, la ubicación física, entre otros (Robbins & Judge, 2013).

El tener intereses mutuos ayuda a producir esta condición favorable. Según el sociólogo Bruce Cohen se trata de pequeños grupos llamados primarios a través de los cuales el individuo adquiere en gran parte, sus actitudes, opiniones, metas, ideas comunes, etc. Es también una de las fuentes fundamentales de



disciplina y orden social, de la identidad con su organización. Al tener intereses mutuos ayuda a producir esta condición favorable. Según el sociólogo Bruce Cohen se trata de pequeños grupos llamados primarios a través de los cuales el individuo adquiere en gran parte, sus actitudes, opiniones, metas, ideas comunes, etc. Es también una de las fuentes fundamentales de disciplina y orden social, de la identidad con su organización. Mediante la organización informal se es posible la modificación individual de la conducta a través del grupo y sobre los miembros de la Organización ejercer el control social. Contextualmente Bernard Bass y su modelo de liderazgo transformacional propuso el logro excepcional de efectos sobre los colaboradores modificando las bases motivacionales sobre las cuales se encuentran operando. El líder transformacional llega a conseguir el éxito cuando modifica la base motivacional del sujeto desde una regular motivación hasta el punto de llevarla al compromiso. Los autodesarrollos y los deseos de logros de los seguidores son elevados mediante los líderes transformacionales, mientras que los mismos impulsan a la vez el desarrollo de las organizaciones y de los grupos (Robbins & Judge, 2013).

### **Científica.**

La propuesta se vale de teorías para mejorar el comportamiento organizacional en la escuela profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota para lo cual se toman en cuenta la Teoría de las Relaciones Interpersonales desde los enfoques de Robbins y Chiavenato y la Teoría del liderazgo transformacional de Burns y Bass, incluyendo los enfoques de la gestión organizacional, la cultura organizacional, la motivación, y clima organizacional. Estos y otros contenidos fueron organizados coherente y sistemáticamente a fin de desarrollar los eventos programados en la presente propuesta.

## **Axiológica.**

Los valores morales están implícitos en la cultura de una organización y es entendida como la suma fija de los nomas y valores compartidos por los grupos y personas de la organización que controlan la manera en que interaccionan unos con otros y ellos con el entorno de la organización. En la organización los valores son fundamentales ya que desarrollan guías, expectativas y normas que definen las actitudes propias de los colaboradores en casos particulares y en comportamientos de los miembros de la organización de unos con los demás. Se puede imponer algunos valores y estándares de comportamiento que se ve reflejado con los objetivos organizacionales; pero no es una tarea fácil y menos estándar, pues trae consigo el peso de la historia de la organización y con ello las decisiones tomadas en el pasado (Chiavenato, 2009).

## **II. OBJETIVOS**

### **Objetivo general:**

Proponer una estrategia metodológica de gestión participativa como elemento efectivo para desarrollar el comportamiento organizacional en la escuela profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, provincia de Chota, Región Cajamarca.

### **Objetivos específicos:**

- a.- Identificar los niveles del comportamiento organizacional en la escuela profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la universidad Nacional Autónoma de Chota.
- b.- Mejorar la gestión de la organización a través del uso e implementación del proceso administrativo.
- c.- Desarrollar un comportamiento organizacional en base a la mejora de los niveles de las relaciones interpersonales en la escuela profesional.
- d.- Proponer una estrategia de gestión participativa para mejorar el comportamiento organizacional en la escuela profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

### **III. CARACTERÍSTICAS**

#### **3.1. Implementación de acciones para la estrategia de gestión participativa.**

La implementación del modelo de la estrategia de gestión institucional en la escuela profesional, considera la realización de los pasos metodológicos a seguir, en la estrategia, así como los tres talleres a desarrollar. Al implementar la estrategia se deberá involucrar a toda la escuela profesional, desde los niveles directivos y/o funcionarios hasta los docentes, administrativos y estudiantes. De este modo la generación de planes de desarrollo consensuados presentará una probabilidad mayor de éxito. Para efectos de nuestra propuesta se ha tomado en cuenta en primera instancia los aportes D'Alessio (2008), asume que las estrategias pueden ser formuladas y a la vez pueden formarse, y surge en respuesta a una forma deliberada o por una situación cambiante, a través de un proceso de formulación con una implantación consiguiente. Cuando una estrategia no se ha realizado con el reclamo debido de que ha fallado la responsabilidad, implementación, todo esto recae sobre el estratega quien no ha sido inteligentemente suficiente.

Complementándose a los aportes tenemos los planteamientos de estrategias de Henry Mintzber que conforma diferentes definiciones de la estrategia: Estrategia como plan, estrategia como patrón, estrategia como pauta de acción, estrategia como perspectiva, estrategia como posición (Isotools, 2017). Estas se pueden implementar indistintamente de acuerdo a las necesidades de la organización en tiempos y contextos.

La estrategia como patrón: Henry Mintzber. Esta estrategia metodológica fue considerada para fines de nuestra propuesta. La estrategia citada se asume como la consistencia o firmeza intencional de las acciones de la gestión direccionadas a la mejora del comportamiento organizacional. La estrategia es asumida conscientemente por la gestión institucional.

### **3.2. Valores y principios organizacionales.**

Los valores de la Escuela Profesional (Propuestos por el Repertorio de Valores de Milton Rokeach (RVR), que consideraremos para nuestra propuesta son:

Valores terminales: Se refieren a los estados finales de la existencia, se trata de las metas que una organización educativa quisiera conseguir a lo largo de su vida.

- Un sentido del logro
- Un mundo en paz
- Felicidad
- Armonía interna
- Respeto a uno mismo
- Reconocimiento social
- Amistad verdadera.

Valores Instrumentales: Se refieren a los modos preferibles de comportarse o los medios preferibles para conseguir los valores terminales. Para efectos de estructurar el sistema de valores de la escuela profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota tomamos en consideración el Repertorio de Valores de Rokeach.

- Mente abierta
- Capaz.
- Agradable
- Perdonar
- Ayudar
- Honesto
- Imaginativo
- Amoroso
- Amable
- Responsable
- Auto-controlado

### **3.3. Pautas para establecer actitudes éticas en la organización.**

a.- Identificar actitudes éticas determinantes para las operaciones cotidianas de la organización. Por ejemplo, escuela profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, dado su carácter de institución formadora en un contexto rural con costumbres tradicionales requiere enfatizar en la honestidad, la amabilidad, en la ayuda o solidaridad.

b.- Seleccionar los jefes o directivos, personal docente y administrativos con las actitudes deseadas e idóneas para la organización educativa que contribuyan a una mejora en el comportamiento organizacional. Esta selección deberá hacerse básicamente a través de entrevistas que permitan evaluar los valores éticos del postulante.

c.- Incluir la ética organizacional en el proceso de evaluación del desempeño, estableciendo criterios que influyan en las actitudes de las personas en relación a su trabajo.

d.- Establecer una cultura en el trabajo institucional que refuerce las actitudes éticas. Los directores, jefes, docentes y estudiantes actuarán holísticamente de manera que desarrollen tal tipo de cultura organizacional deseado, y ésta en el tiempo tendrá una influencia importante sobre el comportamiento ético de la organización.

### **3.4. Principios de la organización educativa: (De Henry Fayol)**

De los 14 principios formulados por su autor, el empresario y humanista Francés Henry Fayol, se ha creído pertinente para con nuestra propuesta la consideración de los siguientes principios (Gómez, 2013).:

a. El propósito de la organización: Es ayudar a conseguir los propósitos tengan significado y aporten a la eficiencia organizacional (Gómez, 2013).

b- Principio de la unidad de objetivos: Sirve para que sea eficaz y a la vez permite que su personal aportar a las metas de la misma (Gómez, 2013).

c. Principio de la eficiencia organizacional: Una organización llega a ser eficiente si es correctamente estructurada para el cumplimiento de los objetivos de la

organización con un mínimo de costos no deseados o consecuencias (Gómez, 2013).

d. Principio escolar: Cuando la línea de autoridad sea más clara desde el puesto administrativo y más alto de una organización a cada puesto subordinado, la responsabilidad será mucho más clara la responsabilidad para tomar decisiones y más eficaz la comunicación organizacional (Gómez, 2013).

e. Principio de delegación por resultados esperados: “La autoridad delega a todos los directores y jefes de oficina tareas y funciones en forma adecuada a fin de cumplir y asegurar los resultados esperados” (Gómez, 2013, párr. 16).

### **3.5. Objetivos del comportamiento organizacional.**

Amorós (2007) De acuerdo a los objetivos planteados por este autor, y adecuándolos a nuestra propuesta tenemos: Fórmula: D-C-P-C.

a) Describir: Sistemáticamente cómo se comportan los docentes, administrativos y estudiantes en condiciones distintas en la escuela profesional. El logro de este objetivo permite que los directivos de la organización se comuniquen con un lenguaje común y contextualizado respecto del comportamiento humano en la escuela profesional.

b) Comprender: Por qué los docentes, administrativos y estudiantes se comportan como lo hacen. Que los directivos de la institución entienden las razones del porqué de su comportamiento y pueden entre otros lograr explicaciones, mejorar los métodos y estrategias de comunicación y de relaciones interpersonales.

c) Predecir: El comportamiento de los docentes, administrativos y estudiantes en el futuro. Es efecto de los dos primeros objetivos, ya que al comprender y describir el comportamiento de los administradores, directivos y estudiantes conocerán, sus destrezas, relaciones inter-grupales, tendrían la capacidad de predecir cuáles de las personas son productivas y dedicadas y de los que se caracterizan por la ausencia, retardos u otra conducta perturbadora en determinado momento de modo que sea posible emprender acciones preventivas.

d) Controlar: Parcialmente al menos en el trabajo las actividades humanas. Los docentes, administrativos y estudiantes, por ser responsables de los resultados de

rendimiento, les interesan de manera vital tener efectos en el comportamiento, el desarrollo de habilidades, el trabajo de equipo, coordinación de esfuerzos y la productividad de los agentes educativos. Necesitan mejorar los resultados mediante sus acciones y las de sus trabajadores, y el comportamiento organizacional puede ayudarles a lograr dicho propósito.

#### **IV. Metodología.**

a. La metodología está respaldada en tres elementos básicos: La actividad, la participación y la cooperación. Este planteamiento reconoce la importancia de la labor que desempeña todo el personal de la escuela profesional de Ingeniería forestal, independientemente de su puesto o cargo. Es sobre esta base que se construyen los nuevos aprendizajes sobre comportamiento organizacional y relaciones interpersonales, que requieren para un proceso de “retroalimentación continua y de acuerdo a la realidad, enriqueciendo las formas de pensar, sentir y actuar de los participantes y mejorando en conjunto las relaciones interpersonales” (Robbins & Coulter, 2010, p. 145).

El espíritu de equipo como propósito organizacional: “Hacer que todos trabajen dentro de la organización con gusto y como si fueran un equipo, hace la fortaleza de una organización y control” (Robbins & Judge, 2013, p. 145).

Los resultados, que serán favorable en la organización es a medida que sistemáticamente use e implemente el proceso administrativo, llamase Planeación, Organización, Dirección y Control. “Se considera proceso porque no se puede desarrollar la organización si no se ha establecido la planificación, no se puede dirigir si anteriormente no se ha planificado y organizado y así sucesivamente” (Robbins & Coulter, 2010, p. 145).

b.- La estrategia como patrón será el modelo metodológico adoptado para fines de nuestra propuesta. La estrategia citada se asume como la consistencia o firmeza intencional de las acciones de la gestión direccionadas a la mejora del comportamiento organizacional. La estrategia es asumida conscientemente por la gestión institucional.

Dirección de la estrategia metodológica: Consiste en orientar o dirigir los esfuerzos de todos los agentes de la escuela profesional, inclusive los jefes o directores, hacia la obtención y logros de los objetivos planteados de la escuela profesional (Arnoletto, 2014). La función de la dirección que se ocupa también de la selección del personal docente que desempeñará las tareas de la realización de los talleres y otras actividades afines de capacitación, motivación, integración docente.

Para el desarrollo de las actividades se ha considerado una metodología teórica, práctica e interactiva en cada uno de los talleres, que permita y facilite la participación de los agentes de la escuela profesional. En cada uno de los talleres se contará con material audiovisual para el desarrollo de casos y ejemplos. Se trabajará de manera práctica la formulación de instrumentos de diagnóstico (Arnoletto, 2014).

Planificación de la estrategia metodológica: Se establecen los objetivos de largo, mediano y corto plazo que se pretenden alcanzar con la implementación de los talleres. Asimismo, se especifican las actividades o cursos de acción que se seguirán para conseguirlos (¿Qué es lo que se quiere hacer? ¿Qué se va a hacer?) (Arnoletto, 2014).

-Talleres en número de tres.

Cada taller incluye 10 horas, se realizará en un día desde las 8 de la mañana hasta las 6 de la tarde esto de preferencia en un día fuera de sus labores académicas del ciclo académico.

Organización de la estrategia metodológica: Consiste en diseñar y determinar las funciones y tareas de los participantes en los talleres; en definir los circuitos y modalidades de la comunicación entre los docentes, administradores y estudiantes participantes (Arnoletto, 2014). La organización debe responder a dos requerimientos básicos. Desarrollar la cultura de trabajo cooperativo entre los docentes, administradores y estudiantes; y desarrollar una nueva cultura de comportamiento organizacional. ¿Cómo se va a hacer?



- Para manejar mejor el tiempo, las exposiciones se harán mediante Power point.

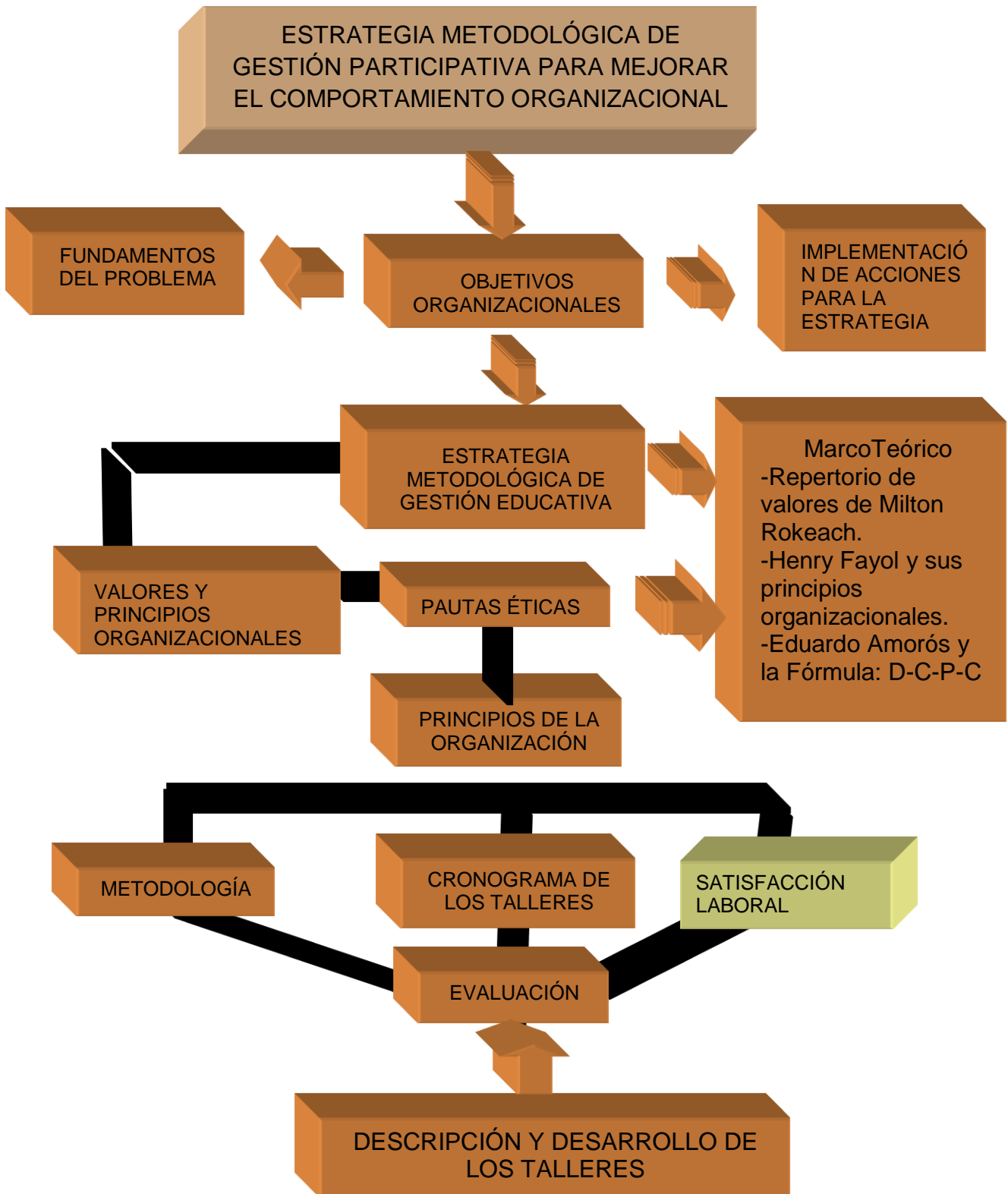
-Técnicas expositivas y participativas: Se trabajarán mediante el debate, paneles, mesa redonda. Conversatorios. En todos estos acontecimientos se manejarán las dinámicas grupales.

Control de la estrategia metodológica: Se trabaja según lo previsto con anticipación, teniendo en consideración “los objetivos de la organización, a través de la comparación de los resultados existentes con los esperados, para definir el nivel de ajuste o de divergencia entre ambos, y emprender las acciones correctivas que reencaucen la situación (Arnoletto, 2014). ¿Cómo se ha hecho?

### **Cronograma de los talleres**

PRIMER	SEGUNDO	TERCERO
Inicio de Ciclo Académico 2016 - I	Mitad del Ciclo Académico 2016 - I	Final del Ciclo Académico 2016 - I
29/04/2016	24/06/2016	12/08/2016

## V. Estructura del modelo



Fuente: Elaboración propia

## VI. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EL MODELO

### DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO DE LOS TALLERES

#### TALLER N° 01

##### 1.-Denominación:

“LAS RELACIONES HUMANAS: PROBLEMAS Y OPORTUNIDADES”

2. Justificación: El presente taller constituye el inicio del desarrollo de contenidos en base a las Teorías sociológicas, psicológicas y de la Comunicación”. “Para este primer taller, se han seleccionado contenidos interdisciplinarios a fin de establecer los niveles de las relaciones interpersonales del personal jerárquico, docente, administrativo y estudiantes de la escuela profesional, razón por la cual se han dosificado los contenidos académicos para su desarrollo.

3. Objetivo General: Desarrollar el significado e importancia de las relaciones interpersonales valorándolas como elemento efectivo de integración social en la escuela profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

4. Objetivo Específico: Mejorar las relaciones y la comunicación interpersonales entre el personal docente, administrativos y estudiantes de la escuela profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

5. Duración: 11 horas en un día, distribuidas durante la mañana y tarde desde las 8 hasta las 19 horas.

6. Metas de atención: Coordinador de la escuela Profesional, 6 Docentes y 01 administrativos y 30 estudiantes

7. Lugar: Un ambiente apropiado de la Universidad.

8. Producción de documentos: El expositor confeccionara el material didáctico que sea necesario para las distintas exposiciones, para lo que el coordinador de apoyo logística de la escuela profesional proporcionara los recursos que se necesiten.

9. Contenidos: Las relaciones humanas y el comportamiento organizacional.

a.- Orígenes de las relaciones humanas.

-Adam Smith, su obra “La riqueza de las naciones” (1776), y la división del trabajo (llamada también especialización del trabajo).

-Charles Babbage: (1791- 1871) Profesor de matemáticas y científico en computación, se le considera el padre de la computación, extendió mucho más las virtudes de la división del trabajo articulada por Adam Smith.

-Robert Owen: Empresario galés, que fundó su primera fábrica en 1789. Es importante en la historia del Comportamiento Organizacional. Owen se convirtió en un reformador. Argumentaba que el dinero gastado en mejorar a los trabajadores era una de las mejores inversiones que podían hacer los ejecutivos de las empresas.

b.- La era clásica del Comportamiento Organizacional.

Periodo: 1900 a mediados de la década de 1930. Surgen las primeras teorías de la administración: Frederick Taylor, Henri Fayol, Max Weber, Mary Parker Follett y Chester Barnard; quienes pusieron los cimientos del ejercicio moderno de la administración científica.

10. Evaluación: Cada expositor evaluará a los docentes, administrativos y estudiantes participantes tomando en cuenta los siguientes criterios:

- Participación activa: Argumentos, interiorización, convicción.
- Trabajos individuales: Análisis, creatividad, imaginación.
- Trabajos grupales: Trabajo cooperativo, valores, actitudes.

Al culminar cada jornada de labor, los encargados preparan un archivo con pruebas del trabajo que se efectuó y será acompañado con un informe.

“LAS RELACIONES HUMANAS: PROBLEMAS Y OPORTUNIDADES”			
Día: 29/04/2016			
HORARIO (8.00-18.00)	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RESPONSABLE S
8.00- 10.00 a.m.	<p>Apertura del Taller: Las relaciones humanas y el comportamiento organizacional.</p> <p>Presentación</p> <p>Tema Los teóricos de las Relaciones Humanas en las organizaciones:</p> <p>-Adam Smith -Charles Babbage -Robert Owen Se aborda: Origen de los conceptos básicos de la división del trabajo y el comportamiento organizacional</p>	<p>Visualización de un video sobre relaciones humanas y los conflictos organizacionales</p> <p>Exposición y dinámica participativa</p> <p>Trabajo en equipo: Lluvia de ideas</p>	<p>Coordinador de la escuela profesional</p> <p>Coordinador del taller N° 01</p> <p>Especialista Invitado</p>
10.00-11.00 a.m.	<p>Tema: La era clásica del Comportamiento Organizacional</p> <p>-“Frederick Taylor”. -“Henri Fayol”. -“Max Weber”. -“Mary Parker Follett”. -“Chester Barnard” .</p> <p>Se aborda: 1900-1930: Surgimiento de las primeras teorías de la administración. “Primeros cimientos del ejercicio moderno de la administración científica”.</p>	<p>Exposición</p> <p>Lecturas relacionadas</p> <p>Trabajo en equipo.</p>	<p>Especialista Invitado</p>
11.00– 11.30 a.m.	Receso	Receso	
11.50- 12.50 p.m.	<p>(Continuación)</p> <p>La era clásica del Comportamiento Organizacional</p>	<p>“Exposición”</p> <p>“Lectura individual y luego socialización de ideas”</p>	<p>Especialista Invitado</p>

13.00 p.m.- 14.00 p.m.	Almuerzo	Almuerzo	
14.10 p.m.- 16.00 p.m.	-Henry Fayol: "Estableció los 14 principios de la administración de las organizaciones". -Max Weber: Formuló la "teoría de las estructuras de autoridad y postulaba que la actividad de las organizaciones se basaba en relaciones de autoridad".	"Trabajo en equipo"  "Plenaria y exposición de los equipos"  "Evaluación"	Especialista Invitado
16.00 p.m.- 17.00 p.m.	Elton Mayo: La teoría de las relaciones humanas	Lectura individual y Trabajo en equipo	Coordinador del taller N° 01
17.00 p.m.- 19.00 p.m.	Plenaria- Evaluación	Participación	Especialista Invitado

## TALLER N° 02

### 1.-Denominación:

"LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SUS FUNCIONES EN LA CONVIVENCIA SOCIAL

2.-Justificación: Es importante desarrollar e interiorizar en los docentes, administrativos y estudiantes los conceptos de la cultura organizacional, es decir, la suma determinada de valores y normas que son compartidos por las personas y grupos en la convivencia organizacional. Estos conceptos son fundamentales para la organización educativa, porque por un lado desarrollan normas, guías y expectativas que determinan los comportamientos apropiados de los agentes que laboran en la organización; y por otro lado desarrolla los niveles de pertenencia organizacional.

3.-Objetivo General: Desarrollar las pautas de la cultura organizacional valorándola como elemento efectivo de integración social en la escuela profesional.

4.- Objetivo Específico - Desarrollar los valores organizacionales, los principios y el sentido de pertenencia en la escuela profesional.

5.- Duración: 11 horas en un día, distribuidas durante la mañana y tarde desde las 8 hasta las 19 horas.

6.- Metas de atención: Director, 6 docentes, 01 administrativos, 30 estudiantes.

7.- Lugar: Ambiente adecuado de la Universidad

8.- Producción de documentos: “Cada expositor elaborará el material necesario para las diferentes exposiciones para las cuales el coordinador de apoyo logística proveerá los recursos necesarios”.

9.- Contenidos: Conceptos sobre cultura organizacional

Granel (1997) el término como aquello que comparten todos los integrantes de un grupo social, esa interacción compleja de los grupos sociales de una empresa está determinada por las creencias, valores, conductas, actitudes.

Chiavenato (1989) presenta la gestión organizacional como un sistema de creencias, un modo de vida y valores, una forma aceptada de relaciones e interacciones típicas de una organización determinada.

Valle (1995) fundó que la cultura de una institución es fruto de la experiencia de las personas y de alguna manera, conforman los valores, creencias y las asunciones de éstas.

Guede (1998) “dice la cultura organizacional es el reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas que integran la organización”.

### **Conceptos sobre los Valores Institucionales**

Valores terminales: (Repertorio de Valores de Rokeach). Se refieren a los estados finales de la existencia, se trata de las metas que una organización educativa quisiera conseguir a lo largo de su vida.

Un sentido del logro, Un mundo en paz, Felicidad, Armonía interna, Respeto a uno mismo, Reconocimiento social, Amistad verdadera.

Valores Instrumentales: Se refieren a los modos preferibles de comportarse o los medios preferibles para conseguir los valores terminales. (Repertorio de Valores de Rokeach): Mente abierta, Capaz, Agradable, Perdonar, Ayudar, Honesto, Imaginativo, Amoroso, Amable, Responsable, Auto-controlado.

### **Pautas para establecer actitudes éticas en la Organización.**

a.- Identificar actitudes éticas determinantes para las operaciones cotidianas de la organización.

b.- Seleccionar los jefes o directivos, personal docente, administrativos y estudiantes con las actitudes deseadas e idóneas para la organización educativa que contribuyan a una mejora en el comportamiento organizacional.

c.- Incluir la ética organizacional en el proceso de evaluación del desempeño, estableciendo criterios que influyan en las actitudes de las personas en relación a su trabajo.

d.- Establecer una cultura en el trabajo institucional que refuerce las actitudes éticas.

### **Principios de la Organización Educativa.**

a.- El propósito de la organización

b.- Principio de la unidad de objetivos

c.- Principio de la eficiencia organizacional

d.- Principio formativo

e.- Principio de delegación por resultados esperados

### **Objetivos del Comportamiento Organizacional: Fórmula: D-C-P-C**

-Describir

-Comprender

-Predecir

-Controlar

10.- Evaluación: Cada expositor evaluará a los participantes tomando en cuenta los siguientes criterios:



- Participación activa: Argumentos, interiorización, convicción.
- Trabajos individuales: Análisis, creatividad, imaginación.
- Trabajos grupales: Trabajo cooperativo, valores, actitudes.

Al culminar cada jornada de labor, los encargados preparan un archivo con pruebas del trabajo que se efectuó y será acompañado con un informe

“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SUS FUNCIONES EN LA CONVIVENCIA SOCIAL”			
Día: 24/06/2016			
HORARIO (8.00-18.00)	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RESPONSABLE S
8.00- 10.00	Apertura del Taller: La Cultura Organizacional: Enfoques conceptuales e importancia. Presentación Tema: Enfoques conceptuales: Granel (1997) “La cultura organizacional son valores, creencia, actitudes y conductas compartidas por los miembros de la organización”. Chiavenato (1989) “Un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización”.	Visualización de un video sobre los problemas axiológicos a en la gestión organizacional  Exposición y participación  Lecturas relacionadas  Trabajo en equipo	Coordinador del Escuela Profesional  Coordinador del taller  Especialista Invitado
10.00-11.00	Valle (1995) “Cultura de una organización es fruto de la experiencia de las personas”. Guede, (1998) “Dice la cultura organizacional es el reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el	Trabajo en equipo  Lluvia de ideas  Exposición y participación.	Especialista invitado  Coordinador del taller

	conjunto de subsistemas que integran la organización”.		
11.00 – 11.30	Receso	Receso	
11.30 – 13.00	Conceptos sobre los Valores Institucionales: (Repertorio de Valores de Rokeach) Valores terminales: Valores Instrumentales	“Exposición individual y luego socialización de ideas”. “Trabajo en equipo”	“Especialista invitado”
13.00 - 14.00	Almuerzo	Almuerzo	
14.00- 1500	Pautas para establecer actitudes éticas en la Organización	“Humor (fomentar la risa, la alegría y las bromas) Exposición (Diapositivas)”	“Especialista invitado”
15.00-16.00	Principios de la Organización Educativa.	“Visualización de un video sobre la motivación laboral.” “Lluvia de ideas” “Trabajo en equipo”. “Exposición y debate”	“Especialista invitado”
16.00-19.00	Objetivos del Comportamiento Organizacional: Fórmula: D-C-P-C Plenaria y exposición de los equipos	Juego de roles  Exposición de los grupos. Evaluación	Especialista invitado  Coordinador del taller

## TALLER N° 03

### 1.-Denominación:

“LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL”

2.- Justificación: Este taller, su objetivo es que el participante conozca los lineamientos de lo relacionado a la gestión institucional y los efectos en el comportamiento organizacional, de igual modo poner énfasis en las pautas para comprender la conducta de agentes formativos en la organización formadora.

3.- Objetivo General: Estudiar el significado e importancia que tiene el papel de la gestión en la organización de la escuela profesional y su reflejo en el comportamiento organizacional de los agentes de la Universidad.

4.-Objetivo Específico: Analizar la interrelación existente entre los roles que desempeña la gestión institucional y el comportamiento organizacional

5.- Duración: 10 horas en un día, distribuidas durante la mañana y tarde desde las 8 hasta las 18 horas.

6.- Metas de atención: Director, 06 docentes, 01 administrativos y 30 estudiantes

7.- Lugar: Un ambiente apropiado de la Universidad Nacional Autónoma de Chota

8.- Producción de documentos: El expositor confeccionara el material que se necesite para las distintas exposiciones para las que el coordinador de apoyo logística proporcionara los recursos que se necesiten

9. Evaluación: “Cada expositor evaluará a los participantes tomando en cuenta los siguientes criterios”:

- Participación activa
- Trabajos individuales
- Trabajos grupales

TALLER N° 03.			
Día: 12/08/2016			
HORARIO (8.00-19.00)	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RESPONSAB LES
8.00- 10.00	Apertura del Taller.  Presentación Conceptos sobre el Comportamiento  Organizacional -Robbins Stephen. (2004) -Davis K y Newstrom J. (2002) -Andrew Dubrin (2004) - Don Hellriegel y Slocum John (2009) - Chiavenato (2009).	-Exposición y debate  -Dinámica Motivadora  -Lecturas relacionadas  -Trabajo en equipo. ("procurar que la interacción entre los integrantes sea lo más cordial y eficaz posible")	Cordinador de la escuela profesional  Coordinador del taller  Especialista invitado
10.00-11.30	Pautas para entender el comportamiento organizacional a). -La Percepción b). - Las Actitudes c). - La Motivación d). - La personalidad e). - El aprendizaje f).- El individuo como sistema	Exposición	Especialista invitado
11.30 – 12.00	RECESO	RECESO	
12.00 – 13.00	Los roles que juega el administrador organizacional.	"Exposición Lectura individual y luego socialización de ideas Trabajo en equipo Plenaria y exposición de los equipos Evaluación"	Especialista invitado
13.00 - 14.00	ALMUERZO	ALMUERZO	
14.00- 15.00	Elementos de un modelo de comportamiento organizacional	Exposición (Diapositivas)	Especialista invitado

15.00-16.00	Variables dependientes e independientes  La motivación y el comportamiento organizacional  La satisfacción laboral	“Visualización de un video sobre proceso organizacional Trabajo en equipo. Exposición y debate”	Especialista invitado
16.00-18.00	*Despedida	Audición recreativa  Exposición de los grupos.  Preguntas  Plenaria de grupos	Especialista invitado

## VII. EVALUACIÓN

La evaluación implica actividades continuas de análisis de la información para determinar los logros en los objetivos propuestos. Además, se realizará de manera sistemática, manteniendo un orden secuencial articulado y dinámico de cada uno de los talleres. La evaluación se realizará de la siguiente manera:

a) Al finalizar cada jornada laboral se elaborará un informe evaluativo en el que se anexaran las pruebas de los resultados.

b) Al concluir todo el taller se elaborará un informe de manera consolidada de todas las actividades que se llevaron cabo, tomando en cuenta los objetivos que se presentaron y las sugerencias que se tengan en su desarrollo, proporcionaran como respuesta. Un modelo de Comportamiento organizacional. Esta evaluación al finalizar se hace llegar a los directivos de la organización institucional con el propósito de mostrar los resultados del programa de investigación.

## **V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

1.- De acuerdo a nuestro diagnóstico en la Escuela Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota; se pudo constatar la existencia de varias dificultades alrededor del comportamiento organizacional en la plana docente, personal administrativo y estudiantes de la escuela profesional; situación que se traduce en la falta de motivación en el desarrollo de sus actividades y eventos, excesivo individualismo en el trabajo institucional y no práctica de estilos de trabajo de equipo en sus actividades académicas; existe una baja convicción institucional de sus roles y compromisos. Si bien cumplen formalmente con sus obligaciones académicas, carecen de actitudes axiológicas de compromiso social e institucional. El gestor director de la escuela profesional denota falta de autoridad y de liderazgo institucional, siendo la coacción y la verticalidad comunicacional su estilo de gestión.

2.- Se evidencia que para los docente, personal administrativo y estudiantes no le es satisfactorio las labores que realiza en la escuela profesional de Ingeniería Forestal Ambiental y así lo demuestra en las encuestados, que se ha realiza en forma regular, de otra parte, se evidencia la existencia de unas débiles relaciones interpersonales no sólo entre Director de Escuela-docente sino también director-estudiantes.

3.- En relación al manejo de conflictos, se aprecia según los resultados porcentuales, la falta de inequidad y la poca comunicación entre docentes, personal administrativo y estudiantes entre la autoridad de la escuela profesional de Ingeniería forestal ambiental que en pocas oportunidades se resalta y reconoce el desempeño sobresaliente del Docente, personal administrativos y estudiantes.

4.- Para la validación de la propuesta de estrategia metodológica de gestión participativa para mejorar el comportamiento organizacional de la Escuela

Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Chota se ha requerido de juicios de expertos con un resultado de mayor porcentaje de bastante adecuado con respecto al modelo.

## **5.2. Recomendaciones**

1.- Se hace necesario ejercer un liderazgo transformacional de gestión, que comprenda no sólo las labores de dirección y gestión administrativa de la escuela profesional de Ingeniería Forestal Ambiental, sino también acciones institucionales que sean capaces de reorientar y mejorar la interrelación entre la dirección con el personal docente, administrativo, estudiantes, y con ello la mejora del comportamiento organizacional de parte de todos los agentes educativos de la escuela profesional.

2.- Profundizar las investigaciones en la escuela profesional y de otras disciplinas sobre la gestión institucional y el comportamiento organizacional enfatizando sobre los valores y principios institucionales, que son la base para la mejora conceptual de la cultura y el comportamiento organizacional.

3.- Por parte las autoridades tener más acercamiento con su plana docente una mayor comunicación y formar equipos de trabajos en bien de la escuela profesional de ingeniería forestal ambiental

4.- Para los estudiantes plantear acciones de motivación con respeto a su carrera profesional brindarles más oportunidades en sus prácticas profesionales.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcaide, L. (2002). *Estilos de gestión según género en el diseño del proyecto educativo institucional en institutos superiores*. (Tesis de postgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú). Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/595/ALCAIDA\\_ARANDA\\_LOURDES\\_IVONNE\\_ESTILOS%20DE%20GESTIÓN%20SEGUN%20GÉNERO.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/595/ALCAIDA_ARANDA_LOURDES_IVONNE_ESTILOS%20DE%20GESTIÓN%20SEGUN%20GÉNERO.pdf?sequence=1)
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias* (1 ed.). Argentina: Ediciones Granica S.A. ISBN: 978-950-641-499-3
- Alvariño, C., Arzola, S., Brunner, J., Olivia, M., & Vizcarra, R. (2000). Gestión escolar: un estado del arte de la literatura. *Revista Paideia*, 15-43. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/184/2008/03/estadode arte.pdf>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas* (1 ed.). Chiclayo, Perú: Universidades Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=uRf1b44BjEC&pg=PA272&dq=%0ACOMPORTAMIENTO+ORGANIZACIONAL%0AEn+Busca+del+Desarrollo+de+Ventajas+Competitivas&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj\\_9K65vZTYAhUvUd8KHWiVDG4Q6AEIJjAA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=uRf1b44BjEC&pg=PA272&dq=%0ACOMPORTAMIENTO+ORGANIZACIONAL%0AEn+Busca+del+Desarrollo+de+Ventajas+Competitivas&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj_9K65vZTYAhUvUd8KHWiVDG4Q6AEIJjAA#v=onepage&q&f=false)
- Arnoletto, E. (2014). *Fundamentos de la administración de organizaciones* (1 ed.). Córdoba, Argentina: EUMED. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1395/#indice>
- Betancourt, A., & Pérez, B. (2008). Comportamiento organizacional de los gerentes educativos y la motivación de los docentes en educación superior. *Redheces*. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/view/Article/595/1504>

- Cardozo, R., González, G., & Romano, E. (agosto de 2010). Motivación e inteligencia múltiples: El rol del docente. *Revista Electrónica de Psicología Política* (23), 128-141. Recuperado de [http://www.psicopol.unsl.edu.ar/Agosto2010\\_Nota 7.pdf](http://www.psicopol.unsl.edu.ar/Agosto2010_Nota7.pdf)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones* (2 ed.). Mexico: McGraw-Hill. Recuperado de <http://es.slideshare.net/ArlenyLopez/comportamiento-organizacionalidalbertochiavenatomc-grawhill2daedicion>
- Cruz, E. (15 de febrero de 2009). *Teoría del clima organizacional de Likert*. Recuperado de Administración II, ingeniería en transporte: <http://administracion2transporte.blogspot.pe/2009/02/teoria-del-clima-organizacional-de.html>
- D'Alessio, F. (2008). *El Proceso Estratégico: Un Enfoque de Gerencia* (1 ed.). México: Person Educación. Recuperado de [https://issuu.com/ivanss3/docs/el\\_proceso\\_estrat\\_gico\\_-\\_fernando](https://issuu.com/ivanss3/docs/el_proceso_estrat_gico_-_fernando).
- Dalton, M., Hoyle, D., & Watts, M. (2007). *Relaciones Humanas* (Tercera ed.). México: Cengage Learning. Recuperado de <http://booksmedicos.org/relaciones-humanas-dalton/>
- De la Torre, F. (2000). *Relaciones humanas: En el ámbito laboral*. México: Editorial Trillas. ISBN: 9789682434518
- Del Ángel, M., Gómez, S., Martínez, N., Meléndez, S., & Zepeta, D. (2017). Clima organizacional del personal docente y administrativo de una institución de educación superior en México. *Revista de la Alta Tecnología y la Sociedad*, 9(2), 79-83. ISSN: 1940-2171
- Gaviria, E., Cuadrado, I., & López, M. (2013). *Introducción a la psicología social* (2 ed.). España: Sanz y Torres., S.L. Recuperado de <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/introduccion-a-la-psicologia-social-edit-sanz-y-torres.pdf>
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2001). *Organizaciones: Comportamiento, estructura y proceso* (10 ed.). Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/250756355/Las-Organizaciones-Comportamiento-Estructura-Procesos-Gibson-Ivancevich-Donnelly>

- Gómez, O. (21 de febrero de 2013). *14 principios de administración. Henri Fayol*. Recuperado de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/14-principios-administracion-henri-fayol/>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional* (10 ed.). México: Thomson Learning Editores. Recuperado de [https://www.academia.edu/8478303/Comportamiento\\_Organizacional\\_-\\_10ma\\_Edición\\_-\\_Don\\_Hellriegel\\_and\\_John\\_W.\\_Slocum\\_-\\_FL](https://www.academia.edu/8478303/Comportamiento_Organizacional_-_10ma_Edición_-_Don_Hellriegel_and_John_W._Slocum_-_FL)
- Hernández, J., & Mosquera, A. (2011). La gerencia de los conflictos en las organizaciones modernas: estrategias de acción. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 8(2), 77-87. ISSN-e 1856-6189
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. ISBN: 978-607-15-0291-9
- Isotools. (20 de marzo de 2017). *Las 5 P de la estrategia: Abordando el plan estratégico de una empresa*. Recuperado de Blog Calidad y Excelencia: <https://www.isotools.org/2017/03/20/plan-estrategico-de-una-empresa-teoria-5p/>
- Martins, F., Cammaroto, A., Neris, L., & Canelón, E. (2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. *Actualidades Investigativas en Educación*, 9(2), 1-27. ISSN: 1409-4703
- Mendez, R. (3 de octubre de 2009a). *Teoría del liderazgo transformacional de Bass y Burns*. Recuperado de Roger Mendez Benavides: <http://rogermendezbenavides.blogspot.pe/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>
- Mendez, R. (22 de septiembre de 2009b). *El Modelo de las tres necesidades del Dr. David McClelland*. Recuperado de Roger Mendez Benavides: <http://rogermendezbenavides.blogspot.pe/2009/09/el-modelo-de-las-tres-necesidades-del.html>
- Molina, J. (2014). *Investigación diagnóstica o propositiva*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/256338284/INVESTIGACION-DIAGNOSTICA-O-PROPOSITIVA-docx>

- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13 ed.). México, D.F: McGraw-Hill. ISBN: 978-607-15-0613-9
- Ocaña, J. (21 de mayo de 2009). *Elton Mayo y industrializada y el hombre*. Recuperado de Elton Mayo y F.W. Taylor: <http://apruevameprofe.blogspot.pe/2009/05/elton-mayo-y-industrializada-y-el.html>
- Peralta, R. (26 de junio de 2002). *El Clima Organizacional*. Recuperado de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/el-clima-organizacional/>
- Quintero, T. (28 de julio de 2003). *El comportamiento organizacional*. Recuperado de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/el-comportamiento-organizacional/>
- Riffo, C. (11 de septiembre de 2008). *El conflicto dentro del comportamiento organizacional*. Recuperado de Comportamiento organizacional: <http://desdetaylor.blogspot.pe/2008/09/el-conflicto-dentro-del-comportamiento.html>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10 ed.). México: Person Educación. ISBN: 978-607-442-388-4
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15 ed.). México: Pearson. ISBN: 978-607-32-1980-8
- Rodríguez, D., & Gairín, J. (2015). Innovación, aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento en las instituciones educativas. *Revista Educación*, 24(46), 73-90. ISSN: 1019-9403
- Romero, A. (12 de abril de 2015). Transformación educativa en la sociedad del conocimiento. *La Tribuna*. Recuperado de <http://www.latribuna.hn/2015/04/12/transformacion-educativa-en-la-sociedad-del-conocimiento/>
- Romero, D. (15 de noviembre de 2005). *Aproximación a la motivación en el trabajo*. Recuperado de Trabajo y motivación: <http://trabajomotivacion.blogspot.pe/2005/11/aproximacin-la-motivacin-en-el-trabajo.html>
- Ruiz, R. (15 de agosto de 2015). *Método de modelación de investigación científica*. Recuperado de Academia.edu:

<http://www.academia.edu/14402710/METODO>

[\\_DE\\_MODELACION\\_DE\\_INVESTIGACION\\_CIENTIFICA](#)

- Sánchez, T. (20 de febrero de 2002). *Los conflictos y el comportamiento organizacional*. Recuperado de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/conflictos-comportamiento-organizacional/>
- Valbuena, M., Morillo, R., Montiel, M., & Hernández, J. (2012). Gerencia estratégica y los conflictos organizacionales. *Multiciencias*, 12, 270-276. ISSN: 1317-2255
- Villanueva, E., Eberhardt, M., & Nejamkis, L. (2013). *Introducción a la sociología* (1 ed.). Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche. ISBN: 978-987-26618-92
- Zambrano, M., Galviz, J., & Martínez, A. (2013). Propuesta de programa de formación profesional basado en la teoría del clima organizacional de Likert. *Evaluación e Investigación*, 10(1), 227-251. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/41752/1/articulo11.pdf>

## ANEXOS

### ANEXO 1. Encuesta a los Docentes y Administrativos de la Escuela Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental UNACH.

**OBJETIVO:** La aplicación del presente instrumento de investigación pretende conocer las opiniones, de los docentes de la Escuela Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental acerca de la gestión, así como de las características de la convivencia social en esta Casa de Estudios.

**INSTRUCCIONES:** Por favor responder las preguntas en forma sincera marcando con un **aspa (X) la alternativa** que crea usted apropiada.

Cada una de las preguntas tiene 4 alternativas de respuestas.

Cada una de esas 4 alternativas, significan lo siguiente:

1. Muy Buena
2. Buena
3. Regular
4. Deficiente

Gracias por su colaboración.

Nº Ítem	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4
	<b>Organización de Actividades y Eventos</b>				
1	¿Cómo califica usted los talleres para Docentes y Administrativos que realizan la escuela profesional o la Universidad?				
2	¿Cómo califica usted los programas de capacitación de Docentes y Administrativos que realizan la escuela profesional o la Universidad?				
3	¿Tu participación como Docente y Administrativo en Proyección Universitaria de tu escuela profesional, como cree que es para usted?				
4	¿Cómo cree que es su participación como Docente y Administrativo en las labores de investigación científica de la escuela profesional?				
5	Los Docentes y administrativos participan con los estudiantes activamente en las actividades pedagógicas y de aprendizaje. ¿Cómo lo calificas?				
	<b>Comportamiento Institucional</b>				
6	¿Cómo califica la actitud de las autoridades de la Escuela Profesional o de la Universidad frente a los Docentes y Administrativos?				
7	¿Cómo califica Usted el trabajo colaborativo y participativo entre Docentes y Administrativos en la escuela profesional?				
8	¿Cómo son las relaciones personales entre los docentes, personal administrativo y estudiantes en la escuela profesional?				
9	¿Cómo crees que es la comunicación de la autoridad con el Estudiante?				
10	¿Tu participación con los problemas de tu escuela, como crees que es para usted?				
	<b>Grado de Relaciones Humanas</b>				
11	Apoya a los Estudiantes en la solución de problemas ya sea personal o académico. ¿Cómo lo calificas?				

12	Contagiar de entusiasmo y energía a colegas y personal administrativo, para tener un buen ambiente de trabajo. ¿Cómo lo calificas?				
13	¿Cómo cree que es su participación en las labores en la actual gestión institucional de la Escuela Profesional?				
14	El trabajo colaborativo y participativo de los directivos, docentes y personal administrativo es eficiente y se percibe mucha predisposición de velar por los intereses de la escuela profesional. ¿Cómo lo calificas?				
15	La comunicación de los aprendizajes es oportuna y permite que los estudiantes se interesen en colaborar y participar con mayor responsabilidad en sus aprendizajes. ¿Cómo lo calificas?				
	<b>Valores y Actitudes en la Institución</b>				
16	¿Cómo califica los valores de respeto, solidaridad, responsabilidad y honradez en tu escuela Profesional?				
17	Creas que es proactiva tu escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?				
18	Creas que es negativa tu escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?				
19	Creas que es colaboradora tu escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?				
20	Los Docentes y personal Administrativo han colaborado y participado en la elaboración de sus normas de convivencias. ¿Cómo lo calificas?				
	<b>Manejos de Conflictos</b>				
21	La inequidad en la administración de la escuela profesional. ¿Cómo lo calificas?				
22	La comunicación entre Autoridades y Personal Administrativo y Docentes de la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?				
23	Las autoridades tienen un manejo adecuado en los conflictos con Personal Administrativo y Docentes. ¿Cómo lo calificas?				
24	Las competencias de las Autoridades. ¿Cómo lo calificas?				
25	Son motivadores las Autoridades de la Escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?				
	<b>Procesos Administrativos</b>				
26	Tiene una buena planificación la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?				
27	Tiene una buena organización la escuela profesional. ¿Cómo lo calificas?				
28	Regula en algunos procesos administrativos la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?				
29	Controla en algunos procesos administrativos la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?				
30	Tiene una buena implementación en Tecnología la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?				

**ANEXO 2. Encuesta a los Estudiantes de la Escuela Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental UNACH.**

**CICLO:.....AÑO ACADÉMICO:.....**

**FECHA DE LA ENCUESTA:.....**

**INSTRUCCIONES:**

Por favor responder las preguntas en forma sincera marcando con un **aspa (X) la alternativa** que crea usted apropiada.

Cada una de las preguntas tiene 4 alternativas de respuestas.

Cada una de esas 4 alternativas, significan lo siguiente:

1. Muy Buena
2. Buena
3. Regular
4. Deficiente

**Gracias por su colaboración.**

Nº Ítem	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4
	<b>Organización de Actividades y Eventos</b>				
1	¿Cómo califica usted los talleres para estudiantes que realizan la escuela profesional o la Universidad?				
2	¿Cómo califica usted los programas de capacitación para estudiantes que realizan la escuela profesional o la Universidad?				
3	¿Tu participación en Proyección Universitaria de tu escuela profesional, como cree que es para usted?				
4	¿Cómo cree que es su participación en las labores de investigación científica de la escuela profesional?				
5	Los estudiantes se organizan para colaborar y participar activamente en las actividades pedagógicas y de aprendizaje. ¿Cómo lo calificas?				
	<b>Comportamiento Institucional</b>				
6	¿Cómo califica la actitud de las autoridades de la Escuela Profesional frente a los Estudiantes?				
7	¿Cómo califica la predisposición de los trabajadores en el servicio que se brinda en la escuela profesional?				
8	¿Cómo son las relaciones personales entre los Estudiantes y Docentes en la escuela profesional?				
9	¿Cómo crees que es la comunicación de la autoridad con el Docente?				
10	¿Tu participación con los problemas de tu escuela, como cree que es para usted?				
	<b>Grado de Relaciones Humanas</b>				
11	Apoyas a tus compañeros en la solución de problemas ya sea personal o académico. ¿Cómo lo calificas?				
12	Contagio de entusiasmo y energía a compañeros y Profesores, para tener un buen aprendizaje. ¿Cómo lo calificas?				



13	¿Cómo crees que es tu participación en las labores en la actual gestión institucional de la Escuela Profesional?				
14	El trabajo colaborativo y participativo de los directivos, docentes y personal administrativo es eficiente y se percibe mucha predisposición de velar por los intereses de la escuela profesional. ¿Cómo lo calificas?				
15	La comunicación de los aprendizajes es oportuna y permite que los estudiantes se interesen en colaborar y participar con mayor responsabilidad en sus aprendizajes. ¿Cómo lo calificas?				
	<b>Valores y Actitudes en la Institución</b>				
16	¿Cómo califica los valores de respeto, solidaridad, responsabilidad y honradez en tu escuela Profesional?				
17	Creas que es proactiva tu escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?				
18	Creas que es negativa tu escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?				
19	Creas que es colaboradora tu escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?				
20	Los estudiantes han colaborado y participado en la elaboración de sus normas de convivencias. ¿Cómo lo calificas?				
	<b>Manejos de Conflictos</b>				
21	La iniquidad en la administración de la escuela profesional. ¿Cómo lo calificas?				
22	La comunicación entre Autoridades y Estudiantes de la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?				
23	Las autoridades tienen un manejo adecuado en los conflictos con los Estudiantes. ¿Cómo lo calificas?				
24	Las competencias de las Autoridades. ¿Cómo lo calificas?				
25	Son motivadores las Autoridades de la Escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?				
	<b>Procesos Administrativos</b>				
26	Tiene una buena planificación la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?				
27	Tiene una buena organización la escuela profesional. ¿Cómo lo calificas?				
28	Regula en algunos procesos administrativos la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?				
29	Controla en algunos procesos administrativos la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?				
30	Tiene una buena implementación en Tecnología la escuela Profesional. ¿Cómo lo calificas?				

### ANEXO 3. Formatos de la Validación de las Encuestas.

#### JUICIO DE EXPERTO 1 SOBRE LA PERTINENCIA DE LA ENCUESTA QUE SERA APLICADA A LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS

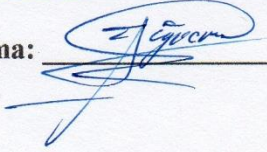
##### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTA	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULARM ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1	X				
2	X				
3	X				
4	X				
5	X				
6		X			
7	X				
8	X				
9	X				
10		X			
11		X			
12		X			
13	X				
14		X			
15		X			
16	X				
17		X			
18		X			
19		X			
20	X				
21		X			
22	X				
23	X				
24		X			
25	X				
26	X				
27	X				
28	X				
29		X			
30	X				

Nombre y Apellido: ERICK CARLO FISUEROA CORONADO

Grado Acadmico: DOCTOR ADH. EDUC. Firma: 


## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ERICK CARLO FIGUEROA CORONADO, identificado con DNI N° 27422969, de profesión LICENCIADO EN MATEMÁTICA con el grado de DOCTOR ADMINISTRACIÓN EDUC, ejerciendo actualmente como SUB COORDINADOR, en la Institución MINISTERIO DE EDUCACIÓN - DES

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al **personal docente y administrativo** que labora en la Universidad Nacional Autónoma de Chota de la Escuela Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental – Chota; Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Chota, 07 abril del 2016.

  
Firma

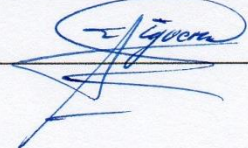
**JUICIO DE EXPERTO 1 SOBRE LA PERTINENCIA DE LA ENCUESTA QUE  
SERA APLICADA A LOS ESTUDIANTES**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTA	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULARM ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1	X				
2		X			
3	X				
4	X				
5	X				
6	X				
7	X				
8	X				
9	X				
10	X				
11	X				
12		X			
13	X				
14		X			
15	X				
16	X				
17	X				
18		X			
19	X				
20		X			
21		X			
22	X				
23	X				
24		X			
25		X			
26	X				
27	X				
28		X			
29		X			
30	X				

Nombre y Apellido: ERICK CARLO FIGUEROA CORONADO

Grado Académico: DOCTOR ADM. EDUC. Firma: 

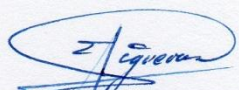
## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ERICK CARLO FIGUEROA CORONADO, identificado con DNI N° 27422969, de profesión LICENCIADO EN MATEMÁTICA con el grado de DOCTOR ADMINISTRACIÓN EDUC., ejerciendo actualmente como SUB COORDINADOR, en la Institución MINISTERIO DE EDUCACIÓN - DES

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a **los Estudiantes** de la Universidad Nacional Autónoma de Chota de la Escuela Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental – Chota; Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Chota, 07 abril del 2016.

  
\_\_\_\_\_  
Firma

**JUICIO DE EXPERTO 2 SOBRE LA PERTINENCIA DE LA ENCUESTA QUE SERA APLICADA A LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTA	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULARM ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1	X				
2	X				
3	X				
4	X				
5	X				
6	X				
7	X				
8	X				
9	X				
10		X			
11	X				
12		X			
13	X				
14		X			
15	X				
16	X				
17			X		
18			X		
19			X		
20			X		
21			X		
22	X				
23	X				
24			X		
25			X		
26	X				
27			X		
28			X		
29			X		
30	X				

Nombre y Apellido: Jeiden Revilla Arce

Grado Acadmico: Doctor Firma: [Firma]

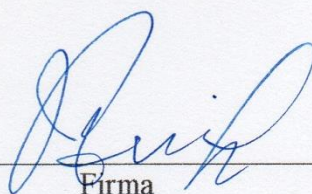
## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jeiden Revilla Arce, identificado con DNI N° 28064395, de profesión La. en Educación con el grado de doctor, ejerciendo actualmente como docente, en la Institución Universidad Nacional Autónoma de Chota

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al **personal docente y administrativo** que labora en la Universidad Nacional Autónoma de Chota de la Escuela Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental – Chota; Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Chota, 08 abril del 2016.

  
Firma

**JUICIO DE EXPERTO 2 SOBRE LA PERTINENCIA DE LA ENCUESTA QUE SERA APLICADA A LOS ESTUDIANTES**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTA	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULARM ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1		X			
2		X			
3	X				
4	X				
5	X				
6	X				
7	X				
8	X				
9	X				
10	X				
11	X				
12	X				
13		X			
14		X			
15	X				
16	X				
17	X				
18		X			
19		X			
20		X			
21		X			
22	X				
23	X				
24		X			
25	X				
26	X				
27	X				
28	X				
29	X				
30	X				

Nombre y Apellido: Jeiden Revilla Arce  
 Grado Académico: Doctor Firma: [Firma]



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jeiden Rzevilla Arco, identificado con DNI N° 28064395, de profesión Lc. en educación con el grado de doctor, ejerciendo actualmente como docente, en la Institución Universidad Nacional Autónoma de Chota

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a **los Estudiantes** de la Universidad Nacional Autónoma de Chota de la Escuela Profesional de Ingeniería Forestal Ambiental – Chota; Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Chota, 08 abril del 2016.



Firma

## ANEXO 4. Formatos de Validación del Programa.

### CRITERIO DE EXPERTO 1

Estimado Doctor ..... *Erick Carlos Figueroa Coronado* .....

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre el **Comportamiento Organizacional**, que hemos elaborado en el marco de la ejecución de nuestra tesis titulada **“ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE GESTIÓN PARTICIPATIVA PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA FORESTAL AMBIENTAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA”**

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

**MA** : Muy adecuado.

**BA** : Bastante adecuado.

**A** : Adecuado

**PA** : Poco adecuado

**NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	<b>Redacción</b>		X			
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada		X			
1.2	Los términos utilizados son propios de la pedagogía.			X		
II.	<b>Estructura del Programa</b>		X			
2.1	Las áreas con los que se integra el Programa son los adecuados.			X		
2.2	Las unidades en las que se divide el programa están debidamente organizadas.		X			
2.3	Las unidades propuestas en el programa son de interés para los estudiantes.		X			
2.4	El número de sesiones de aprendizaje son suficientes para lograr los objetivos propuestos.			X		
2.5	Los medios y materiales son adecuados para lograr los objetivos trazados.			X		

2.6	El producto acreditable de cada unidad tiene relación con el objetivo que se persigue en dicha unidad.			X		
2.7	Las capacidades creadas para el programa guardan coherencia con los contenidos y objetivos.		X			
2.8	Las unidades y contenidos seleccionados son apropiados para los propósitos del programa.		X			
2.9	Presenta instrumentos de evaluación apropiados para el recojo de información.		X			
<b>III</b>	<b>Fundamentación teórica</b>		X			
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.			X		
3.2	El programa está basado en sólidas bases teóricas.			X		
<b>IV</b>	<b>Bibliografía</b>		X			
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en el programa.		X			
<b>V</b>	<b>Fundamentación y viabilidad del Programa</b>		X			
5.1.	La fundamentación teórica y pedagógica del programa guarda coherencia con el fin que persigue.		X			
5.2.	El programa propuesto es coherente, pertinente y trascendente.		X			
5.3.	El programa propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.		X			

Mucho le vamos a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:


Validado por el Dr. ERICK CARLO FIGUEROA CORONADO

Especializado: INVESTIGACIÓN

Categoría Docente: AUXILIAR

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 04 años

Cargo Actual: SUB COORDINADOR SEC-MINISTERIO  
EDUCACIÓN - DES

Fecha: 06/05/16

  
\_\_\_\_\_  
Dr. ERICK CARLO FIGUEROA CORONADO

**MUCHAS GRACIAS**

## CRITERIO DE EXPERTO 2

Estimado Doctor ..... *Jeiden Revilla Arce* .....

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre el **Comportamiento Organizacional**, que hemos elaborado en el marco de la ejecución de nuestra tesis titulada **“ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE GESTIÓN PARTICIPATIVA PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA FORESTAL AMBIENTAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA”**

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

**MA** : Muy adecuado.

**BA** : Bastante adecuado.

**A** : Adecuado

**PA** : Poco adecuado

**NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción</b>			X		
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada			X		
1.2	Los términos utilizados son propios de la pedagogía.			X		
<b>II.</b>	<b>Estructura del Programa</b>		X			
2.1	Las áreas con los que se integra el Programa son los adecuados.		X			
2.2	Las unidades en las que se divide el programa están debidamente organizadas.		X			
2.3	Las unidades propuestas en el programa son de interés para los estudiantes.		X			
2.4	El número de sesiones de aprendizaje son suficientes para lograr los objetivos propuestos.			X		
2.5	Los medios y materiales son adecuados para lograr los objetivos trazados.			X		

2.6	El producto acreditable de cada unidad tiene relación con el objetivo que se persigue en dicha unidad.			X		
2.7	Las capacidades creadas para el programa guardan coherencia con los contenidos y objetivos.			X		
2.8	Las unidades y contenidos seleccionados son apropiados para los propósitos del programa.		X			
2.9	Presenta instrumentos de evaluación apropiados para el recojo de información.		X			
<b>III</b>	<b>Fundamentación teórica</b>		X			
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.			X		
3.2	El programa está basado en sólidas bases teóricas.			X		
<b>IV</b>	<b>Bibliografía</b>		X			
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en el programa.		X			
<b>V</b>	<b>Fundamentación y viabilidad del Programa</b>		X			
5.1.	La fundamentación teórica y pedagógica del programa guarda coherencia con el fin que persigue.		X			
5.2.	El programa propuesto es coherente, pertinente y trascendente.		X			
5.3.	El programa propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.		X			

Mucho le vamos a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:


Validado por el Dr. Jeiden Revilla Arce  
Especializado: Ciencias de la educación  
Categoría Docente: Auxiliar  
Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 09  
Cargo Actual: Jefe de la Oficina General de Investigación de la UNACH

Fecha: 20/05/16

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Jeiden Revilla Arce

**MUCHAS GRACIAS**

**ANEXO 5. Cuadro de Fotos que Evidencia la Realización de la Propuesta.**









