



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Taller de estrategias gerenciales en la cultura  
organizacional de los servidores de la institución educativa  
N° 80386. Chepén - 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR**

Br. Lucinda Mariella Fernández Paucar

**ASESOR**

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACION**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ – 2018**

## PÁGINA DEL JURADO

---

Dr. Carlos Mego Cubas  
PRESIDENTE

---

Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca  
SECRETARIO

---

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña  
VOCAL

## DEDICATORIA

A mi esposo e hijo por apoyarme en todo momento y estar alentándome siempre para seguir esforzándome cada día y lograr metas establecidas A mis padres que están conmigo siempre brindándome la motivación emocional.

LUCINDA

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por brindarme vida para seguir realizándome como profesional alcanzando los propósitos establecidos.

A mis familiares por su apoyo incondicional y aliento para cumplir mis objetivos como persona y estudiante.

A la profesora Dra. Carranza Acuña, Lidia Elena por impartirnos sus conocimientos y estar pendiente de nuestro trabajo por su ayuda y comprensión en el desarrollo de esta tesis.

LUCINDA

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Fernández Paucar, Lucinda Mariella, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 43917638, con la tesis titulada Taller de estrategias gerenciales en la cultura organizacional de los servidores de la institución educativa N° 80388. Chepén - 2017, con 94 folios.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chepén, enero del 2018



---

Br. Fernández Paucar, Lucinda Mariella  
DNI: 43917638

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada *Taller de estrategias gerenciales en la cultura organizacional de los servidores de la institución educativa N° 80386. Chepén – 2017*. La investigación que consta de 06 capítulos: Capítulo I Introducción; capítulo II Método; capítulo III Resultados; Capítulo IV Discusión; Capítulo V Conclusiones y Capítulo VI Recomendaciones, además se encuentran las referencias bibliográfica y anexos, con la finalidad de determinar la influencia del Taller de estrategias gerenciales administrativas en la cultura organizacional en una institución educativa. Chepén, 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

LA AUTORA

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	2
DEDICATORIA .....	3
AGRADECIMIENTO .....	4
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	5
PRESENTACIÓN .....	6
ÍNDICE .....	7
RESUMEN .....	8
ABSTRACT .....	9
<b>I. INTRODUCCION.....</b>	<b>10</b>
1.1. Realidad problemática: .....	10
1.2. Trabajos previos:.....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema: .....	14
1.4. Formulación del problema:.....	31
1.5. Justificación del estudio .....	31
1.6. Hipótesis:.....	32
1.7. Objetivos: .....	32
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>33</b>
2.6. Aspectos .....	40
<b>III. RESULTADOS: .....</b>	<b>40</b>
3.1. Descripción:.....	41
ANEXOS	

## RESUMEN

La presente investigación evidencia los resultados positivos de la influencia del taller de estrategias gerenciales administrativas en la cultura organizacional de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.

Se aplicó una investigación experimental, la población muestral considerada para la investigación estuvo conformada por 30 docentes de la institución educativa N° 80386 de Chepén. El diseño fue el pre experimental con pre y post test, el trabajo de recolección de datos realizado consistió en la identificación del problema; posteriormente, identificado y delimitado el problema de investigación, se procedió a aplicar el pre test o prueba de entrada, seguidamente la aplicación de 12 sesiones basados en la gerencia corporativa, con la participación activa de los integrantes de la muestra, posteriormente se aplicó el post test o prueba de salida para luego tratar los datos recogidos con las estadística inferencial y la prueba t de Student como prueba estadística de verificación de hipótesis, quedando comprobada la hipótesis alterna que considera que el taller de estrategias gerenciales administrativas influye significativamente en la cultura organizacional de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.

Los resultados muestran que la influencia de la variable independiente es significativa para mejorar la cultura organizacional, observándose que en el pre test el 50% logró el nivel deficiente y el 50% logró el nivel regular y en el post test el 100% de los participantes lograron el nivel bueno en cuanto a la cultura organizacional, por lo que se puede rechazar la hipótesis de igualdad de medias y concluir que, considerando las características de la investigación y de la muestra de estudio, el taller de estrategias gerenciales administrativas influyó significativamente en la cultura organizacional de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.

**Palabras clave:** Taller, estrategias gerenciales administrativas, cultura organizacional



## ABSTRACT

The present investigation evidences the positive results of the influence of the administrative managerial strategies workshop in the organizational culture of the educational institution N ° 80386 of Chepén, 2017.

An experimental investigation was applied, the sample population considered for the research was made up of 30 teachers from the educational institution No. 80386 of Chepén. The design was pre-experimental with pre and post test, the data collection work consisted in the identification of the problem; Subsequently, identified and delimited the research problem, we proceeded to apply the pre-test or entrance test, followed by the application of 12 sessions based on corporate management, with the active participation of the members of the sample, subsequently the post was applied test or exit test to then treat the data collected with inferential statistics and Student's t test as a statistical test of hypothesis verification, being the alternative hypothesis verified that considers that the administrative management strategies workshop significantly influences the organizational culture of the educational institution N ° 80386 of Chepén, 2017.

The results show that the influence of the independent variable is significant to improve the organizational culture, observing that in the pretest 50% achieved the deficient level and 50% achieved the regular level and in the post test 100% of the participants achieved the good level in terms of organizational culture, so we can reject the hypothesis of equality of means and conclude that, considering the characteristics of the research and the study sample, the administrative management strategies workshop significantly influenced the Organizational culture of the educational institution N ° 80386 of Chepén, 2017

**Keywords:** Workshop, administrative management strategies, organizational culture

## I. INTRODUCCION

### 1.1. Realidad problemática:

No es sino desde poco tiempo, que este término se ha hecho fundamental en la mayoría de los empresarios, gerentes y administradores en el mundo. En el mundo empresarial moderno se emplea con más énfasis el término cultura organizacional, sin embargo, se desconoce todavía su aplicación y significado, especialmente en países sub desarrollados o en vías de desarrollo, por lo que se genera situaciones complicadas en la organización de las instituciones y organizaciones. Según Abad (1994) hace algún tiempo se identificó la frase cultura organizacional para explicar la forma en que las organizaciones empresariales realizaban sus actividades.

En América Latina, se sabe muy poco acerca de la dinámica de las organizaciones por lo que las describen, las entienden, y aún más, las compara de manera complicada. En América Latina, se ha vinculado a las modificaciones sociales que han distinguido al mundo moderno, así como a las preocupaciones de las empresas de procurar que sus organizaciones sean más eficientes y eficaces. Sin embargo, el estudio de la cultura organizacional es un tema reciente en la agenda de los investigadores. Casi de manera generalizada, su tratamiento se ha limitado al estudio y esfuerzo de estudiosos que en países desarrollados han realizado en sus organizaciones (Chiavenato 2002).

En el Perú, la cultura organizacional existe como una hipótesis menor, que no está conectada genuinamente para obtener resultados mejores y racionalizados en las instituciones y/u organizaciones. Debe notarse que una ejecución satisfactoria de la cultura organizacional, en el Perú, requeriría un profundo estudio e investigación de la peculiaridad y pluriculturalidad peruana, considerando que uno de los atributos del trabajador peruano es la impermeabilidad al cambio y si se trata de una resistencia creativa es de

hecho mucho más complicada, causando inconsciencia y subdesarrollo en el sistema que estamos inmersos.

Según la Gerencia Regional de Educación La Libertad (2016) las instituciones educativas son asociaciones que buscan ofrecer un producto a la sociedad, este elemento es el estudiante. El responsable de dar forma al estudiante es el educador, sin embargo el trabajo realizado por los diversos trabajadores de las instituciones educativas, regularmente necesitan arreglos, trabajo en equipo y personalidad. Con el objetivo de que la cultura organizacional sea de extraordinaria importancia para lograr mejores resultados en la gestión administrativa pertinente.

Según esta institución, existen cifras que evidencian debilidades en la organización de las instituciones correspondientes a su jurisdicción, por ejemplo existe un 38,7% de instituciones que no cuentan con su documentación actualizada, el 29% de las instituciones cuentan con su documentación actualizada pero la incumplen cotidianamente, generando un débil clima y una falta de organización evidente, también el 42% de las instituciones educativas de la región tienen problemas referidos a las relaciones interpersonales y una débil cultura organizacional (Gerencia de Educación La Libertad, 2016).

En la ciudad de Chepén, se observa que las instituciones educativas presentan una falta de identidad institucional, los trabajadores limitan sus labores al aula o a la administración y dejan de lado algo fundamental como es la organización y el clima, la intolerancia es otra característica en los trabajadores de la educación, provocando el estancamiento pedagógico y el atraso escolar, por lo que es pertinente un cambio estructural del trabajo en las instituciones en mención, con el propósito de estar a la par con otras realidades, las cuales han superado esas cifras, centrando el cambio en la persona, en la forma de actuar de los miembros de la institución, es decir en la cultura organizacional, siendo posible asegurar que la calidad educativa es el

producto de muchos factores, sin embargo uno de los principales es un adecuado desarrollo de la cultura organizacional (Unidad de gestión educativa local Chepén, 2016)

En los profesores y trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local Chepén, (Departamento de gestión pedagógica, (2016) en lo que corresponde a la cultura organizacional, se evidencian las siguientes características: Desorganización en las instituciones, trabajadores desmotivados y desorganizados, resistencia al cambio y posturas intransigentes a la integración institucional, desacato indirecto o directo a la autoridad, débil clima institucional, que afecta a la cultura organizacional y falta de carácter en la administración de las instituciones.

Todas estas características también son evidentes en la institución educativa N° 80386, donde se observa desorganización en el plantel, desmotivación en el cumplimiento de funciones, resistencia para emprender cambios, problemas para acatar la autoridad, un delicado clima institucional y un cierto roce de personalidades observadas durante las reuniones ordinarias y/o extraordinarias, por lo que es necesario mejorar el nivel de la cultura organizacional y optimizar el servicio educativo que oferta a la comunidad (Proyecto Educativo Institucional, 2017). Considerando esta necesidad impostergable se planteó el Taller de estrategias gerenciales con la finalidad de determinar en qué medida esta propuesta mejora la cultura organizacional de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.

## **1.2. Trabajos previos:**

Para el presente trabajo, se ha encontrado los siguientes antecedentes:

### **A nivel Internacional**

Santillana (2013) en su tesis doctoral cuyo objetivo fue describir la formación del docente en cultura organizacional en el trabajo como eje transversal, aplicó una

investigación de tipo descriptiva prospectiva con una muestra de 60 participantes, con un cuestionario de encuesta, concluye principalmente que la investigación tuvo como objetivos generales Evaluar la capacitación e información de profesores venezolanos sobre la función como tema transversal y hacer una propuesta para comenzar a preparar el tratamiento de este centro. Con un objetivo final específico para lograr estos objetivos, el creador construyó un límite hipotético de referencia sobre el trabajo, la globalización, la instrucción y la transversalidad y finalizó publicitando la razón de ser de los temas transversales en la formación fundamental venezolana y encontró la disponibilidad Tener a los instructores para aplicarlos en su actividad instructiva.

Ríos (2011) en Chile, en su investigación cuyo objetivo fue caracterizar la evaluación del desempeño docente y su aporte a la cultura organizacional, aplicó una investigación descriptiva prospectiva en una población de 52 miembros, siendo el instrumento una muestra de ejecución, recopilación y solicitud de la disposición de puntos, inquietudes y dificultades examinadas en las deliberaciones abiertas y reuniones de trabajo sobre "Evaluación del Desempeño Pedagógico", también presenta Un resumen de cada uno de los papeles y temas creados que son una pieza de diferentes producciones.

### **A nivel Nacional**

Velásquez (2012) en Lima – Perú, en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre el desempeño docente y la cultura organizacional, aplicó una investigación descriptiva correlacional a una muestra de 30 participantes y considerando una escala de valoración para cada variable, concluye que existe correlación fuerte entre el desempeño docente y la cultura organizacional por cuanto la correlación de Pearson fue de 0,910, además añade que el Perú tiene un gran reto de mejorar en la institución pública los recursos necesarios para potenciar el desempeño del profesor y la cultura organizacional.

Por su parte Quispe (2013) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la influencia de un programa psicopedagógico para mejorar la cultura organizacional, aplicó una investigación pre experimental a una muestra de 32 participantes y un escala tipo Likert como pre y post test, afirmando que el programa psicopedagógico influyó significativamente en la cultura organizacional por cuanto la media en el pre test fue de 30,02 y en el post test aumento a 68,35, además las medidas estadísticas de dispersión disminuyeron en post test por lo que el grupo se volvió más compacto y homogéneo.

### **Regional y/o local**

Becerra (2013), realizó una tesis cuyo objetivo fue describir la cultura organizacional: Retos y desafíos de la escuela 80416 de Huaca Blanca Baja, aplicó una investigación descriptiva prospectiva a una muestra de 20 participantes, aplicando un escala para la cultura organizacional como instrumento de recojo de datos, y como conclusión afirma las posibles causas de las debilidades de la cultura organizacional en la institución donde trabaja, concluyendo que estas debilidades son económicas, culturales y de deficiente educación en valores..

## **1.3. Teorías relacionadas al tema:**

### **1.3.1. Cultura organizacional:**

Fitzgerald (2002) caracteriza las asociaciones formales y casuales como estructuras que se administran por valores, estándares, sentimientos y costumbres que cambian después de algún tiempo pero que condicionan la ejecución de personas, es decir, la cultura.

Esta idea infiere que la asociación a medida que se desarrolla, se desarrolla puede ajustar sus estimaciones, principios y demás. Sea como sea, personal o individuos de la asociación se moldean en el enfoque social principal, y con frecuencia son difíciles de cambiar con el cambio. Este moldeado subyacente es

lo que se conoce como impermeabilidad al cambio. Esa es sólo la conexión con los valores, la regla, los arreglos y la metodología inicial.

**Definición:**

Wilkins y Ouchi (2010) Imaginan que la cultura organizacional influye en los individuos de la asociación para crear agregados a través de encuentros compartidos. Este grupo de personas es lo que les permite luchar por un objetivo o estatuto típico guiado a la misión de la asociación guiada por un pionero, quienes son los que dan las pautas que representan los problemas psicológicos y emocionales del grupo.

Entre los tipos de cultura autorizada se especifican los más críticos debajo:

Cultura de Poder - Mercado: Según Blutman (2001), el modo de vida de la energía depende de las cualidades de los investigadores tradicionales y está firmemente identificado con el modo de vida de la realización. Sus diseños cruciales son rentabilidad y eficacia; Apoya a la gente en la premisa de sus aptitudes y habilidades; Capacitar al personal dando los dispositivos importantes con el objetivo de que puedan reaccionar a los niveles de popularidad del negocio. Su centro focal es ampliar su disposición de clientes y, además, los compradores que ofrecen artículos y administraciones de acuerdo con la solicitud de publicidad; Evaluar el mercado con el objetivo de permanecer dentro del marco, siendo agresivo ante asociaciones alternas que tienen una acción similar.

Para el creador, esta cultura es reivindicada por asociaciones en las que sus parejas las influncian para desarrollar la habilidad de introducción a la realización o el resultado, de vez en cuando pasan por alto el activo humano para la realización de destinos, sin embargo esta no es la situación De El modo de vida de la energía.

Cultura de la Función - Jerárquica: Depende de la posición y capacidad que desempeñen. El nivel nivelado de la posición es lo vital, sin considerar en la posibilidad de que es o no dar los resultados normales. El título dentro de la organización es lo que le da control. Hoy en día, existen numerosas asociaciones que mantienen este tipo de cultura, con las que ven mejores resultados ya que se concentra el deber en el individuo con la posición progresiva más elevada y por un medio u otro más de control sobre las operaciones de la organización (Blutman, 2001).

En varias opciones de cultivo nivelado se hacen de una manera descendente, para lo cual debe haber una estructura muy caracterizada y estampada en la cual cuanto más alta sea la posición, más posibilidades de asentarse en las opciones y la cooperación deben trabajar juntas. El modo de vida de la capacidad tiene como marca general que dentro de la asociación, reuniones, encuentros, regocijos y diferentes ejercicios de "incorporación" estarán confiables por el rango de la posición que tiene, que será, que la El personal operativo se separará del personal con puestos gerenciales o superiores (Blutman, 2001).

El modo de vida de la empresa Clan: Se llama de otra manera cultura de la reunión o de la facción. Esta cultura se centra en el desarrollo y el progreso de las personas, busca que la creación de recursos humanos se produce para la organización, así como se centra en garantizar los diseños de la profesión y la progresión de cada uno de sus individuos. Está destinado a servir a sus individuos, los objetivos expresados se caracterizan generalmente a nivel de grupo con el objetivo de que cuando logren los objetivos por separado, así cooperen. Es una cultura de ayuda en la que el obrero, poco atento al nivel progresivo, trata de caminar como unidad inseparable y con un ritmo indistinguible de sus asociados. El nivel de intensidad entre los individuos es más ventajoso, ya que todos sienten la oportunidad de desarrollar su profesión (Blutman, 2001).



El modo de vida del individuo Adhocracia: Es una estructura autorizada compuesta de expertos excepcionalmente calificados, posteriormente el límite especializado es el manantial de la energía o el fortalecimiento. Dada la capacidad demostrable de sus individuos, puede ocuparse de los problemas y, además, afrontar desafíos en la administración de la remodelación y las actividades sumamente enredadas. Los individuos buscan el avance de los procedimientos para que estén continuamente ejecutando cambios que les permite dar una gran parte de su oportunidad en circunstancias vitales y poco tiempo en los operacionales. La asociación con este tipo de cultura es mantenida por estrategias, técnicas, con una estructura sólida y caracterizada para que los individuos sepan claramente cuáles son sus capacidades y lo que se espera de ellos como compañeros de equipo (Blutman, 2001).

Por otra parte, Robbins (1994) ordena la cultura organizacional entre frágil y sólido:

Cultura Sólida: Una cultura fuerte es aquella que ha retratado completamente sus estatutos incorporados, valores y objetivos caracterizados, se llenan como un grupo y logran un acuerdo para lograr los objetivos de la asociación. Entre los individuos de este tipo de cultura hay unión, devoción y responsabilidad. Son asociaciones que no tienen problemas con el eje de la facultad, ya que sus individuos se sienten como en casa en su ambiente de trabajo y no buscan transformaciones, descubren cómo ir contra sus partes por la certeza y transparencia de sus Supervisores. La mayor parte del tiempo, descubriremos este tipo de cultura en las asociaciones multinacionales, ya que con un objetivo final específico para mantener sus operaciones tanto en el país como en el extranjero, deben tener objetivos, cualidades, estatutos y otros imperativos en torno a las perspectivas decididas (Robbins, 1994).

Cultura flexible: Es una que no ha caracterizado obviamente, ni coordinado sus estimaciones, los individuos de la asociación se guían por estatutos solos o se sub-recogen, no hay cooperación y lo hacen con una razón solitaria como es una cultura sin Las reglas establecidas para tomar después de lo que no tienen la oportunidad de crear pensamientos inventivos. En este tipo de control de la cultura se practica en su mayor parte por los controles totales. Son asociaciones con alto volumen de trabajo de la fuerza de trabajo y generalmente la necesidad de la organización es el nivel de creación pero no el bienestar de la facultad (Robbins, 1994).

Considerando los compromisos de Robbins (1994) y las últimas investigaciones sobre las cualidades de la cultura jerárquica, se resolvió que hay diez atributos que hablan de la encarnación de la cultura autorizada, que son vitales y pueden ser más exactos en el examen de la presente teoría.

*Distinguir las pruebas de los individuos.* El nivel al que se perciben los individuos de una asociación se coordina en la asociación como una característica de un todo y no sólo con el tipo de trabajo que realizan.

La calidad de la recolección. Las empresas de trabajo se organizan sobre la premisa del poder en la reunión y no sobre los individuos.

*Introducción hacia los individuos.* El liderazgo básico de los funcionarios y administradores depende de los resultados que éstos puedan tener en los individuos de la asociación.

*Unificación de las regiones.* El arreglo de la unificación de la asociación para trabajar libremente y consonante.

*El control.* Permite por métodos de dirección, metodología y supervisión controlar el liderazgo de los individuos de la asociación.

*Adaptabilidad al azar.* Incluye el nivel al que se insta a los trabajadores a ser agresivos, innovadores e intensos.

*Los estándares de represalias.* Cómo se reparten las recompensas, la compensación se expande, los avances, como se indica por la rentabilidad representativa, por edad, inclinaciones o componentes diferentes.

*La forma hacia el logro de objetivos o medios.* Incluye el camino en el que la administración se organiza hacia la satisfacción selecta de los objetivos y no hacia los métodos o procedimientos.

*La introducción hacia un marco abierto.* Habla al nivel en el que la asociación maneja y responde a los cambios externos.

*Comprensión del choque.* Es la inspiración de la organización para que sus individuos puedan descubrir transparentemente los enfrentamientos.

### **Dimensiones:**

De acuerdo a lo establecido por Robbins (1994) la cultura organizacional presenta las siguientes dimensiones:

**Relaciones interpersonales:** Comprendemos conexiones relacionales para destacar entre las maravillas más esenciales en la vida de cualquier individuo: la socialización con sus compañeros en diversas circunstancias, condiciones y cualidades. Como su nombre lo indica, las conexiones relacionales se representan al estar entre al menos dos individuos, son aquellas que aceptan que una persona interactúa con otra y consecuentemente entra en su vida al mismo tiempo que permite que esa otra persona ingrese la suya. Las conexiones relacionales son el inverso de las conexiones intrapersonales, aquellas que un hombre construye en su interior y que significan fortalecer su ser individual.

**Compromiso institucional:** es cuánto se relaciona un representante con una asociación específica y sus objetivos, y desea mantener su asociación con ella. Por lo tanto, la inclusión en el trabajo implica reconocer y centrarse en una ocupación particular, mientras que el deber jerárquico es la prueba distintiva de la persona con la asociación que lo utiliza.

**Satisfacción en el desempeño:** Es el grado que tiene un trabajador sobre la ejecución de sus funciones en el trabajo, para ello el individuo debe autoevaluar su desempeño y estar contento con él.

**Capacidad organizativa:** Es habilidad que se tiene para organizar un grupo de personas en función a un trabajo o labor desplegada. La capacidad organizativa redundante en el logro de objetivos institucionales por cuanto prevé un trabajo en equipo y debidamente organizado.

**Teoría del desarrollo organizacional, Chiavenato (2009):**

Como hipótesis regulatoria, el desarrollo organizacional constituye un desarrollo que surgió a mediados de los años 60 debido a una disposición de pensamientos e investigación de carácter social humano.

Algunos creadores incorporan la mejora jerárquica dentro de la corriente autoritativa lógica llamada neo-humano-social como una proyección de la hipótesis de la conducta autoritativa.

Chiavenato (2009) caracteriza los lugares de nacimiento de la mejora jerárquica a una compleja disposición de motivos, entre los que se incluyen:

El problema relativo para sistematizar las ideas de las diferentes especulaciones de la asociación, el desarrollo y la dispersión de concentrados en la inspiración humana, el reconocimiento del laboratorio primario investiga la

conducta humana, la mayoría de los cambios que ocurren en el campo de la autoridad. Esto implica que las situaciones son más poderosas, las asociaciones más desconcertantes, la mejora y la ampliación de la innovación y el avance y el desarrollo de hipótesis gerenciales, que aceptan un enfoque metódico donde la naturaleza multifacética y la colaboración ecológica son intrigantes.

Para Chiavenato (2009) la hipótesis del avance jerárquico enfatiza la atmósfera autoritativa, que es la condición interior de una asociación y su clima mental específico.

La atmósfera jerárquica está conectada personalmente con el bien y la satisfacción de las necesidades humanas de sus individuos. La atmósfera puede ser sólida o indeseable, cálida o fría, negativa o positiva, aceptable o inaceptable, dependiendo de cómo se sientan los miembros acerca de la asociación.

Algunas personas son más o menos delicadas que otras en relación con partes de esa atmósfera, de la misma manera, una marca comercial que es constructiva para un individuo de una asociación puede ser considerada como contraria o inadmisibles para otros.

La idea de atmósfera jerárquica incorpora grados distintivos, por ejemplo, el tipo de asociación, la innovación utilizada, los arreglos de la organización, los objetivos operativos, las direcciones internas (todos los cuales constituyen componentes básicos), y además las disposiciones y los tipos de conducta social, impulsados o rechazados (constituyen elementos sociales).

### 1.3.2. Estrategias gerenciales:

#### **Gerencia:**

Es una palabra con nombre de dama, que alude a al menos un individuo que tiene como componente de su trabajo la tarea de conducir, coordinar o tratar con una división de una organización, sociedad, grupo, casa, que por lo tanto están a cargo. de o algunas personas. Asimismo, se identifica con un individuo solitario como el director de la organización que es el pionero de la misma o se conoce como la sala donde el supervisor se reúne con sus trabajadores para las reuniones más vitales (Davis, 1979).

#### **Administración:**

En este momento hay algunos tipos de administración, por ejemplo, administración política, administración objetiva, administración de empresas, administración de riquezas, administración de capacitación, administración general, administración de metodologías, administración de empresas, administración de PC, administración social, entre otros. La necesidad de que un experto en el campo de la administración haya utilizado metodologías para lograr los objetivos y metas propuestos en las circunstancias dadas, ya que el jefe o la administración de una división debe tener una ordenación convincente en su variedad de niveles gerenciales, también controlar su sistema para mantener el control y mejorar los premios obtenidos por los logros, lidiando con la eficiencia de cada uno de sus trabajadores sin tener bajos niveles o altas deficiencias desafortunadas, esto provocaría la auditoría y supervisión de cada puesto del personal de ayuda inmediata o aberrante a lograr una estructura de asociación estable de cualquier organización u organización (Davis, 1979).

En la actualidad, hay dos tipos de administración; administración consuetudinaria y administración actual. La administración convencional era su principal significado para controlar la facultad, inscribiendo deliberadamente la solicitud de trabajo directamente, no soñaba con el ajuste más adelante, simplemente permanecían en una administración indistinguible de cuando se

hacia en un cierre normal y La organización dinámica, donde las variables para los logros u objetivos llegaban a ser justo en la carga de la administración en el personal que estaba regulado y adscrito a una representación básica de una posición que hace la estructura y la cadena de importancia de las elecciones distintivas tomadas en una base piramidal (Davis, 1979).

La administración actual no solo se concentra en la organización en general. Depende de enmarcar y fortalecer el capital más crítico del representante, formando a los empresarios como asociaciones que subrayan magnificencia, competencia, eficiencia, idoneidad, idoneidad, calidad, cambios tanto de la organización como de la calidad humana con la que habla, se centra en los cambios. para el futuro y los rápidos que hacen que tanto la organización como el personal obrero produzcan fuertes adiciones monetarias, mejorando la ventaja compartida y también la administración social actual no tienen como base para la organización piramidal, se fabrican en una asociación organizada mientras transitar a un curso superior y no bajo un control estricto.

### **Taller de estrategias gerenciales administrativas**

#### **Taller:**

Según Davis (1979) el concepto taller es conocido y se construye desde el tiempo en que un equipo ya tiene un conocimiento, se propone mejorarlo y se organiza para lograrlo de manera didáctica (es decir, en las clases de escuela). Por estas características ocurre especialmente en la formación de adultos.

El autor sostiene que un taller de estrategias gerenciales es un grupo de actividades de índole administrativas, previamente planificadas y sistematizadas con un fin educativo basados en la práctica docente y de gestión.

#### **Estrategias gerenciales:**

Para Davis, (1979) las estrategias gerenciales presentan principios didácticos identificados en este modelo de taller son tres:

Conocimiento orientado a la producción, El taller se resuelve y funciona guiado por el entusiasmo de los miembros para entregar un resultado moderadamente exacto;

Aprendizaje colegial, el aprendizaje se da por medio de una combinación de experiencias entre participantes con un nivel parecido;

Aprendizaje innovador, el aprendizaje se construye mediante la ejecución de la práctica continua, especialmente de los sistemas, procesos y productos.

De esta manera, Chiavenato (2009) acentúa que los procedimientos administrativos, aluden a la conducta de la asociación como un todo incorporado, es todo abarcador, eficiente y central, donde se organizan, se determinan y designan los activos para realizar ejercicios esenciales para la realización de la organización , En otras palabras, es una posición adoptada por las asociaciones para tratar las relaciones institucionales y su condición, que se componen en un camino clave y ordenado en capacidad de cumplir los destinos y objetivos establecidos en el establecimiento.

En consecuencia, la actividad administrativa debe terminar claramente con el procedimiento imaginativo para lograr objetivos, sospechar y reaccionar ante las progresiones positivamente, a la luz del hecho de que solo a través de la formación es concebible la realización del considerable número de dificultades que surgen en el campo instructivo. Para ello, es importante extender el aprendizaje para que tenga la capacidad de practicar las capacidades administrativas fundamentales ya que sin duda la ejecución del jefe instructivo requiere habilidades, aptitudes y, además, la disposición de cualidades que permitan una Convinciente reconciliación y cooperación nativa en la asociación,



que debe ser precedida por los supervisores e instructores, con una ocupación genuina de la administración, o más toda la dedicación. Por lo tanto, se requiere de un hábil administrador para tratar satisfactoriamente las metodologías administrativas propias de su posición, caracterizadas por un creador similar, como el procedimiento por el cual se hacen las elecciones (cognoscitivas y con propósito), que deben ser supervisadas coordinadamente. Aprendiendo a tener la capacidad de satisfacer una petición o un objetivo específico, dependiente de las cualidades de la circunstancia instructiva en la que se hace el movimiento. (Chiavenato, 2009).

Para Robbins y Coulter, (2005) hablan de los movimientos que deben hacerse para mantener y fortalecer el logro de los objetivos de la asociación, cada unidad de trabajo para entender los resultados normales y caracterizar las empresas clave. En este sentido, las técnicas administrativas son las que permitirán reconocer y ejecutar los emprendimientos clave, son la forma de lograr y entender los objetivos institucionales.

### **Estrategias administrativas:**

Por otra parte, Serna (2008), aludiendo a las estrategias de administración gerencial, las caracteriza como la conducta de la asociación, en una situación retratada por el cambio, la vulnerabilidad y la rivalidad. Por lo tanto, es básico que los supervisores sepan cuán imperativos son, puesto que sellan el presente y son el destino final de la asociación, de ahí el significado de conocer las puertas abiertas y los peligros de la tierra, además de las deficiencias y cualidades interiores De la asociación.

Por lo tanto, según el autor, las técnicas de la administración reguladora son más que un instrumento para organizar, es un procedimiento que debe impulsar deliberadamente un estado mental, la producción de un marco autoritario motivado por una cultura vital, como un todo coordinado, que Es que el sistema es el destino final de la asociación, en este sentido se requiere de jefes con

mentalidades proactivas que busquen la reconciliación del número considerable de individuos que influyen en la vida en la asociación, ya que para establecer el camino hacia adelante para lograr el Objetivos en una condición cambiante y agresiva, es todavía un procedimiento progresivo para fabricar el destino de la asociación, además, tiene que actualizar poderosa correspondencia auto-asegurada para tener la capacidad de completar actividades para mejorar los datos y de esta manera una gran comprensión entre el personal.

En cualquier caso, en la realidad instructiva de todas las naciones latinoamericanas, según Méndez (2004), la mayoría de los directores trabajan bajo una racionalidad extremadamente experimentada en el tradicionalismo, no toman en consideración la nueva información, los cambios opuestos, las repercusiones en una administración dictatorial; por lo que cualquier demostración de administración parte de una planificación pasada que debe reaccionar a ciertas metodologías mientras tanto a las necesidades sistematizadas y solicitadas según las razones y estándares de la administración actual. Así, el ascenso y la significación del aprendizaje como otro factor de eficiencia hacen que el avance, los sistemas, las metodologías para su estimación, creación y difusión de datos lleguen a ser una de las mejores necesidades de las asociaciones de la sociedad de la información.

Por lo tanto, el ejecutivo de una fundación instructiva debe tener la información esencial para aplicar una progresión de los sistemas administrativos que, como indican Robbins y Coulter (2005), aluden particularmente a tres, a) los jerárquicos, en los que construyen los procedimientos de organización , como punto de partida, controlar al grupo sobre el logro de la colaboración y la cooperación nativa, reflejando en ella los objetivos y metas que se fijan a nivel institucional; b) los integradores, que deben fomentar grandes conexiones relacionales y una atmósfera autoritaria decente. c) los motivadores, que se satisfacen a medida que se crean los ejercicios, a través de la inspiración perpetua, donde la compasión y encanto del administrador hacia el personal es

importante o más todo lo que avanza el reconocimiento de ejecución al educador con el fin de que el mismo se sienta satisfecho por el trabajo que realiza.

En una línea similar, Darf y Marcic (2005) sostienen que es imperativo que las organizaciones crezcan su actividad de administración a pesar de que tienen capacidades vitales según las capacidades innatas a la posición; es la necesidad de cultivar las capacidades clave, a fin de ampliar la información competente y especializada. Igualmente importantes son las metodologías de conexión, que impulsan la búsqueda del sistema de conexiones y el desarrollo de los grupos de trabajo, además de los de designación confinados en la tarea de asignaciones, acuerdo de opciones y respaldo en el aprendizaje; la administración, en la que se identifican con la administración de la información, cambios positivos y la administración para la supervisión de la calidad. Visto así, la administración requiere la información de los directores de cada uno de estos sistemas para tener la capacidad de dirigir eficazmente a la asociación.

De esta manera, González llama la atención (2005), todo supervisor debe tener un fuerte aprendizaje de la organización administrativa, con un objetivo final específico de aceptar su parte administrativa y estar a cargo del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Motivación detrás de por qué, no debe proceder con un modelo administrativo de barrio, ni debe crear habilidades clave a la luz de la tiranía; a pesar de lo que cabría esperar, buscar un modelo coordinado de capacidad expositiva, informativa e inventiva que permita al grupo tener una visión mutua para reaccionar a la misión para la cual se hizo la fundación.

De esta manera, Silva (2008) dice que el administrador debe mostrar fundamentalmente aptitudes para tratar deliberadamente con la asociación, y requiere información competente, capacidad académica, o más todas las habilidades para supervisar los procedimientos autorizados, debe tener

incesante preparación, examinar y mejorar , teniendo en cuenta el objetivo final para garantizar la naturaleza de la ejecución del procedimiento de administración. Sea como fuere, cuando una organización instructiva es reglamentada deliberadamente, poniendo en formación su aprendizaje, cuya tarea es llevar a cabo de manera viable en la administración de la fundación y el grupo de trabajo, teniendo en cuenta el objetivo final de lograr objetivos compartidos y además de lograr la gran mezcla de escuela - grupo, ya que, en ese momento, los mejores aparatos vitales para la naturaleza de la ejecución y la perfección instructiva deben ser anunciados.

**Dimensiones:**

Para Silva (2008) las dimensiones de las estrategias gerenciales administrativas son las siguientes:

**Administración Educativa:** Está coordinado con la asociación de esfuerzos; a la seguridad de destinos escolares y arreglos externos e internos; a la creación y uso de una normatividad satisfactoria para los estudiantes, personal de instrucción, gerencial, especializado y manual, con la motivación detrás de la construcción en la organización instructiva de un proceso de aprendizaje educativo suficiente y un gobierno escolar competente y eficaz

**Eficiencia docente:** Nivel de calidad del desempeño de las funciones de un docente, donde pone en práctica su actualización y nivel de preparación profesional.

**Comunicación Pragmática:** Forma de dialogo horizontal entre los integrantes de una organización, donde prima la concordia y el respeto por las ideas de los demás.

**Habilidades sociales:** Son habilidades para desarrollar un trato cordial y de respeto entre pares, donde se practica la consideración y acciones fraternales en bien del clima del grupo.

**Estrategias contempladas en el taller:**

Según Silva (2008) as estrategias gerenciales administrativas se vinculan directamente con las técnicas de innovación para empresas tales como:

**Brainstorm express:** Un destacado entre los procedimientos de inventiva más utilizados y más viables es la "conceptualización", o tempestad de pensamientos, y sus variaciones distintivas. Este procedimiento se sugiere la mayor parte del tiempo y se puede unir a muchos otros. Comenzó en el campo de los negocios, aplicando temas tan diferentes como la rentabilidad, la necesidad de descubrir nuevos pensamientos y respuestas para artículos de exhibición, encontrar nuevas técnicas para crear un razonamiento inventivo ... en todos los niveles. En cualquier caso, pronto también se extendió al campo académico teniendo en cuenta el objetivo final de hacer cursos particulares que crean imaginación (Silva, 2008).

La forma de progresar: examinamos una instancia de logro en la parte donde nuestra empresa trabaja. Como grupo y con el apoyo de todos los individuos, se hace un esfuerzo para separar el principal impulsor del progreso. A partir de entonces, se da el acuerdo y se aclara el mejor enfoque para lograrlo (Silva, 2008).

Actualmente, en el entorno instructivo Silva (2008), postula sistemas a la luz de puertas exteriores abiertas y peligros, y cualidades internas y deficiencias, para supervisar adecuadamente las capacidades administrativas. Es en ese punto, para utilizar tanto los poderes como el potencial interno, para mejorar y, además, corregir las deficiencias a fin de beneficiar tanto como sea posible de las posibilidades de la tierra, y también para mantener una distancia estratégica

de, escape, o protegerse contra peligros externos, es importante iniciarlos para obtener la conexión entre la escuela y la circunstancia específica, el nombramiento de actividades, asignaciones y la administración de cada uno de los ejercicios, por lo que a este respecto este creador presenta los géneros de procedimientos rodeados de estas capacidades.

En referencia a los tipos de metodologías Chiavenato (2009), presenta los de ajuste, cooptación, coalición, rivalidad; Por otro lado, plantea otros procedimientos autoritativos con sus repercusiones en los tres niveles normativos que se identifican con actividades protectoras, hostiles, lógicas y receptivas, cada una de ellas base, dentro del sistema de administración de las asociaciones, su uso es la totalidad agregada de los ejercicios y las elecciones importantes para ejecutar una disposición clave. Es decir, el procedimiento que se utiliza para actualizar los enfoques y las reglas autoritativas.

Como lo señala Robbins (2005), una actividad administrativa legítima supone la modificación integral del procedimiento y del establecimiento, en caso de que no se lo convierta en un programa directo de dirección; En total, la deliberación es mejorar la naturaleza de la administración instructiva. De esta manera, es importante auditar la definición establecida por este creador en el sistema, que lo caracteriza como "un instrumento que hace que los jefes desarrollen nuevas aptitudes y métodos para enfrentar las dificultades incluso con los cambios para lograr la naturaleza de los administradores a desarrollar nuevas aptitudes y procedimientos para encarar los retos frente a los cambios para lograr la calidad de desempeño.

En este contexto, las estratégicas gerenciales involucran las acciones para afrontar los retos ante las innovaciones, estas pueden ser desarrolladas de diversos tipos por parte de los gerentes educativos para promover los cambios que sean necesarios en el ámbito escolar, conformando equipos de trabajo de alto desempeño, el sentido de pertenencia y revisión permanente de la cultura

escolar respecto al tipo de escuela que quiere ser, según sea el fin o propósito que se pretende lograr.

#### **1.4. Formulación del problema:**

¿En qué medida el taller de estrategias gerenciales administrativas mejora la cultura organizacional de los servidores de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Esta investigación se justifica de manera teórica porque recaudó información relevante respecto de cómo reforzar y mejorar la cultura organizacional entre trabajadores del nivel primario, a través de un taller de estrategias gerenciales administrativas.

En cuanto a la justificación metodológica la investigación permitió precisar y validar el instrumento para medir la cultura organizacional (Escala para la cultura organizacional), además radica en la importancia del método cualitativo que permitió recoger y analizar datos cuantitativos sobre las variables propuestas y tratar de determinar la influencia de la variable independiente en la dependiente.

Se justifica de manera práctica porque permitió determinar las bases conceptuales que sustentan la investigación además de obtener nuevos conocimientos sobre la influencia del taller de estrategias gerenciales administrativas en la cultura organizacional, evidenciando la importancia de las variables estudiadas.

## **1.6. Hipótesis:**

### **Hipótesis Alternativa (Hi):**

El taller de estrategias gerenciales administrativas mejora significativamente la cultura organizacional de los servidores de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.

### **Hipótesis Nula (Ho):**

El taller de estrategias gerenciales administrativas no mejora significativamente la cultura organizacional de los servidores de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.

## **1.7. Objetivos:**

### **General:**

Determinar en qué medida el taller de estrategias gerenciales administrativas mejora la cultura organizacional de los servidores de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.

### **Específicos:**

Evaluar el nivel de la cultura organizacional de los servidores de la institución educativa N° 80386 de Chepén, antes de la aplicación del taller de estrategias gerenciales administrativas.

Diseñar y aplicar el taller de estrategias gerenciales administrativas para mejorar la cultura organizacional de los servidores de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.

Evaluar el nivel de la cultura organizacional de los servidores de la institución educativa N° 80386 de Chepén, después de la aplicación del taller de estrategias gerenciales administrativas.

Comparar resultados sobre cómo el taller de estrategias gerenciales administrativas mejora la cultura organizacional de los servidores de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017



## II. MÉTODO

### 2.1. Método:

En esta investigación se aplicó el método el Método hipotético deductivo que se comprende la emisión de hipótesis acerca de las probables soluciones al problema planteado, demostrando con los datos existentes si éstos concuerdan con aquéllas (Cegarra, 2012).

### 2.2. Diseño de investigación

Según Hernández, y otros (2006), el diseño aplicado es el denominado Pre experimental con un solo grupo con pre y post test: Así

**G: O<sub>1</sub> - X - O<sub>2</sub>**

Donde:

O<sub>1</sub> : Pre – test.

X : Tratamiento.

O<sub>2</sub> : Post – test.

### 2.3. Variables, Operacionalización:

**Variable Independiente:** Taller de estrategias gerenciales administrativas

Conjunto de actividades con estrategias de índole gerenciales y administrativas, previamente planificadas y sistematizadas con un fin educativo basados en la gestión y el clima generado (Alvarado, 2010).

**Variable Dependiente:** Cultura organizacional:

Es el resultado de la interacción de personas y estándares de pensamiento, que han aprendido a solucionar, como equipo, sus problemas de adaptación externa e integración interna (Abad, 1984).

**Operacionalización de variables:**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> Taller de estrategias gerenciales administrativas	Conjunto de actividades con estrategias de índole gerenciales y administrativas, previamente planificadas y sistematizadas con un fin educativo basados en la gestión y el clima generado (Alvarado, 2010).	Conjunto de acciones orientadas a la participación activa de un grupo de personas considerando las dimensiones administración educativa, eficiencia docente, comunicación pragmática y relaciones interpersonales, evaluadas mediante una lista de cotejo.	Administración Educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propicia acciones gerenciales para el desarrollo de su autonomía</li> </ul>	Nominal
			Eficiencia Docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla acciones que manifiesten su eficiencia docente</li> </ul>	
			Comunicación Pragmática	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Combina el orden y la jerarquía de todos los elementos lingüísticos, con la finalidad de mejorar el entendimiento en la institución.</li> </ul>	
			Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla pertinentemente relaciones interpersonales en el plantel</li> </ul>	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> Cultura organizacional	Es el resultado de la interacción de personas y estándares de pensamiento, que han aprendido a solucionar, como equipo, sus problemas de adaptación externa e integración interna (Abad, 1984).	Interacción de personas y estándares de pensamiento en base a las dimensiones Relaciones Humanas, compromiso, institucional, satisfacción laboral y organización, evaluadas mediante una escala para la cultura organizacional	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrolla actividades en función al grupo</li> <li>Se organiza para el cumplimiento de funciones</li> </ul>	Ordinal
			Compromiso Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordina proactivamente acciones institucionales</li> <li>Promueve la cooperación y el trabajo organizado</li> </ul>	
			Satisfacción En el desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demuestra satisfacción por el trabajo que desempeña.</li> <li>Evidencia agrado por implementar sus estrategias para el cumplimiento de funciones</li> </ul>	
			Capacidad organizativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promueve la cooperación y el trabajo organizado</li> <li>Cumple con objetividad actividades programadas</li> </ul>	

### 2.3. Población y muestra

La población muestral estuvo conformada por todos 30 servidores de la institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén - 2017.

**TABLA 1**

POBLACIÓN MUESTRAL

<b>PARTICIPANTE</b>	<b>TOTAL</b>
Servidores	30
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

Fuente: CAP - 2017 – I.E. N° 80392 - Chepén.

#### **Muestra:**

La población muestral estuvo conformada por 30 participantes.

#### **Muestreo**

Por ser una población muestral no se utilizó ningún tipo de muestreo. La muestra es única y no probabilística.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

Los instrumentos fueron adaptados por la investigadora y validados por juicio de expertos cuyas evidencias figuran en los anexos.

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Objetivo</b>
Taller de estrategias gerenciales administrativas	Administración Educativa	Observación sistemática	Guía de observación	Evaluar las sesiones del Taller de estrategias gerenciales administrativas
	Eficiencia Docente			
	Comunicación Pragmática			
	Relaciones interpersonales			

Cultura organizacional	Relaciones interpersonales	Encuesta	Escala para el nivel de mejoramiento de la cultura organizacional	Evaluar la variable cultura organizacional
	Compromiso Institucional			
	Satisfacción En el desempeño			
	Capacidad organizativa			

**Técnica:**

Habla de cómo se evaluará. Es el método por el cual se realizará la evaluación. Algunos procedimientos son: Observación, Simulación, Evaluación de productos, Formulación de consultas, Casos de estudio, Entrevista (Hernández 2010).

**Instrumento:**

Es lo que se evaluará. Son los métodos a través de los cuales se obtendrán los datos. Algunos instrumentos son: agenda, encuesta, escala de estimación, pruebas, portafolios, emprendimientos, monografías, entre otros (Hernández, 2010).

**Escala de valoración:**

Este instrumento planea distinguir la recurrencia o el poder de la conducta para mirar o los niveles de reconocimiento contra cualquier marcador, por métodos para una escala. Propuestas para el desarrollo de escalas de estimación: Establezca la capacidad o el objetivo a evaluar. Determine las pautas para llenar el instrumento. Desarrolla la escala de valoración. Representa la escala (Hernández, 2010).

**Encuesta:**

Una visión general es una metodología dentro de los planes de un examen fascinante en el que el científico reúne información por métodos para una encuesta planificada anteriormente, sin ajustar la

naturaleza o la maravilla donde se recopilan los datos, ya sea para transmitirlo como un tríptico, realista o tabla. La información se obtiene haciendo un arreglo de consultas institucionalizadas dirigidas a una prueba de agente o a la disposición agregada de la población mensurable bajo examen, frecuentemente hecha de individuos, organizaciones o sustancias institucionales, con un objetivo final específico para conocer estados de sentimientos, pensamientos, cualidades o realidades particulares (Hernández, 2010)

### **Validación y Confiabilidad del Instrumento:**

#### **a. Validez:**

Evidencias de validez del instrumento. La escala se entregó a 5 jueces que emitieron su juicio respecto a la claridad, coherencia y relevancia de los ítems, aceptando todos los ítems con una V de 0,95, siendo estadísticamente significativo.

Validez de Aiken para el trabajo Corporativo

Criterios	V de Aiken
CLARIDAD	0.95
COHERENCIA	0.95
RELEVANCIA	0.94
Promedio	0.95

El instrumento Escala para el nivel de mejoramiento de la cultura organizacional fue elaborado por las Mg. Laura Gisella Deza Cabanillas y María Yuliana Albitres Gil, validado por la Dra. Carola Calvo (2012) y adaptado por la investigadora.

#### **b. Confiabilidad:**

Para la confiabilidad del instrumento se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach y, para identificar la medida de confiabilidad se consideraron los valores de 0 y 1 donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa la confiabilidad total

La confiabilidad se dio a través de un plan piloto aplicado en otra institución educativa, aplicado a 30 docentes, previa coordinación con la dirección del plantel. Dicha fórmula es el siguiente:

$$= K - R$$

**Escala para Escala para el nivel de  
mejoramiento de la cultura  
organizacional**

**ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD  
ALFA DE CRONBACH**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,999	40

**2.5. Métodos de análisis de datos:**

La información adquirida se preparó utilizando los instrumentos mostrados por métodos para:

La información mensurable se organizó en tablas fácticas teniendo en cuenta que cada uno de los datos capturados con los instrumentos utilizados, permitieron observar que los niveles de logro llegaron a tener la capacidad de verificar el impacto de la variable autónoma ante la variable necesitada.

La información que se registró en las tarjetas de recopilación de información relacionadas se manejó utilizando el paquete medible SPSS 21 collarín, que dio los resultados indicados por la proposición fáctica que lo acompaña:

Tablas de asignación de recurrencia.

Los datos recopilados fueron descompuestos y divergieron de la teoría, que fue reconocida (prueba de especulación de estudio) y de esta manera permitieron llegar a conclusiones y propuestas.

## 2.6. Aspectos éticos

En esta investigación se preservó la identidad de cada uno de los participantes, además se tendrán en cuenta las consideraciones éticas referidas al aceptación de la entidad, confidencialidad, libre participación y anonimato de la información.

**Consentimiento de la Institución:** Se solicitó a institución educativa 80386 de Chepén, la autorización para la ejecución del estudio, promoviendo la participación voluntaria de los involucrados.

**Confidencialidad:** La información recabada no fue divulgada ni publicada para ninguna otra finalidad que la estrictamente académica.

**Libre participación:** Se buscó la participación sin presión alguna, haciendo hincapié la importancia del estudio para motivar su libre participación.

**Anonimidad:** Las escalas se aplicaron de manera anónima, con el fin de proteger los derechos de los participantes, asegurando la privacidad del estudio.

## III. RESULTADOS:



### 3.1. Descripción:

3.1.1. En cuanto al instrumento aplicado, escala para la cultura organizacional en la Institución educativa 80386 de la ciudad de Chepén, observamos las siguientes características:

- ) El instrumento aplicado en el Pre y Post Test (escala para la cultura organizacional), consta de 40 ítems, con una escala de puntaje de 1-3 puntos con las siguientes etiquetas de: Valor 1 = deficiente, Valor 2 = regular, Valor 3 = bueno.
- ) El instrumento fue aplicado a 10 docentes de otra institución educativa de educación primaria (N° 80392).
- ) El instrumento se aplicó los docentes participantes, considerando el horario establecido, previa coordinación y autorización de la dirección del plantel.
- ) El nivel de fiabilidad, se desarrolló mediante el uso de la Prueba Piloto con la Escala Alfa de Cronbach, el cual se encuentra correlacionada por los (40 ítems) entre sí, alcanzando el valor de 0,999

**Tabla N° 01**

**ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD  
ALFA DE CRONBACH**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
.999	40

- ) Los resultados de la prueba normalidad, se realizó a partir de los datos para contrastar el ajuste de distribución de normalidad referidas a las variables NotasPre, NotasPost y Diferencia.

## **TABLA N°02**

### **Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PRETEST	,291	30	,000	,809	30	,000
POSTTEST	,411	30	,000	,596	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba Shapiro – Wilk indica que el nivel de significancia es 0,000, es decir que  $p < 0.05$ , tiene distribución no normal (Prueba no paramétrica), por lo que se determina usar la prueba estadística Wilcoxon para verificar la hipótesis planteada.

**3.1.2. Resultados obtenidos en el PRE TEST para determinar el nivel de la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, 2017.**

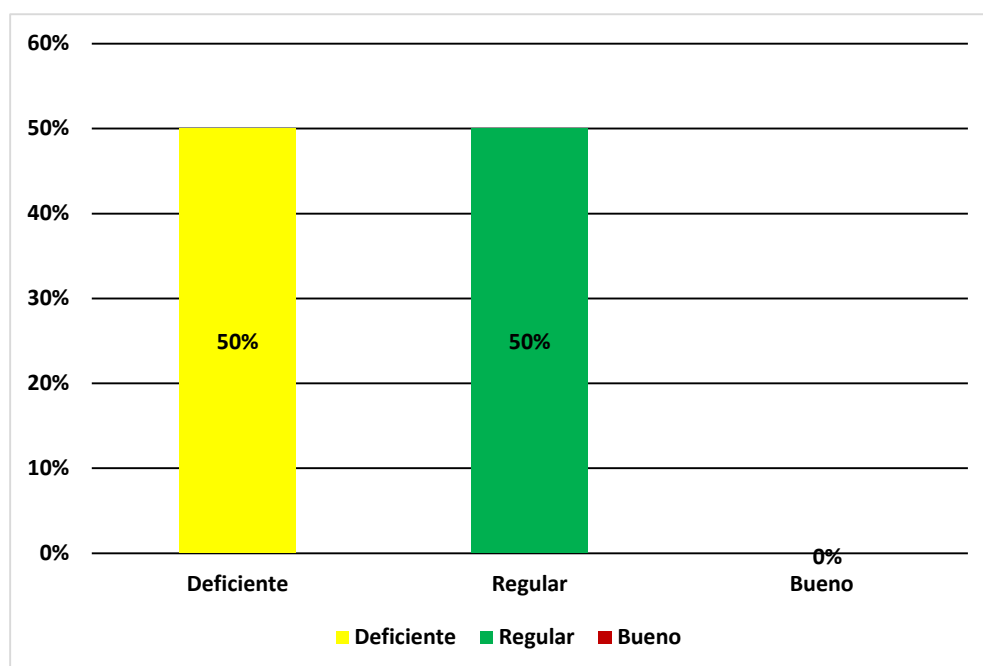
**Tabla 3:**

**Resultado pre test sobre el nivel de la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, 2017**

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Deficiente	15	50,0	50,0	50,0
Regular	15	50,0	50,0	100,0
Bueno	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Descripción:**

Los datos de la tabla 3 muestran que en el Pre Test el 50% de los colaboradores de la institución educativa N° 80386 de Chepén, lograron el nivel deficiente y el 50% logró el nivel regular, en tanto el nivel bueno no fue logrado por ningún participante (0%), determinándose la cultura organizacional en la institución educativa N° 80386 se ubica en los niveles deficiente y medio.



**Figura 1:** Resultado pre test sobre el nivel de la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, 2017

**Tabla 4:**

**Medidas estadísticas de los datos obtenidos en el pre test sobre el nivel de la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, 2017**

TOTAL	PRE- TEST
N	Válidos 30 Perdidos 0
Media	64,30
Desv. estándar	14,46
Varianza	209,18
Mínimo	40,00
Máximo	80,00
Coeficiente Variación	22,49%

**Descripción:**

Los datos concernientes a las medidas estadísticas del pre test muestran que la media es 64,30 esto indica un nivel medio y bajo en la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, considerando que el dato máximo es 80.

La desviación estándar es de 14,46 y el coeficiente de variación equivale al 22,49%, esto indica que existe una elevada dispersión de los datos, con respecto a la media, indicativo que señala un grupo disperso y poco compacto en relación al nivel de cultura organizacional presentado por los participantes en la muestra de estudio.

**3.1.3. Resultados obtenidos en el POST TEST para determinar el nivel de la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, 2017.**

**Tabla 5:**

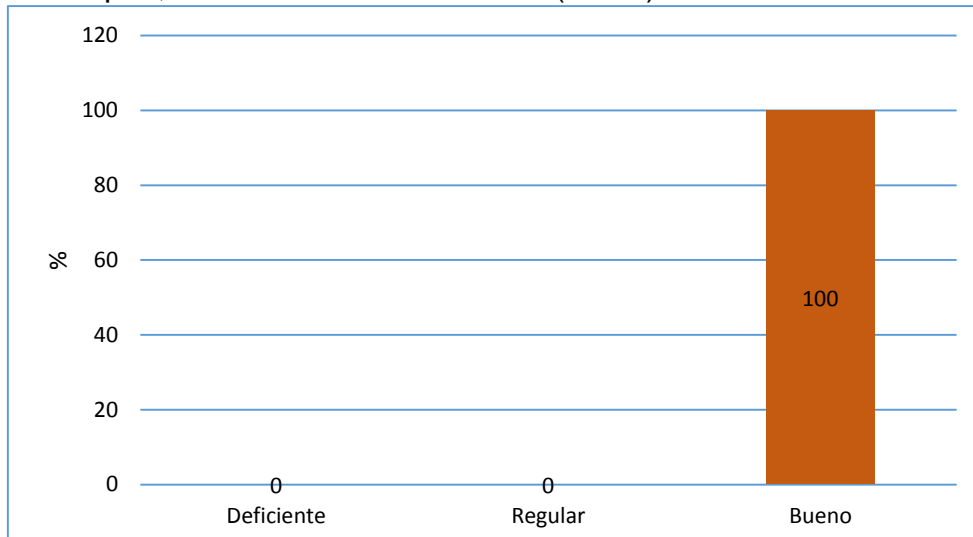
*Resultado post test sobre el nivel de la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, 2017*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Deficiente	0	0	0	0
Regular	0	0	0	0
Bueno	30	100	100	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

FUENTE: Escala para la cultura organizacional

**Descripción:**

Los datos de la tabla 5 muestran que en el post test el 100% de los colaboradores participantes de la institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, lograron el nivel bueno en cuanto a la cultura organizacional, en tanto ningún (0%) participante logró los niveles regular y deficiente, determinándose que la cultura organizacional en la institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, se ubica en el nivel bueno (100%).



**Figura 2:** *Resultado post test sobre el nivel de la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, 2017*

**Tabla 4:**

*Medidas estadísticas de los datos obtenidos en el post test sobre el nivel de la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, 2017*

TOTAL		PRE- TEST
N	Válidos	30
	Perdidos	0
Media		118,83
Desv. estándar		2,10
Varianza		4,42
Mínimo		114,00
Máximo		120,00
Coeficiente Variación		1,77%

**Descripción:**

Los datos concernientes a las medidas estadísticas del post test muestran que la media es de 118,83 esto indica un nivel bueno en la cultura organizacional de la Institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, considerando que el dato mínimo es 114 y el máximo es 120.

La desviación estándar es de 2,10 y el coeficiente de variación equivale al 1,77%, esto quiere decir que la dispersión de los datos es mínima, por lo cual fue un grupo homogéneo respecto a la cultura organizacional.

**3.1.1. Comparación de resultados del pre y post test sobre el nivel de la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, 2017.**

**TABLA 5**

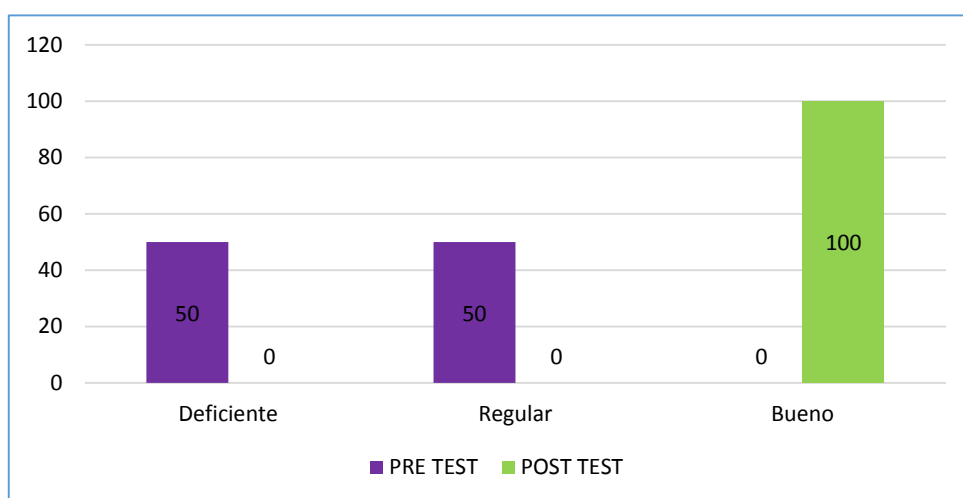
*Comparación de resultados del pre y post test, para determinar el nivel de la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, 2017*

NIVELES	PRE TEST		POST TEST	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Deficiente</b>	15	50	0	0
<b>Regular</b>	15	50	0	0
<b>Bueno</b>	0	0	30	100
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

FUENTE: Escala para la cultura organizacional

### **Descripción:**

Los datos de la tabla 5 indican la comparación de los resultados del pre y post test para identificar el nivel de la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, se observa que en el pre test el 50% de los colaboradores logró el nivel deficiente y el 50% logró el nivel regular mientras que en el post test el 100% logró el nivel bueno. Esto indica que la cultura organizacional en la institución en mención, mejoró significativamente gracias al Taller de estrategias gerenciales administrativas.



**Figura 3:** *Comparación de resultados del pre y post test, para determinar el nivel de la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, 2017*

### **TABLA 6**

*Comparación de resultados del pre y post test, por dimensiones, de la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, 2017*

DIMENSIONES	NIVEL	PRE-TEST		POST –TEST	
		Nº	%	Nº	%
<b>Relaciones interpersonales</b>	Deficiente	14	46,7	00	00
	Regular	16	53,3	2	6,7
	Bueno	00	00	28	93,3
	<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>Compromiso Institucional</b>	Deficiente	15	50	00	00
	Regular	15	50	00	00
	Bueno	00	00	30	100
	<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>Satisfacción en el desempeño</b>	Deficiente	14	46,7	00	00
	Regular	16	53,3	2	6,7
	Bueno	00	00	28	93,3
	<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>Capacidad organizativa</b>	Deficiente	15	50	00	00
	Regular	15	50	3	10
	Bueno	00	00	27	90
	<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

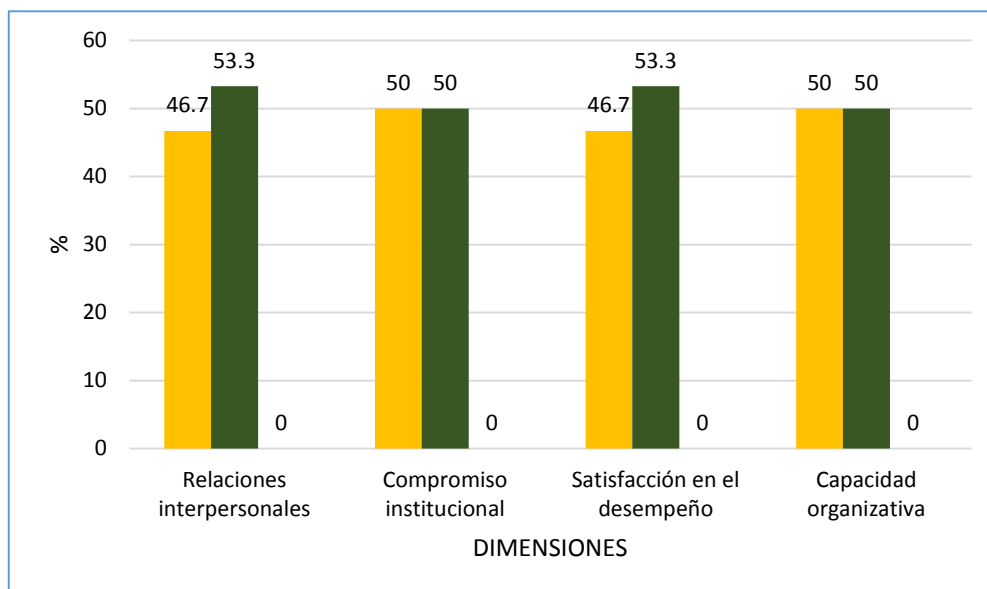
Según la Tabla 6 en el pre-test en la dimensión relaciones interpersonales el 46,7% de los docentes logró el nivel deficiente y el 53,3% logró el nivel regular; después de aplicar el Taller de estrategias gerenciales administrativas para mejorar la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de Chepén; el 6,7% logró el nivel regular y el 93,3% logró el nivel bueno.

En el pre-test en la dimensión compromiso institucional el 50% de los docentes logró el nivel deficiente y el 50% logró el nivel regular; después de aplicar el Taller de estrategias gerenciales administrativas para mejorar la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de Chepén; el 100% logró el nivel bueno.

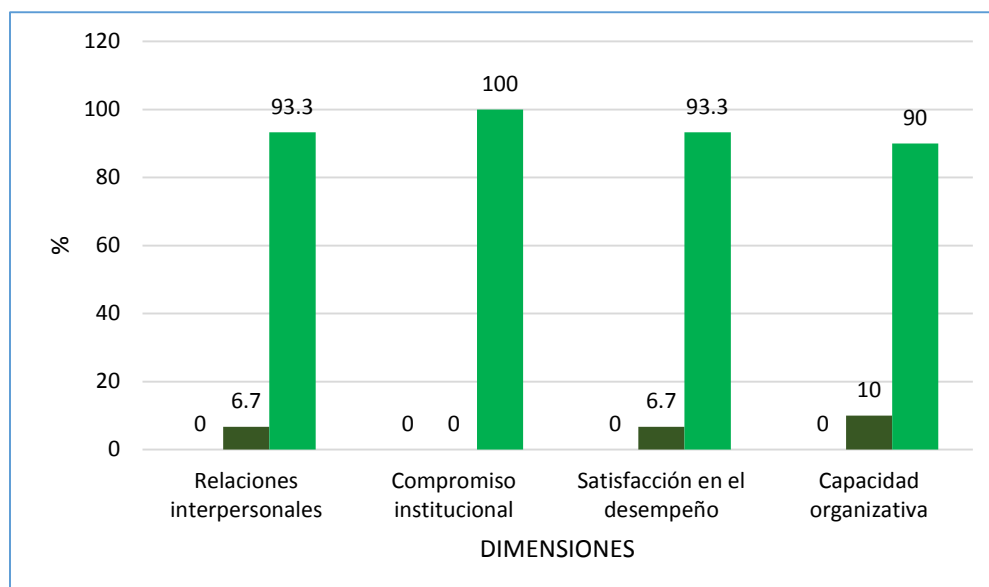
En el pre-test en la dimensión satisfacción en el desempeño el 46,7% de los docentes logró el nivel deficiente y el 53,3% logró el nivel regular; después de aplicar el Taller de estrategias gerenciales administrativas para mejorar la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de Chepén; el 6,7% logró el nivel regular y el 93,3% logró el nivel bueno.



En el pre-test en la dimensión capacidad organizativa el 50% de los docentes logró el nivel deficiente y el 50% logró el nivel regular; después de aplicar el Taller de estrategias gerenciales administrativas para mejorar la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de Chepén; el 10% logró el nivel regular y el 90% logró el nivel bueno



**Figura 3:** Comparación de resultados del pre test, por dimensiones, de la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, 2017



**Figura 3:** Comparación de resultados del post test, por dimensiones, de la cultura organizacional en la Institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, 2017

### 3.1.2. Prueba estadística Wilcoxon

**TABLA 7:**

***Prueba de hipótesis del Taller de estrategias gerenciales administrativas en la mejora de la cultura organizacional, de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017***

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>	
	PRETEST - POSTTEST
Z	-4.788 <sup>b</sup>
Sig. asintótica (bilateral)	.000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos positivos.

**Descripción:** En la Tabla 6 se observa que el valor de la prueba estadística de wilcoxon es  $Z_{cal} = - 4.788$  con nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), demostrándose que el Taller de estrategias gerenciales administrativas mejora significativamente la cultura organizacional de la I. E. N° 80386. Chepén - 2017.

### III. DISCUSIÓN

En la presente discusión se analiza y argumenta la influencia del taller de estrategias gerenciales administrativas en la cultura organizacional de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017, para ello se analizan los resultados estadísticos obtenidos en concordancia con los objetivos de la investigación, avanzando de lo general a lo particular. El primer objetivo base de la discusión, es: Determinar si el taller de estrategias gerenciales

administrativas mejora la cultura organizacional de los colaboradores de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017. Los resultados indican que el pre test el 50% de los docentes participantes logró el nivel deficiente y el 50% logró el nivel regular, determinándose un logro bajo en la cultura organizacional. En tanto que en el post test el 100% de los docentes participantes logró el nivel bueno, mientras que ninguno (0%) logró los niveles deficiente y regular, determinándose que la cultura organizacional en la institución educativa N° 80386 de Chepén, se ubica en el nivel bueno (100%).

Por ello Alvarado (2010) explica que el taller de estrategias gerenciales administrativas es un conjunto de actividades con estrategias de índole gerenciales y administrativas, previamente planificadas y sistematizadas con un fin educativo basados en la gestión y el clima generado. Además, la cultura organizacional es el resultado de la interacción de personas y estándares de pensamiento, que han aprendido a solucionar, como equipo, sus problemas de adaptación externa e integración interna (Abad, 1984).

Entonces es importante considerar lo establecido por Becerra (2013) quien en su tesis cuyo objetivo fue describir la cultura organizacional: Retos y desafíos de la I.E. 80416 de Huaca Blanca Baja, argumentó que las posibles causas de las debilidades de la cultura organizacional en la institución donde trabaja, concluyendo que estas debilidades son económicas, culturales y de deficiente educación en valores.

En cuanto al objetivo: Evaluar el nivel de la cultura organizacional de la institución educativa N° 80386 de Chepén, antes de la aplicación del taller de estrategias gerenciales administrativas, la media fue 64,30 esto indica un nivel bajo de la cultura organizacional en la Institución considerada para la investigación, considerando que el dato máximo es 80. La desviación estándar fue de 14,46 y el coeficiente de variación equivale al 22,49%, esto indica que existe una elevada dispersión de los datos, con respecto a la media, indicativo que señala un grupo disperso y poco compacto en relación al nivel de cultura organizacional presentado por los participantes en la muestra de estudio.

Analizando el siguiente objetivo: Diseñar y aplicar el taller de estrategias gerenciales administrativas para mejorar la cultura organizacional de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017; el diseño, a juzgar por los resultados, fue adecuado para mejorar la cultura organizacional en la institución mencionada, coincidiendo con Davis (1979) quien afirma que se construye un taller desde el tiempo en que un equipo ya tiene un conocimiento, se propone mejorarlo y se organiza para lograrlo de manera didáctica (es decir, en las clases de escuela). Por estas características ocurre especialmente en la formación de adultos.

De igual manera después de la aplicación del taller el 100% de los docentes participantes lograron el nivel bueno en cuanto a la cultura organizacional, en tanto ningún (0%) participante logró los niveles regular y deficiente, determinándose que la cultura organizacional en la institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, se ubica en el nivel bueno (100%).

Por último en cuanto al objetivo: Evaluar el nivel de la cultura organizacional de la institución educativa N° 80386 de Chepén, después de la aplicación del taller de estrategias gerenciales administrativas, se observa que la media fue de 118,83 esto indica un nivel bueno en la cultura organizacional de la Institución educativa, considerando que el dato mínimo es 114 y el máximo es 120. La desviación estándar es de 2,10 y el coeficiente de variación equivale al 1,77%, esto quiere decir que la dispersión de los datos es mínima, por lo cual fue un grupo homogéneo respecto a la cultura organizacional.

#### **IV. CONCLUSIONES**

- a. El taller de estrategias gerenciales administrativas mejoró significativamente la cultura organizacional en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017

- b. Antes de la aplicación del taller de estrategias gerenciales administrativas, el 50% de los colaboradores lograron el nivel deficiente y el 50% el nivel regular, es decir que la cultura organizacional en la institución educativa N° 80386 de Chepén, se ubicó en los niveles deficiente y regular.
- c. El taller de estrategias gerenciales administrativas consideró estrategias pertinentes para mejorar la cultura organizacional en la institución educativa N° 80386 de Chepén, pues en el pre test la media fue de 64,30 esto indica un nivel medio y bajo, considerando que el dato máximo es 80, en tanto que la desviación estándar fue de 14,46 y el coeficiente de variación equivale al 22,49%, esto indica que existió una elevada dispersión de los datos, con respecto a la media. En el post test la media aumentó a 118,83 esto indica un nivel bueno en la cultura organizacional de la Institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, considerando que el dato mínimo es 114 y el máximo es 120, en tanto que la desviación estándar fue de 2,10 y el coeficiente de variación equivale al 1,77%, esto quiere decir que la dispersión de los datos es mínima, por lo cual fue un grupo homogéneo respecto a la cultura organizacional.
- d. Después de la aplicación del taller de estrategias gerenciales administrativas, el 100% de los docentes logró el nivel bueno, es decir que la cultura organizacional en la institución educativa N° 80386 de Chepén, se ubicó en el nivel bueno (100%).

## **V. RECOMENDACIONES**

- a. Se recomienda a la directora de la institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, promover la aplicación del taller de estrategias gerenciales administrativas, con la finalidad de continuar mejorando el nivel de la cultura organizacional en la institución.

- b. A los docentes de la zona circundante, revisar y aplicar el taller de estrategias gerenciales administrativas, con la finalidad mejorar la cultura organizacional con los estudiantes a su cargo.
- c. A los investigadores adecuar el taller y los instrumentos para mejorar la cultura organizacional en otros niveles educativos (Inicial y secundaria).

## VI. REFERENCIAS

Abad, H. (1994) *Cultura organizacional, aspectos teóricos-prácticos y metodológicos*. Colombia: Legis

- Alvarado, H. (1994) *Cultura organizacional, Retos y desafíos coyunturales*. Colombia: Legis
- Becerra, M. (2013) *La cultura organizacional: Retos y desafíos de la escuela 80416 de Huaca Blanca Baja*. Tesis magistral. Universidad Pedro Ruiz Gallo. Sede Chepén.
- Blutman, H. (2001) *Cultura de Poder - Mercado: Cómo Gestionar Proyectos con éxito*. Barcelona, edic. Folio.
- Chiavenato, A. (2002) *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Mcgraw-Hill/Interamericana.
- Chiavenato, A. (2009) *Teoría del desarrollo organizacional*. Bogotá: Mcgraw-Hill/Interamericana.
- Davis, K. (1979). *El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento Organizacional*. 7ª Edición. México.
- Darf, G. y Marcic, F. (2005) *Reflexiones Sobre Calidad*. México, McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- González, K. (2005) *El Clima Organizacional*. Trabajo Especial de Grado no publicado. Escuela de Guerra Aérea. Caracas
- Fitzgerald, B. (2002) *Cambio de cultura organizacional*. México: Trillas.
- Hernández, (2010) *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: McGraw-Hill Interamericana
- Méndez, D. (2004) *Gestión Estratégica para Instituciones Educativas. Guía para Planificar Estrategias de Gerenciamiento Institucional*. Buenos Aires, Edic Granica
- Quispe, W. (2013) *Influencia de un programa psicopedagógico para mejorar la cultura organizacional*. Tesis magistral. Universidad San Marcos. Lima
- Ríos, J. (2011) *La evaluación del desempeño docente y su aporte a la cultura organizacional*. Tesis doctoral. Universidad de Chile.

- Robbins, S. (1994) *Comportamiento Organizacional*. México, ed. Prentice Hall.
- Robbins, S. y Coulter, F. (2005) *Claves de un Buen Gerente*. Lima, edic. Kyodai Trading Corporation S.A.
- Santillana, H. (2013) *La formación del docente en cultura organizacional en el trabajo como eje transversal*. Tesis magistral. Universidad de Madrid. España
- Serna, G. (2008) *Las estrategias de la administración gerencial*. Bogotá, ed. Norma.
- Silva, S. (2008) *El administrador y sus aptitudes para tratar con la organización*. México, ed. Prentice Hall.
- Velásquez, G. (2012) *La relación entre el desempeño docente y la cultura organizacional*. Tesis magistral. Universidad san Martín de Porres. Lima
- Wilkins, Y. y Ouchi, H. (2010) *Liderazgo Basado en Resultados*. Bogotá, ed. Norma.



# ANEXOS

## ESCALA PARA LA CULTURA ORGANIZACIONAL (Pre Post Test)

**Nombres**

**y**

**Apellidos:**

.....

**I.E:** .....

**Fecha:** / /2017

**INSTRUCCIONES:**

Marque con una equis (x) la alternativa que considere correcta:

N°	INDICADORES	VALORACION		
		Bueno 3	Regular 2	Deficiente 1
<b>Relaciones Interpersonales</b>				
	Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado.			
	Muestro tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí.			
	Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.			
	Cuando tengo problemas con mi trabajo, puedo contar con mis compañeros.			
	Considero a mis compañeros de trabajo como mis amigos.			
	Me preocupa la situación problemática de mis pares			
	Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto con mi presencia			
	Planifico el trabajo docente en equipo con armonía			
	Mi relación con mis colegas es adecuada			
	Considero importante mejorar las relaciones en la I.E.			
<b>Capacidad organizativa</b>				
	Brindo ideas para realizar el trabajo en equipo.			
	Los acuerdos tomados se realizan en pleno.			
	Participo en forma activa en el equipo que se me ha asignado.			
	Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar.			
	Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.			
	Planifico mi trabajo técnico pedagógico			
	Promuevo la organización y unidad institucional			
	Me identifico con los criterios organizativos de la institución			
	Promuevo el trabajo conjunto entre directivos y demás trabajadores de la institución			
	Evito la improvisación en las actividades planificadas en la institución			
	Considero importante la organización en la I.E.			
<b>Satisfacción en el desempeño</b>				
	Muestro empatía a los demás miembros del equipo.			
	Aliento a mis colegas a participar del trabajo asignado.			
	Apoyo a mis colegas con frases de entusiasmo.			
	Es importante, para mí, el trabajo de mis pares			
	Procuro estar satisfecho con mi trabajo			
	Me siento satisfecho por mi esfuerzo			
	Busco con agrado apoyar a mis colegas en su desempeño			

Es importante sentirme a gusto en la I.E.			
Me siento recompensado por mi desempeño			
<b>Compromiso institucional</b>			
Detecto a tiempo dificultades que impidan el logro de los objetivos institucionales.			
Verifico el cumplimiento de las acciones que se programan en la I.E.			
Participó activamente en el logro de objetivos administrativos y de gestión.			
Acepto las opiniones de los demás miembros del equipo, que favorecen al logro de objetivos institucionales.			
Promuevo el compromiso institucional			
Busco que mis pares se identifiquen con el trabajo en la I.E.			
Me preocupo por el cumplimiento de los objetivos institucionales			
Participo en actividades fuera de mi horario de trabajo			
Cumplo con los compromisos acordados			
Promuevo compromiso sincero en mis pares			

## FICHA TÉCNICA

**1. NOMBRE:**

ESCALA PARA EL NIVEL DE MEJORAMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL  
(Pre - Post Test)

**2. AUTOR:**

**Mg.** Laura Gisella Deza Cabanillas y María Yuliana Albitres Gil, adaptado por la investigadora y validado por 05 expertos

**2. OBJETIVOS:**

Determinar el nivel de mejoramiento de la Cultura Organizacional en la I.E. N° 80386 de la ciudad de Chepén.

**3. USUARIOS:**

Personal de la I.E. N° 80386 de la ciudad de Chepén.

**4. TIEMPO DE APLICACIÓN:**

50 minutos

**5. MODO DE APLICACIÓN**

Mediante la observación sistemática.

**6. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO**

Deficiente	Regular	Bueno
1	2	3

DIMENSIONES	ITEM	Puntaje	
		Max	Min
Relaciones interpersonales	1 – 10	30	10
Compromiso Institucional	11 – 20	60	31
Satisfacción en el desempeño	21 – 30	90	61
Capacidad organizativa	31 – 40	120	91

**7. NORMAS INTERPRETATIVAS**

DIMENSION: Relaciones interpersonales	
INTERVALOS	VALORES
1 - 3	Deficiente
4 - 6	Regular
7 - 10	Bueno

DIMENSIÓN: Compromiso Institucional	
INTERVALOS	VALORES
11 - 13	Deficiente
14 - 16	Regular
17 - 20	Bueno

DIMENSION: Satisfacción en el desempeño	
INTERVALOS	VALORES
21 - 23	Deficiente
24 - 26	Regular
27 - 30	Bueno

DIMENSION: Capacidad organizativa	
-----------------------------------	--

INTERVALOS	VALORES
31 - 33	Deficiente
34 - 36	Regular
37 - 40	Bueno

**8. VALIDACIÓN**

Por juicio de Experto

**9. CONFIABILIDAD:**

Mediante la prueba Alfa de Cronbach

# Taller de Estrategias Gerenciales Administrativas

## I. DATOS GENERALES

**Nombre** : Taller de Estrategias Gerenciales Administrativas”

**Participantes** : 30 trabajadores de la institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén.

**Duración** :

### **Objetivo General:**

Mejorar la cultura organizacional de la institución educativa N° 80386 de Chepén mediante la aplicación del taller de estrategias gerenciales administrativas.

### **Objetivos específicos:**

- ) Ejecutar la técnica Brainstorm express involucrando al participante en actividades propias de mejora de sus relaciones interpersonales.
- ) Ejecutar la técnica la clave del éxito para fortalecer las capacidades, habilidades y actitudes referentes al compromiso institucional.
- ) Aplicar técnicas de exposición grupal con la finalidad de motivar a los docentes en su capacitación y actualización permanente.
- ) Ejecutar técnicas de Brainstorm express y la clave del éxito con la finalidad de mejorar la capacidad organizativa de los participantes evaluando su actitud positiva.

## II. JUSTIFICACIÓN:

En este sentido, el presente taller trata de mejorar las capacidades y habilidades gerenciales y educativas de los docentes con la finalidad de optimizar su cultura organizacional y por ende satisfacer las necesidades educativas de los que hacen uso del servicio educativo de la I.E. N° 80386 de la ciudad de Chepén – 2017.

### III. BASE TEÓRICA:

Este taller se sustenta en el enfoque de Davis (1979), quien afirma que el taller se construye desde el tiempo en que un equipo ya tiene un conocimiento, se propone mejorarlo y se organiza para lograrlo de manera didáctica (es decir, en las clases de escuela). Por estas características ocurre especialmente en la formación de adultos. Por ello un taller de estrategias gerenciales es un grupo de actividades de índoles administrativas, previamente planificadas y sistematizadas con un fin educativo basado en la práctica docente y de gestión.

Silva (2002) propone las siguientes **técnicas de innovación para empresas** tales como:

#### **Brainstorm express:**

Un destacado entre los procedimientos de inventiva más utilizados y más viables es la "conceptualización", o tempestad de pensamientos, y sus variaciones distintivas. Este procedimiento se sugiere la mayor parte del tiempo y se puede unir a muchos otros. Comenzó en el campo de los negocios, aplicando temas tan diferentes como la rentabilidad, la necesidad de descubrir nuevos pensamientos y respuestas para artículos de exhibición, encontrar nuevas técnicas para crear un razonamiento inventivo ... en todos los niveles. En cualquier caso, pronto también se extendió al campo académico teniendo en cuenta el objetivo final de hacer cursos particulares que crean imaginación (Silva, 2008).

#### **La clave del éxito:**

Se estudia un caso de éxito del sector donde trabaja nuestra corporación. En equipo y con la participación de todos los miembros, se intenta desglosar las principales causas del éxito. Posteriormente, se da la solución y se explica cómo se llega a ello (Silva, 2008)

De esta manera, Chiavenato (2009) acentúa que los procedimientos administrativos, aluden a la conducta de la asociación como un todo incorporado, es todo abarcador, eficiente y central, donde se organizan, se determinan y designan los activos para realizar ejercicios esenciales para la realización de la organización , En otras palabras, es una posición adoptada por las asociaciones para tratar las relaciones institucionales y su condición, que se componen en un camino clave y ordenado en capacidad de cumplir los destinos y objetivos establecidos en el establecimiento.



#### IV. MÉTODO:

El método que se empleó fue de participación activa en donde los participantes interactuaron y sustentaron sus puntos de vista, intercambiando opiniones y socializando sus productos, orientados siempre a la mejora de la cultura organizacional.

#### V. EVALUACIÓN:

Las sesiones se evaluaron mediante una evaluación reflexiva, completando el Cuadro SQA.

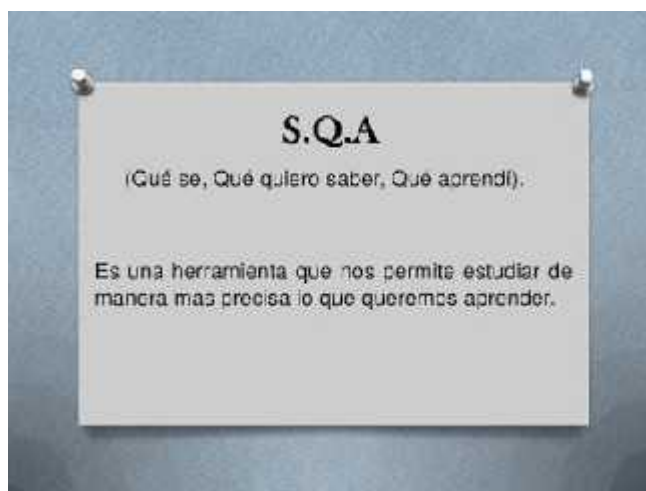


Se plasma el proceso como lo que sigue:

¿Qué **Se**? = Conocimientos previos

¿Qué **Quiero saber**? = Formula propósitos y preguntas

¿Qué **Aprendí**? = Auto-evaluación: ¿Propósito logrado? ¿Qué me falta conocer?



## VI. DESCRIPCIÓN DE LAS SESIONES

OBJETIVOS	TECNICA	SESION
<b>GENERAL</b>  Mejorar la cultura organizacional de la institución educativa N° 80386 de Chepén mediante la aplicación del taller de estrategias gerenciales administrativas	Brainstorm express	SESIÓN N° 01: Identificando el nivel de nuestras relaciones interpersonales
	Brainstorm express	SESIÓN N° 02: Caracterizamos el perfil ideal de las relaciones interpersonales en una institución educativa
	Brainstorm express	SESIÓN N° 03: ¿Cómo mejoramos nuestras relaciones interpersonales?

<b>ESPECIFICOS</b> ) Ejecutar la técnica Brainstorm express involucrando al participante en actividades propias de mejora de sus relaciones interpersonales. ) Ejecutar la técnica la clave del éxito para fortalecer las capacidades, habilidades y actitudes referentes al compromiso institucional. ) Aplicar técnicas de exposición grupal con la finalidad de motivar a los docentes en su capacitación y actualización permanente. ) Ejecutar técnicas de Brainstorm express y la clave del éxito con la finalidad de mejorar la capacidad organizativa de los participantes evaluando su actitud positiva.	La clave del éxito	SESIÓN N° 04: Identificamos el nivel de nuestro compromiso institucional
	La clave del éxito	SESIÓN N° 05: Caracterizamos el perfil ideal del compromiso institucional en una institución educativa
	La clave del éxito	SESIÓN N° 06: ¿Cómo mejoramos el nivel de nuestro compromiso institucional?
	Brainstorm express	SESIÓN N° 07: Identificamos el nivel de satisfacción que tenemos por nuestro desempeño
	Brainstorm express	SESIÓN N° 08: ¿Logramos satisfacciones por nuestro desempeño?
	Brainstorm express	SESIÓN N° 09: ¿Cómo lograr satisfacciones por nuestro desempeño?
	La clave del éxito	SESIÓN N° 10: Practicamos una capacidad organizativa idónea
	La clave del éxito	SESIÓN N° 11: Estrategias de organización
	La clave del éxito	SESIÓN N° 12: Practicamos valores como ejemplo de comportamiento profesional

El programa se llevó a cabo en 12 sesiones distribuidas en un mes, desarrollando tres sesiones por semana (lunes, miércoles y viernes) realizando 3 sesiones para mejorar las relaciones interpersonales, 04 para el compromiso institucional, 04 para la satisfacción en el desempeño y 04 para la capacidad organizativa.

Las sesiones se desarrollaron siguiendo el siguiente esquema:

**Inicio:** En este momento se motivó a los trabajadores a participar activamente en el desarrollo de la sesión, declarando el tema y el propósito de la sesión.

**Desarrollo:** En este momento se desarrolló la sesión con la finalidad de mejorar la dimensión escogida para la sesión.

**Cierre:** En este momento se aplicó una evaluación reflexiva, completando el Cuadro SQA

**SESIÓN N° 01: Identificando el nivel de nuestras relaciones interpersonales**

**Objetivo de la sesión:**

- ) Ejecutar la técnica “Brainstorm express” orientada a identificar el nivel de relaciones interpersonales en el grupo.
- ) Exponer sus conclusiones en el plenario.

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
-----------	-------------	--------	----------

Identificando el nivel de nuestra relaciones interpersonales	<b>Inicio:</b> ) La responsable indica los pasos a seguir en la actividad teniendo en cuenta los pasos para la técnica "Brainstorm express" ) Se declara el propósito de la sesión	5	La voz
	<b>Proceso</b> ) Reciben hojas informativas sobre las relaciones interpersonales en una institución educativa ) En el Aula de innovación Pedagógica, buscan información complementaria sobre cómo identificar el nivel de nuestras relaciones interpersonales. ) En grupos analizan e identifican cual es el nivel de las relaciones interpersonales en la institución (Deficiente, regular, bueno). ) Exponen sus conclusiones en el plenario ) Arriban a conclusiones generales, buscando consenso ) Proponen acciones considerando la administración educativa y la eficiencia docente y la comunicación pragmática como eje de aprendizaje	30	La voz Computadora Proyector
	<b>Cierre</b> ) Una evaluación reflexiva, completando el Cuadro SQA	10	La voz Hoja impresa

## CUADRO SQA

### a. Objetivo:

Ejecutar la técnica "Brainstorm express" orientada a identificar el nivel de relaciones interpersonales en el grupo.  
Exponer sus conclusiones en el plenario


<b>S</b>	<b>Q</b>	<b>A</b>
	Lo que queremos	Lo que

Lo que sabemos	saber	aprendimos

**SESIÓN N° 02: Caracterizamos el perfil ideal de las relaciones interpersonales en una institución educativa**

**Objetivo de la sesión:**

- ) Ejecutar la técnica “Brainstorm express” orientada a caracterizar el perfil ideal de las relaciones interpersonales en una institución educativa.
- ) Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario.

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Caracterizamos el perfil ideal de las relaciones interpersonales en una institución educativa	<p><b>Inicio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>) La responsable indica los pasos a seguir en la actividad teniendo en cuenta los pasos para la técnica "Brainstorm express"</li> <li>) Se declara el propósito de la sesión</li> </ul>	5	La voz
	<p><b>Proceso</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>) En el Aula de innovación Pedagógica, Visualizan el video: "Relaciones Interpersonales:  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=KRxRaJNlc-w">https://www.youtube.com/watch?v=KRxRaJNlc-w</a></li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>) el perfil ideal de las relaciones interpersonales en una institución educativa.</li> <li>) Exponen sus conclusiones en el plenario</li> <li>) Arriban a conclusiones generales, buscando consenso</li> <li>) Proponen acciones considerando la administración educativa y la eficiencia docente y la comunicación pragmática como eje de aprendizaje</li> </ul>	30	La voz Computadora Proyector
	<p><b>Cierre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>) Una evaluación reflexiva, completando el Cuadro SQA</li> </ul>	10	La voz Hoja impresa

## CUADRO SQA

### a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica "Brainstorm express" orientada a caracterizar el perfil ideal de las relaciones interpersonales en una institución educativa.
- Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario

<b>S</b>	<b>Q</b>	<b>A</b>
----------	----------	----------

Lo que sabemos	Lo que queremos saber	Lo que aprendimos

**SESIÓN N° 03: ¿Cómo mejoramos nuestras relaciones interpersonales?**

**Objetivo de la sesión:**

- ) Ejecutar la técnica “Brainstorm express” orientada a identificar las estrategias para mejorar las relaciones interpersonales.
- ) Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario.

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
¿Cómo mejoramos nuestras relaciones interpersonales?	<b>Inicio:</b> ) La responsable indica los pasos a seguir en la actividad teniendo en cuenta los pasos para la técnica "Brainstorm express" ) Se declara el propósito de la sesión	5	La voz
	<b>Proceso</b> ) Reciben hojas informativas sobre las relaciones interpersonales en una institución educativa ) En el Aula de innovación Pedagógica, buscan información complementaria sobre relaciones interpersonales. ) En grupos aplican el análisis de las relaciones interpersonales en la I.E. ) En grupos, sintetizan la información en conceptogramas ) Exponen sus conclusiones en el plenario ) Debaten sobre las exposiciones, enriqueciendo la información ) Arriban a conclusiones generales, buscando consenso ) Proponen acciones considerando la administración educativa y la eficiencia docente y la comunicación pragmática como eje de aprendizaje	30	La voz Computadora Proyector
	<b>Cierre</b> ) Una evaluación reflexiva, completando el Cuadro SQA	10	La voz Hoja impresa

## CUADRO SQA

### a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica "Brainstorm express" orientada a identificar las estrategias para mejorar las relaciones interpersonales.
- Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario



<p style="text-align: center;"><b>S</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que sabemos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Q</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que queremos saber</p>	<p style="text-align: center;"><b>A</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que aprendimos</p>

**SESIÓN N° 04: Identificamos el nivel de nuestro compromiso institucional**

**Objetivo de la sesión:**

- ) Ejecutar la técnica “La clave del éxito” orientada a identificar el nivel del compromiso institucional en los participantes.

) Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario.

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Identificamos el nivel de nuestro compromiso institucional	<b>Inicio:</b> ) La responsable indica los pasos a seguir en la actividad teniendo en cuenta los pasos para la técnica “La clave del éxito” ) Se declara el propósito de la sesión	5	La voz
	<b>Proceso</b> ) En el Aula de innovación Pedagógica, buscan información sobre las técnicas a utilizar para identificar el nivel del compromiso institucional que presentan, determinado cuál es la <b>clave del éxito que se debería seguir</b> ) En equipos de trabajo identifican cuál es nivel de compromiso institucional existente en la institución (Deficiente, regular, bueno). ) Exponen sus conclusiones en el plenario ) Debaten sobre las exposiciones, enriqueciendo la información ) Arriban a conclusiones generales, buscando consenso sobre la forma de <b>lograr éxito</b> en el tema estudiado ) Proponen acciones considerando la administración educativa y la eficiencia docente y la comunicación pragmática como eje de aprendizaje	30	La voz Computadora Proyector
	<b>Cierre</b> ) Una evaluación reflexiva, completando el Cuadro SQA	10	La voz Hoja impresa

## CUADRO SQA

### a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “La clave del éxito” orientada a identificar el nivel del compromiso institucional en los participantes.
- Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario


<p style="text-align: center;"><b>S</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que sabemos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Q</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que queremos saber</p>	<p style="text-align: center;"><b>A</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que aprendimos</p>

**SESIÓN N° 05: Caracterizamos el perfil ideal del compromiso institucional en una institución educativa**

**Objetivo de la sesión:**

- ) Ejecutar la técnica “La clave del éxito” orientada a identificar el nivel del compromiso institucional en los participantes.

) Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario.

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Caracterizamos el perfil ideal del compromiso institucional en una institución educativa	<p><b>Inicio:</b></p> <p>) La responsable indica los pasos a seguir en la actividad teniendo en cuenta los pasos para la técnica “La clave del éxito”</p> <p>) Se declara el propósito de la sesión, determinado cuál es la <b>clave del éxito que se debería tener en cuenta</b></p>	5	La voz
	<p><b>Proceso</b></p> <p>) En el Aula de innovación Pedagógica, visualizan el video “Compromiso Laboral”  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=uDIlkZ41K3s">https://www.youtube.com/watch?v=uDIlkZ41K3s</a></p>  <p>) En equipos de trabajo caracterizan el compromiso institucional en su plantel</p> <p>) Exponen sus conclusiones en el plenario</p> <p>) Debaten sobre las exposiciones, enriqueciendo la información</p> <p>) Arriban a conclusiones generales, buscando consenso sobre la forma de <b>lograr éxito</b> en el tema estudiando</p> <p>) Proponen acciones considerando la administración educativa y la eficiencia docente y la comunicación pragmática como eje de aprendizaje</p>	30	La voz Computadora Proyector
	<p><b>Cierre</b></p> <p>) Una evaluación reflexiva, completando el Cuadro SQA</p>	10	La voz Hoja impresa

## CUADRO SQA

### a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “La clave del éxito” orientada a identificar el nivel del compromiso institucional en los participantes.
- Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario

<p style="text-align: center;"><b>S</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que sabemos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Q</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que queremos saber</p>	<p style="text-align: center;"><b>A</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que aprendimos</p>

**SESIÓN N° 06: ¿Cómo mejoramos el nivel de nuestro compromiso institucional?**

**Objetivo de la sesión:**

- ) Ejecutar la técnica “La clave del éxito” orientada a identificar las estrategias para mejorar el compromiso institucional.

) Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario.

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
¿Cómo mejoramos el nivel de nuestro compromiso institucional?	<b>Inicio:</b> ) La responsable indica los pasos a seguir en la actividad teniendo en cuenta los pasos para la técnica “La clave del éxito” ) Se declara el propósito de la sesión determinado cuál es la <b>clave del éxito que se debería tener en cuenta</b>	5	La voz
	<b>Proceso</b> ) Reciben hojas informativas sobre el compromiso institucional en una institución educativa ) En el Aula de Innovación Pedagógica, buscan información complementaria sobre compromiso institucional. ) En grupos hacen el análisis del compromiso institucional en la I.E. ) En grupos, sintetizan la información en conceptogramas ) Exponen sus conclusiones en el plenario ) Debaten sobre las exposiciones, enriqueciendo la información ) Arriban a conclusiones generales, buscando consenso determinado la forma de <b>lograr éxito</b> en el tema estudiado ) Proponen acciones considerando la administración educativa y la eficiencia docente y la comunicación pragmática como eje de aprendizaje	30	La voz Computadora Proyector
	<b>Cierre</b> ) Una evaluación reflexiva, completando el Cuadro SQA	10	La voz Hoja impresa

## SESIÓN N° 07: Identificamos el nivel de satisfacción que tenemos por nuestro desempeño

### Objetivo de la sesión:

- ) Ejecutar la técnica “Brainstorm express” orientada a identificar el nivel de satisfacción que tenemos por nuestro desempeño.
- ) Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario.

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Identificamos el nivel de satisfacción que tenemos por nuestro desempeño	<b>Inicio:</b> ) La responsable indica los pasos a seguir en la actividad teniendo en cuenta los pasos para la técnica "Brainstorm express" ) Se declara el propósito de la sesión	5	La voz
	<b>Proceso</b> ) Reciben recortes de hojas en blanco y plumones ) Analizando su desempeño laboral, colocan el porcentaje (%) que creen tener de satisfacción. ) En grupos hacen el análisis e identifican, en promedio, cuál es nivel de satisfacción que hay en los trabajadores por su desempeño (Deficiente, regular, bueno) ) En grupos, sintetizan la información en conceptogramas ) Exponen sus conclusiones en el plenario ) Debaten sobre las exposiciones, enriqueciendo la información ) Arriban a conclusiones generales, buscando consenso ) Proponen acciones considerando la administración educativa y la eficiencia docente y la comunicación pragmática como eje de aprendizaje	30	La voz Hojas Plumones Proyector
	<b>Cierre</b> ) Una evaluación reflexiva, completando el Cuadro SQA	10	La voz Hoja impresa

## CUADRO SQA

### a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica "Brainstorm express" orientada a identificar el nivel de satisfacción que tenemos por nuestro desempeño.
- Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario

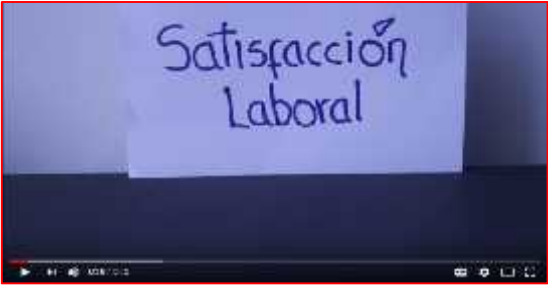
<p style="text-align: center;"><b>S</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que sabemos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Q</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que queremos saber</p>	<p style="text-align: center;"><b>A</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que aprendimos</p>

**SESIÓN N° 08: ¿Logramos satisfacciones por nuestro desempeño?**

**Objetivo de la sesión:**

- ) Ejecutar la técnica “Brainstorm express” orientada si existe satisfacción por el desempeño de labores.
- ) Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario.



Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
¿Logramos satisfacciones por nuestro desempeño?	<b>Inicio:</b> ) La responsable indica los pasos a seguir en la actividad teniendo en cuenta los pasos para la técnica "Brainstorm express" ) Se declara el propósito de la sesión	5	La voz
	<b>Proceso</b> ) Se les informa el procedimiento a seguir ) Reciben hojas informativas sobre cómo lograr satisfacciones por el desempeño desplegado ) En el Aula de innovación Pedagógica, visualizan el video "Satisfacción laboral" <a href="https://www.youtube.com/watch?v=0-8DEQm98YU">https://www.youtube.com/watch?v=0-8DEQm98YU</a>  ) En grupos, sintetizan la información utilizando estrategias previamente adquiridas ) Exponen sus conclusiones en el plenario ) Debaten sobre las exposiciones, enriqueciendo la información ) Arriban a conclusiones generales, buscando consenso y la forma de la satisfacción por el desempeño desplegado en la institución educativa ) Proponen acciones considerando la administración educativa y la eficiencia docente y la comunicación pragmática como eje de aprendizaje.	30	La voz Hojas Plumones Proyector
	<b>Cierre</b> ) Una evaluación reflexiva, completando el Cuadro SQA	10	La voz Hoja impresa

## CUADRO SQA

### a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica "Brainstorm express" orientada si existe satisfacción por el desempeño de labores.
- Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario


<p style="text-align: center;"><b>S</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que sabemos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Q</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que queremos saber</p>	<p style="text-align: center;"><b>A</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que aprendimos</p>

**SESIÓN N° 09: ¿Cómo lograr satisfacciones por nuestro desempeño?**

**Objetivo de la sesión:**

- ) Ejecutar la técnica “Brainstorm express” orientada identificar estrategias para lograr la satisfacción por el desempeño.

) Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario.

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
¿Cómo lograr satisfacciones por nuestro desempeño?	<p><b>Inicio:</b></p> <p>) La responsable indica los pasos a seguir en la actividad teniendo en cuenta los pasos para la técnica “Brainstorm express”</p> <p>) Se declara el propósito de la sesión</p>	5	La voz
	<p><b>Proceso</b></p> <p>) Se les informa el procedimiento a seguir</p> <p>) En el Aula de innovación Pedagógica, visualizan el video “La medalla robada: dinámica sobre motivación y reconocimiento por el trabajo”</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=BUAueQ3ggmI">https://www.youtube.com/watch?v=BUAueQ3ggmI</a></p>  <p>) En grupos, sintetizan la información utilizando estrategias previamente adquiridas</p> <p>) Exponen sus conclusiones en el plenario</p> <p>) Debaten sobre las exposiciones, enriqueciendo la información</p> <p>) Arriban a conclusiones generales, buscando consenso y la forma de la satisfacción por el desempeño desplegado en la institución educativa</p> <p>) Proponen acciones considerando la administración educativa y la eficiencia docente y la comunicación pragmática como eje de aprendizaje.</p>	30	La voz Computador Proyector
	<p><b>Cierre</b></p> <p>) Una evaluación reflexiva, completando el Cuadro SQA</p>	10	La voz Hoja impresa

## CUADRO SQA

### a. Objetivo:


- Ejecutar la técnica “Brainstorm express” orientada identificar estrategias para lograr la satisfacción por el desempeño.
- Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario

<p style="text-align: center;"><b>S</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que sabemos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Q</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que queremos saber</p>	<p style="text-align: center;"><b>A</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que aprendimos</p>

**SESIÓN N° 10: Practicamos una capacidad organizativa idónea**

**Objetivo de la sesión:**

- ) Ejecutar la técnica “La clave del éxito” orientada identificar estrategias para la una capacidad organizativa idónea.
- ) Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario.

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Practicamos una capacidad organizativa idónea	<p><b>Inicio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>) La responsable indica los pasos a seguir en la actividad teniendo en cuenta los pasos para la técnica “La clave del éxito”</li> <li>) Se declara el propósito de la sesión determinado cuál es la <b>clave del éxito que se debería tener en cuenta</b></li> </ul>	5	La voz
	<p><b>Proceso</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>) Reciben información pertinente sobre las acciones a realizar</li> <li>) Reciben hojas informativas sobre la capacidad organizativa en el cumplimiento de las funciones</li> <li>) En el Aula de innovación Pedagógica, visualizan presentaciones en diapositivas sobre capacidad organizativa. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=IV5RXTlq84g">https://www.youtube.com/watch?v=IV5RXTlq84g</a></li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>) En grupos, sintetizan la información</li> <li>) Exponen sus conclusiones en el plenario, sobre la manera de mejorar su capacidad organizativa</li> <li>) Debaten sobre las exposiciones, enriqueciendo la información</li> <li>) Arriban a conclusiones generales, buscando el consenso considerando la <b>forma de lograr éxito</b> en el tema estudiado</li> <li>) Proponen acciones considerando la administración educativa y la eficiencia docente y la comunicación pragmática como eje de aprendizaje</li> </ul>	30	La voz Computador Proyector
	<p><b>Cierre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>) Una evaluación reflexiva, completando el Cuadro SQA</li> </ul>	10	La voz Hoja impresa

## CUADRO SQA

### a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Exposición” orientada a identificar estrategias para una capacidad organizativa idónea.
- Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario

<p style="text-align: center;"><b>S</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que sabemos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Q</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que queremos saber</p>	<p style="text-align: center;"><b>A</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que aprendimos</p>

### **SESIÓN N° 11: Estrategias de organización**

**Objetivo de la sesión:**

- ) Ejecutar la técnica “La clave del éxito” orientada a identificar estrategias de organización en la institución educativa.
- ) Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario.

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Estrategias de organización	<p><b>Inicio:</b></p> <p>) La responsable indica los pasos a seguir en la actividad teniendo en cuenta los pasos para la técnica “La clave del éxito”</p> <p>) Se declara el propósito de la sesión determinado cuál es la <b>clave del éxito que se debería tener en cuenta</b></p>	5	La voz
	<p><b>Proceso</b></p> <p>) Se les indica las acciones a seguir en la sesión</p> <p>) Reciben hojas informativas sobre Estrategias de organización</p> <p>) En el Aula de innovación Pedagógica, buscan información complementaria sobre estrategias de organización.</p> <p>) En grupos, elaboran diapositivas sobre el tema tratado</p> <p>) Exponen sus conclusiones en el plenario a través de la visualización de las diapositivas creadas</p> <p>) Debaten sobre las exposiciones, enriqueciendo la información y planteando alternativas para innovar las estrategias de organización en el proceso enseñanza aprendizaje</p> <p>) Arriban a conclusiones generales, buscando consenso sobre la forma de <b>lograr éxito</b> en el tema estudiado</p> <p>) Proponen acciones considerando la administración educativa y la eficiencia docente y la comunicación pragmática como eje de aprendizaje</p>	30	La voz Computador Proyector
	<p><b>Cierre</b></p> <p>) Una evaluación reflexiva, completando el Cuadro SQA</p>	10	La voz Hoja impresa

## CUADRO SQA

### a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “La clave del éxito” orientada identificar estrategias de organización en la institución educativa.
- Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario

<p style="text-align: center;"><b>S</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que sabemos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Q</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que queremos saber</p>	<p style="text-align: center;"><b>A</b></p> <p style="text-align: center;">Lo que aprendimos</p>


**SESIÓN N° 12: Practicamos valores como ejemplo de comportamiento profesional**

**Objetivo de la sesión:**

- ) Ejecutar la técnica “La clave del éxito” orientada los valores como ejemplo de comportamiento profesional.



) Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario.

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Practicamos una capacidad organizativa idónea	<p><b>Inicio:</b></p> <p>) La responsable indica los pasos a seguir en la actividad teniendo en cuenta los pasos para la técnica “La clave del éxito”</p> <p>) Se declara el propósito de la sesión determinado cuál es la <b>clave del éxito que se debería tener en cuenta</b></p>	5	La voz
	<p><b>Proceso</b></p> <p>) Se les informa el procedimiento a seguir</p> <p>) Reciben hojas informativas sobre la definición de los valores a practicar en la institución educativa y fuera de ella</p> <p>) En el Aula de innovación Pedagógica, visualizan el video “Los valores”  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=nU59m6fKWso">https://www.youtube.com/watch?v=nU59m6fKWso</a></p>  <p>) En grupos, sintetizan la información utilizando estrategias previamente adquiridas</p> <p>) Exponen sus conclusiones en el plenario</p> <p>) Debaten sobre las exposiciones, enriqueciendo la información</p> <p>) Arriban a conclusiones generales, buscando consenso y la forma de la aprehender y practicar valores como parte de mejorar la cultura organizacional en la institución educativa teniendo en cuenta la forma de <b>lograr éxito</b> para tal efecto</p> <p>) Proponen acciones considerando la administración educativa y la eficiencia docente y la comunicación pragmática como eje de aprendizaje</p>	30	La voz Computador Proyector
	<p><b>Cierre</b></p> <p>) Una evaluación reflexiva, completando el Cuadro SQA</p>	10	La voz Hoja impresa

## CUADRO SQA

### a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “La clave del éxito” orientada los valores como ejemplo de comportamiento profesional.
- Exponer y debatir sus conclusiones en el plenario

<b>S</b> Lo que sabemos	<b>Q</b> Lo que queremos saber	<b>A</b> Lo que aprendimos

## NORMALIDAD

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
PRETEST	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
POSTTEST	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Descriptivos

		Estadístico	Error estándar
PRETEST	Media	64,3000	2,64080
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior 68,7008	Límite superior 58,8994
	Media recortada al 5%	64,7778	
	Mediana	71,0000	
	Varianza	209,183	
	Desviación estándar	14,46315	
	Mínimo	40,00	
	Máximo	80,00	
	Rango	40,00	
	Rango intercuartil	27,00	
	Asimetría	-,417	,427
	Curtosis	-1,552	,833
POSTTEST	Media	118,8333	,38382
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior 119,6183	Límite superior 118,0483
	Media recortada al 5%	119,0370	
	Mediana	120,0000	
	Varianza	4,420	
	Desviación estándar	2,10227	
	Mínimo	114,00	
	Máximo	120,00	
	Rango	6,00	
	Rango intercuartil	2,00	
	Asimetría	-1,697	,427
	Curtosis	1,517	,833

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.	Estadístico	gl.	Sig.
PRETEST	,291	30	,000	,809	30	,000
POSTTEST	,411	30	,000	,596	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

## VALIDEZ DE AIKEN

Validéz de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validéz por ítems ESCALAS
Relaciones interpersonales	1	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	2	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	3	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	5	3	2	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	6	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Compromiso institucional	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	15	2	3	2	3	2	12	0.80	Aceptable validéz
	16	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	17	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	21	2	3	2	2	2	11	0.73	Débil validéz
Satisfacción en el desempeño	22	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	24	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	25	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	26	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	27	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	28	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	29	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz

	<b>30</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Capacidad organizativa	<b>31</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>32</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>33</b>	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>34</b>	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>35</b>	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>36</b>	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>37</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>38</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>39</b>	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>40</b>	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
<b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b>							<b>14.2</b>	<b>0.95</b>	<b>Fuerte validéz</b>

<b>Validéz de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA</b>									
<b>Dimensiones</b>	<b>Ítem</b>	<b>JUEZ 1</b>	<b>JUEZ 2</b>	<b>JUEZ 3</b>	<b>JUEZ 4</b>	<b>JUEZ 5</b>	<b>Total (S) Sumatoria de acuerdo</b>	<b>V. Aiken S/ (n (c-1))</b>	<b>Validéz por ítems ESCALAS</b>
Relaciones interpersonales	<b>1</b>	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>2</b>	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>3</b>	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>4</b>	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>5</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>6</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>7</b>	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>8</b>	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>9</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>10</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Compromiso institucional	<b>11</b>	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>12</b>	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>13</b>	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>14</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>15</b>	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>16</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>17</b>	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>18</b>	2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz

	<b>19</b>	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>20</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>21</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Satisfacción en el desempeño	<b>22</b>	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>23</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>24</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>25</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>26</b>	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>27</b>	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>28</b>	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>29</b>	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>30</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	Capacidad organizativa	<b>31</b>	2	3	3	3	3	14	0.93
<b>32</b>		3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
<b>33</b>		3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
<b>34</b>		3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
<b>35</b>		2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
<b>36</b>		3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
<b>37</b>		3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
<b>38</b>		2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
<b>39</b>		3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
<b>40</b>		3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
<b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b>							<b>14.25</b>	<b>0.95</b>	<b>Fuerte validéz</b>

<b>Validéz de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA</b>									
<b>Dimensiones</b>	<b>Ítem</b>	<b>JUEZ 1</b>	<b>JUEZ 2</b>	<b>JUEZ 3</b>	<b>JUEZ 4</b>	<b>JUEZ 5</b>	<b>Total (S) Sumatoria de acuerdo</b>	<b>V. Aiken S/ (n (c-1))</b>	<b>Validéz por ítems ESCALAS</b>
Relaciones interpersonales	<b>1</b>	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>2</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>3</b>	2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>4</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>5</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>6</b>	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>7</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz

	<b>8</b>	3	2	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>9</b>	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>10</b>	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
Compromiso institucional	<b>11</b>	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>12</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>13</b>	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>14</b>	3	2	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>15</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>16</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>17</b>	2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>18</b>	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>19</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>20</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Satisfacción en el desempeño	<b>21</b>	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>22</b>	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>23</b>	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>24</b>	3	3	2	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>25</b>	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>26</b>	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>27</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>28</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>29</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>30</b>	2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
Capacidad organizativa	<b>31</b>	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>32</b>	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>33</b>	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>34</b>	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>35</b>	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	<b>36</b>	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>37</b>	2	3	2	3	2	12	0.80	Aceptable validéz
	<b>38</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	<b>39</b>	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	<b>40</b>	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
<b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b>							<b>14.075</b>	<b>0.94</b>	<b>Fuerte validéz</b>

## CONSTANCIAS



*\*Año del Buen Servicio al Ciudadano\**

La directora de la Institución Educativa N° 80386 de Chepén - La Libertad, expide la siguiente:

### **AUTORIZACIÓN**

*Vista la solicitud presentada por la docente: Fernández Paucar, Lucinda Mariella maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:*

**AUTORIZAR**, a la docente:

*Fernández Paucar, Lucinda Mariella*

*Aplicar el proyecto de tesis titulado: "Folleto de estrategias gerenciales administrativas en la cultura organizacional en una institución educativa. Chepén, 2017", en la institución que gestiona.*

*Chepén, octubre de 2017*

Dña. LESLY E. ANGLICABRASQUE  
DIRECTORA  
I.E. N°80386  
CHEPÉN



La directora de la Institución Educativa N° 80386 de Chepén - La Libertad, expide la siguiente:

## **CONSTANCIA**

*Que la docente: Fernández Paucar, Lucinda Mariella, maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", aplicó su Proyecto de Tesis titulado: "Taller de estrategias gerenciales administrativas en la cultura organizacional en una institución educativa. Chepén, 2017", en la institución educativa a la cual presido, demostrando responsabilidad y criterio docente en las actividades planificadas.*

*Se emite la presente, a solicitud de la interesada, para los fines pertinentes.*

*Chepén, diciembre de 2017*

   
Dña. LESLY E. ANGULO GARRASQUE  
DIRECTORA  
I.E. N° 80386  
CHEPÉN

## EVIDENCIAS



Aplicando Pre test





Aplicando experimento





Aplicando pos test



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Hipótesis	Objetivos	Método y Diseño	Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	
	<p>Hi: El taller de estrategias gerenciales administrativas mejora significativamente la cultura organizacional de los colaboradores de la institución educativa N° 80386 de Chapén, 2017.</p> <p>Hi: El taller de estrategias administrativas mejora significativamente la cultura organizacional de los colaboradores de la institución educativa N° 80386 de Chapén, 2017</p>	<p><b>General</b>                      Determinar en qué medida el taller de estrategias gerenciales administrativas mejora la cultura organizacional de los colaboradores de la institución educativa N° 80386 de Chapén, 2017.</p>	<p>Método cuantitativo pre experimental y Diseño pre experimental con pre y post test:</p> <p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">0 - X - 6</p>	Taller de estrategias gerenciales administrativas	Administración Educativa	Estrategias administrativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propicia acciones gerenciales para el desarrollo de su autonomía</li> </ul>	<p>Lista de Cotejos</p> <p>(1) - Si</p> <p>(2) = No</p>	
		Eficiencia Docente			Desempeño favorable	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrolla acciones que manifiesten su eficiencia docente</li> </ul>			
		Comunicación Pragmática			Diálogo horizontal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Combina el orden y la jerarquía de todos los elementos lingüísticos, con la finalidad de mejorar el entendimiento en la institución.</li> </ul>			
		Habilidades sociales			Destrezas Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrolla peritentemente relaciones interpersonales en el plantel</li> </ul>			
				<p><b>Específicos</b>                      Evaluar el nivel de la cultura organizacional de los colaboradores de la institución educativa N° 80386 de Chapén, antes de la aplicación del taller de estrategias gerenciales administrativas.</p> <p>Disñar y aplicar el taller de estrategias gerenciales administrativas para mejorar la cultura organizacional de los</p>	Cultura organizacional	Relaciones interpersonales	<p>Desarrolla actividades en función al grupo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado.</li> <li>Muestro tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí.</li> <li>Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.</li> <li>Cuando tengo problemas con mi trabajo, puedo contar con mis compañeros.</li> <li>Considero a mis compañeros de trabajo como mis amigos</li> </ul>	<p>Escala para la cultura organizacional</p> <p>1. Deficiente</p> <p>21 Regular</p> <p>3. Bueno</p>
				<p>Se organiza para el cumplimiento de funciones</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Me preocupa la situación problemática de mis pares</li> <li>Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto con mi presencia</li> <li>Planifico el trabajo docente en equipo con armonía</li> <li>Mi relación con mis colegas es adecuada</li> </ul>			

		<p>colaboradores de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.</p> <p>Evaluar el nivel de la cultura organizacional de los colaboradores de la institución educativa N° 80386 de Chepén, después de la aplicación de taller de estrategias gerenciales administrativas.</p> <p>Comparar resultados sobre cómo el taller de estrategias gerenciales administrativas mejora la cultura organizacional de los colaboradores de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.</p>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considero importante mejorar las relaciones en la I.F</li> </ul>	
				Compromiso Institucional	<p>Coordina proactivamente acciones institucionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brindo ideas para realizar el trabajo en equipo.</li> <li>• Los acuerdos tomados se realizan en plenario</li> <li>• Participo en toma activa en el equipo que se me ha asignado.</li> <li>• Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar.</li> <li>• Coordino con mis colegas acciones de las actividades institucionales a realizar</li> <li>• Planifico mi trabajo técnico pedagógico</li> </ul>	
					<p>Promueve la cooperación y el trabajo organizado</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promuevo la organización y unidad institucional</li> <li>• Me identifico con los criterios organizativos de la institución</li> <li>• Promuevo el trabajo conjunto entre directivos y demás trabajadores de la institución</li> <li>• Evito la improvisación en las actividades planificadas en la institución</li> <li>• Considero importante la organización en la I.E.</li> </ul>	
				Satisfacción en el desempeño	<p>Demuestra satisfacción por el trabajo que desempeña</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestro empatía a los demás miembros del equipo.</li> <li>• Aliento a mis colegas a participar del trabajo asignado.</li> <li>• Apoyo a mis colegas con firmeza de entusiasmo.</li> <li>• Procuro estar satisfecho con mi trabajo</li> <li>• Me siento satisfecho por mi esfuerzo</li> </ul>	
					<p>Evidencia agrado por implementar sus estrategias para el cumplimiento de funciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es importante, para mí, el trabajo de mis pares</li> <li>• Busco con agrado apoyar a mis colegas en su desempeño</li> <li>• Es importante sentirme a gusto en la I.E.</li> <li>• Me siento recompensado por mi desempeño</li> </ul>	

					<p>Capacidad organizativa</p> <p>Promueve la cooperación y el trabajo organizado</p> <p>Cumple con objetividad actividades programadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Detecto a tiempo dificultades que impidan el logro de los objetivos institucionales</li> <li>• Verifico el cumplimiento de las acciones que se programan en la I.E.</li> <li>• Participo activamente en el logro de objetivos administrativos y de gestión.</li> <li>• Acepto las opiniones de los demás miembros del equipo, que favorecen al logro de objetivos institucionales.</li> <li>• Promuevo el compromiso institucional</li> <li>• Busco que mis pares se identifiquen con el trabajo en la I.E.</li> <li>• Me preocupo por el cumplimiento de los objetivos institucionales</li> <li>• Participo en actividades fuera de mi horario de trabajo</li> <li>• Cumplido con los compromisos acordados</li> <li>• Promuevo compromiso sincero en mis pares</li> </ul>
--	--	--	--	--	--	--