



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Programa motivacional para la mejora del clima institucional
en los trabajadores del gobierno regional de Cajamarca
2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Bach. Cuenca Goicochea, Jaime Manuel

ASESOR:

Dr. Luis Montenegro Camacho

SECCIÓN

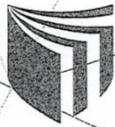
Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

CHICLAYO - PERU

2019



DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

*Programa motivacional para la mejora del clima institucional en los
trabajadores del gobierno regional de Cajamarca 2018*

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

Jaime Manuel Curnea Goicochea
NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobar por Unanimidad

RECOMIENDA:

Pimentel, 04 de Abril de 2019

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: *Dr. Victor Augusto Gonzales Soto*

SECRETARIO: *Dra. Jackeline Morpot Sathana Millán*

VOCAL: *Dr. Luis Montenegro Barracho*

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

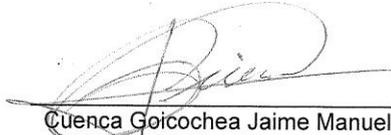
Yo, Cuenca Goicochea Jaime Manuel; egresado del programa de maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°26632133, de la tesis titulada: Programa motivacional para la mejora del clima institucional en los trabajadores del gobierno regional de Cajamarca 2018.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. La tesis es de mi autoría
2. La misma que presentamos para optar el grado de: Maestro en Gestión Pública.
3. He respetado las normas internacionales APA de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
4. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a mi título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo 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), falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, someténdome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, Abril del 2019


Cuenca Goicochea Jaime Manuel
DNI N°26632133

DEDICATORIA

*A mis padres, mi esposa y mis hijos, con
gratitud y amor por el apoyo
inquebrantable que siempre me brindan.*

Jaime

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por su compromiso con la modernización del Estado y la Educación, al ofrecer un programa de Maestría en Gestión Pública; lo cual ha permitido ampliar los conocimientos y mejorar las capacidades gerenciales de la Dirección Regional de Administración, específicamente de la Dirección de Personal.

Al Dr. Luis Montenegro Camacho, quien con su experiencia y profesionalismo nos orientó y trazo el camino para hacer realidad mi trabajo de investigación, motivándome a transformar y mejorar la calidad y calidez en el servicio que realiza el Gobierno Regional de Cajamarca en brindar una atención con calidad a sus usuarios.

El autor

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación denominado: PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA 2018, lo cual constituye un interesante aporte a dicha institución del estado, cuya finalidad es de lograr mejorar el clima institucional de sus trabajadores.

Pretendiendo que al término de la misma y al cumplimiento de los procedimientos estipulados en el reglamento para elaboración y sustentación de Tesis, de nuestra casa Superior de Estudios de Posgrado César Vallejo de la ciudad de Chiclayo, poder optar el grado de Magister en Gestión Pública.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y de mérito a su aprobación.

El autor

INDICE

Dictamen de sustentación de tesis	ii
Declaratoria de autenticidad	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos Previos	13
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	19
1.4. Formulación del Problema	31
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivo General	32
1.7.1. Objetivos Específicos	32
II.METODO	
2.1. Diseño de la Investigación	33
2.2. Variables, Operacionalización	34
2.3. Población y muestra	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
2.5. Métodos y análisis de datos	38
2.6. Aspectos éticos	38
III. RESULTADOS	
3.1. Descripción de los resultados	39
3.2. Esquema de la propuesta	61
3.3. Descripción de la propuesta	61
3.4. Validación de la Propuesta	62
IV. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	63
V. CONCLUSIONES	64
VI.RECOMENDACIONES	65
VII. PROPUESTA	66
VIII. REFERENCIAS	68
IX. ANEXOS	79
AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS	80
ACTA DE ORIGINALIDAD DE TESIS	81
REPORTE DE TURNITIN	82
AUTORIZACION DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION	81

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Nivel de clima institucional antes y después de la aplicación del programa de motivación a los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.....	32
Tabla 2: Nivel de la comunicación del clima institucional antes y después de la aplicación del programa de Motivación a los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.....	33
Tabla 03: Nivel de la estimulación del clima institucional antes y después de la aplicación del programa de Motivación a los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.....	34
Tabla 04: Nivel de la confianza del clima institucional antes y después de la aplicación del programa de Motivación a los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.....	35
Tabla 05: Nivel de la participación del clima institucional antes y después de la aplicación del programa de Motivación a los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.....	36
Tabla 6: Estadísticos descriptivos.....	37

INDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Nivel de clima institucional antes y después de la aplicación del programa de motivación a los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.....	32
Figura 2: Nivel de la comunicación del clima institucional antes y después de la aplicación del programa de Motivación a los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.....	33
Figura 03: Nivel de la estimulación del clima institucional antes y después de la aplicación del programa de Motivación a los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.....	34
Figura 04: Nivel de la confianza del clima institucional antes y después de la aplicación del programa de Motivación a los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.....	35
Figura 05: Nivel de la participación del clima institucional antes y después de la aplicación del programa de Motivación a los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.....	36

RESUMEN

El propósito de la presente investigación fue la de aplicar un programa motivacional para mejorar el clima institucional en los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca 2018. La muestra del presente estudio estuvo compuesta por 150 trabajadores que laboran en las diferentes áreas de dicha institución.

Para lograr los objetivos descritos se procedió realizar un diagnóstico situacional sobre el clima institucional para luego aplicar el programa motivacional a los trabajadores de la muestra en 10 talleres.

Luego se aplicó el post test sobre clima institucional constituido por 4 dimensiones con un total de 30 reactivos. Finalmente se demostró que la aplicación de un Programa motivacional mejoró significativamente el clima institucional en el Gobierno Regional de Cajamarca 2018, con una confiabilidad del 99%.

Palabras clave: Programa motivacional, clima institucional, Gobierno Regional

ABSTRAC

The purpose of this research was to apply a motivational program to improve the institutional climate among workers of the Regional Government of Cajamarca 2018. The sample of this study was composed of 150 workers who work in different areas of the institution.

In order to achieve the objectives described, a situational diagnosis of the institutional climate was carried out to then apply the motivational program to the workers in the sample in 10 workshops.

Then the post test on institutional climate constituted by 4 dimensions with a total of 30 items was applied. Finally, it was demonstrated that the application of a motivational program significantly improved the institutional climate in the Regional Government of Cajamarca 2018, with a reliability of 99%.

Keywords: Motivational program, institutional climate, Regional Government

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Actualmente la motivación es un punto clave para el buen funcionamiento de las organizaciones ya sea en la gestión privada o pública. “La atención al público se ha convertido en uno de los más grandes problemas dentro de las instituciones públicas ya que lo que se busca generar es más confianza de la sociedad en la labor gubernamental”. (McClelland, 1989, p.10)

Así mismo, dentro del trabajo organizacional “se debe garantizar el bienestar de los servidores mostrando actitudes positivas que les permitan adecuarse a los grupos de trabajo conformados y de este modo sentir un excelente clima organizacional bajo las diversas condiciones que se presenten”. (Palma, 2004, p.10)

“Ya sean de liderazgo, decisiones, comunicación y relaciones interpersonales; lo que por ende se vería reflejado en la calidad de gestión que brindada a la sociedad como organismo público”. (Palma, 2004, p.10)

Chang (2010) Estudio de “la motivación laboral y el conocimiento de las necesidades predominantes según la teoría de las necesidades de McClelland”.se indica:

Este estudio nos muestra que la motivación es alta pero que la variable edad y tiempo de servicio influye en las necesidades motivacionales, ya que se encontró que 75% poseen necesidad de logro en personas con más de 30 años laborando, 14% poseen necesidad de afiliación en personas con más de 60 años de edad y por ultimo 11% poseen necesidad de poder en personas entre 5 y 10 años de trabajo y con menos de 30 años de edad. (p.10)

En Cajamarca el estudio relacionado a esta problemática son pocos específicamente en el Gobierno Regional de Cajamarca, organismo encargado de gobernar y dirigir las necesidades de los pobladores, donde es necesario que exista un verdadero clima institucional entre los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca y esto repercute en el usuario que acude a realizar

diferentes trámites, debido a que estos realizan quejas constantes sobre la ineficiencia en cuanto a la atención, recursos humanos, orden administrativo, entre otros de los trabajadores.

1.2. Trabajos previos.

Silva (2015) en su tesis “El clima organizacional en la gestión empresarial Granada – España”, concluye que: “El estilo de gerencia, se presenta como la dimensión que tiene mayor correlación con el clima institucional, siendo, además la que mejor resalta que otras dimensiones” (p.11)

El mismo autor afirma: “Esto revela un carácter positivo y de responsabilidad de los gestores frente a la necesidad de los cambios organizacionales en la implantación de la estrategia empresarial”. (p.12)

Quintero, Africano y Faria (2016) “Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago – VADECOL”. Afirma:

Realizó una investigación de tipo descriptivo cuantitativo en la modalidad de campo, con una población de 82 trabajadores y la muestra de 45 trabajadores, se utilizó la técnica de muestreo probabilística donde todas las unidades de población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados; se aplicó el cuestionario de 36 preguntas con cinco alternativas que fue validado mediante juicio de expertos y la confiabilidad del instrumento se obtuvo de los resultados de la prueba piloto. (p.26)

Se infiere que, el clima organizacional no es productivo ni satisfactorio para un buen desempeño laboral.

Ortega y Piña (2015) indican “Análisis de la Motivación en el personal Administrativo de la Empresa F.M.F. Construcciones C.A en la ciudad de Bogotá – Colombia”. Realizó:

Un estudio de tipo descriptivo cuantitativo utilizando un cuestionario en base a la teoría de Víctor Vroom, mediante el método de análisis factorial obtuvo una adecuada validez de constructo. Su población estuvo

conformada por 15 empleados que representan la población total, los datos arrojados por la investigación afirman que el 100% opinó que la motivación es de gran importancia al momento de realizar sus labores, ya que el hecho de estar motivados les permite ejecutar sus tareas con más entusiasmo, mayor rendimiento entre otras cosas. (p.51)

Este trabajo contribuye al éxito y desarrollo de la organización, sin embargo, ellos no están realmente motivados, esto ratifica de manera categórica que la empresa descuida y no toma en cuenta los factores motivacionales que estimulan al empleado dentro de su puesto de trabajo y propósitos personales.

Alquizar (2014) “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de la libertad sociedad anónima – SEDALIB S.A Trujillo”. Concluye que “los trabajadores son pieza clave para el desarrollo y el cambio dentro de las organizaciones, de tal forma que la buena atmósfera en el trato es indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo de un grupo humano de trabajo” (p.20).

Este trabajo de investigación permitió evaluar a los trabajadores, sus capacidades, desempeño y como se relacionan con los demás miembros de la empresa, para mejorar el clima organizacional.

Rivera (2017) en su tesis “el clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa, Chile”,

La medición del Clima Organizacional se realizó utilizando el test Perfiles de una escuela de Rensis Likert, adaptado en Chile por el Dr. Álvaro Valenzuela, en 1987, para investigaciones educativas. Este instrumento consta de 93 preguntas agrupadas en tres ítems: La percepción del Clima Organizacional, Autoevaluación de los profesores y Evaluación del jefe de departamento (u otro directivo técnico) de parte de los profesores. En la que se concluye: que el Clima Organizacional del colegio Liceo José Santos Ossa obtuvo una puntuación de 5.6 y se clasifica en la teoría de Rensis Likert como Sistema Consultivo.

El mismo autor afirma: “Este es un sistema organizacional en que existe un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores” (p.57).

1.3. Teorías relacionadas al tema

Enfoques teóricos del clima institucional.

Alquizar (2014) “Después de conocer las diversas opiniones de estudiosos e investigadores se puede afirmar que el clima institucional ha sido estudiado como constructo por su valor en sí mismo, especialmente dentro de las teorías de las organizaciones” (p.84). Por ello es importante presentar los distintos enfoques teóricos sobre el clima institucional.

La taxonomía de Tagiuri.

Tagiuri (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) puntualizó que “la manera en que un individuo lleva a cabo una tarea dada depende, por un lado, de qué tipo de persona es, y por otro, del contexto en el cual actúa” (p.6),

Definiendo el clima organizacional como: “una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de una organización que (a) es experimentada por sus miembros, (b) influencia su conducta, y (c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características o atributos de la organización” (p.7).

Según esta definición, la estructura del clima se asienta en cuatro dimensiones:

Ecología (infraestructura), representa “las características físicas y materiales de la institución, muestran relaciones bajas o inconsistentes con los productos educativos. Tiene como variables a las características del edificio, tipo de centro, tamaño del aula y la escuela, condiciones físicas de trabajo, materiales, estructura organizativa”. (Alquizar, 2014, p.65)

Medio, referida a la presencia de características de las personas y grupos dentro del medio escolar. “Entre sus variables destacan a variables atributivas de las

personas o características de los individuos, elementos motivadores (moral), remuneración y experiencia docente, personalidad y conducta del director, comportamiento (puntualidad)". (Alquizar, 2014, p.65)

Sistema social, referida a "los patrones de relación entre las personas y cuyas variables son la relación entre los estamentos de la comunidad, comunicación, participación, toma de decisiones compartidas, autonomía, democracia, consideración y liderazgo". (Alquizar, 2014, p.65)

Cultura, relacionada con los sistemas de creencias, valores y estructuras cognitivas de los grupos. "Sus variables son normas y disciplina, sistema de control institucional, sistema de valores, relaciones de apoyo, orientación de objetivos y apertura a la innovación". (Alquizar, 2014, p.65)

Modelo de Litwin y Stinger.

Por su parte Litwin y Stringer definen clima como: "un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente organizacional. Sus propiedades pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización, y reportadas por ellos en un cuestionario apropiado". (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8)

Las características del modelo:

Estructura: "sentimiento que tiene el empleado respecto a las presiones en el grupo, cuántas reglas, regulaciones, procedimientos hay; énfasis en el papeleo y en exámenes de canales, o si hay una atmósfera informal y floja". (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8)

Responsabilidad: "sentimiento de ser su propio jefe. No tener doble chequeo para todas sus decisiones, cuando ha hecho un trabajo, saber que es su trabajo". (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8)

Recompensa: "sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho; enfatizar recompensas positivas más bien que castigos, la justicia percibida del

pago y políticas de promoción”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8)

Riesgo: “sentido de riesgo y desafío en el trabajo y en la organización; hay un énfasis en tomar riesgos calculados o asegurar la mejor manera de operar”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8)

Calidez: “sentimiento general de buen compañerismo que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en ser aceptado; la prevalencia de amistad y grupos sociales informales”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8)

Apoyo: “la ayuda percibida de los gerentes y otros empleados en el grupo; énfasis en el apoyo mutuo desde y hacia arriba”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8)

Estándares: “la importancia percibida de metas implícitas y explícitas y de estándares de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el desafío representado en las metas grupales y personales”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8)

Conflicto: “sentimiento de que los gerentes y otros trabajadores buscan escuchar opiniones diferentes; el énfasis puesto en la apertura”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8)

Identidad: “sentimiento de que se pertenece a una compañía y que se es un miembro valorado de un equipo de trabajo; la importancia puesta en este tipo de espíritu”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8)

Teoría de sistemas de organización de Likert.

La teoría de clima organizacional de Likert, establece que “el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

VARIABLES CAUSALES, definidas como variables independientes, “las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

VARIABLES INTERMEDIAS, este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: “motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la organización”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

VARIABLES FINALES, “estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

“Para resumir, se puede decir que los factores extrínsecos e intrínsecos de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve” (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

Enfoque estructural y humanista del clima institucional, según Martín.

Martín, (1999) sostiene que en la escuela expresada por los estructuralistas: “el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual” (p.25).

Martín, (1999) indica que para la escuela humanista: “el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que

reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización” (p.26).

Martín, (1999) afirma: “En esa medida el enfoque estructural y humanista hace énfasis en las características permanentes de una organización que la diferencian de otra e influyen en el comportamiento de las personas” (p.15).

Tipos de clima.

Diversos autores definen al clima institucional como el ambiente generado en una institución a partir de sus vivencias cotidianas de sus miembros en la institución. Estas percepciones tienen que ver con las actitudes, creencias, valores, motivaciones que cada uno tiene y se expresan en las relaciones personales y profesionales.

De un modo general, Likert (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) propone los siguientes tipos de clima que surgen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales.

Sistema I. Autoritarismo explotador.

“En este tipo de clima la dirección no tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente”. (Martín, 1999, p.43)

“Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigo, de amenazas, ocasionalmente de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad”. (Martín, 1999, p.43)

Sistema II. Autoritarismo paternalista.

En este la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. “La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores”. (Martín, 1999, p.43)

Sistema III consultivo.

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. “La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente”. (Martín, 1999, p.43)

Sistema IV. Participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. “Los procesos de toma de decisiones están dimensionados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral”. (Martín, 1999, p.44)

Por su parte, Martín (1999), en el contexto educativo, señala que existen dos grandes tipos de clima institucional, cada uno de los cuales cuenta con dos subdivisiones:

Clima de tipo autoritario.

Autoritarismo explotador, en el cual la dirección no tiene confianza en sus docentes. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos es tomada por la dirección.

Autoritarismo paternalista, “es aquél en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los docentes, la mayor parte de las decisiones la toma la dirección, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores”. (Martín, 1999)

Clima de tipo participativo.

Consultivo, “en un clima participativo la dirección tiene confianza en sus docentes. Permite a los docentes que tomen decisiones más específicas. La comunicación es de tipo descendente”. (Martín, 1999, p.100)

Participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus docentes. Martín (1999) indica:

Los procesos de toma de decisiones están distribuidos en toda la institución, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los trabajadores están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza.

Dimensiones del clima institucional.

El clima institucional presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan el clima en la institución estructurada.

Los estudios que están orientados a medir el clima institucional han sido tomado por Martín (1999), que plantea el siguiente modelo de clima de trabajo en una institución estructurada, fundamentado en Tagiuri y contempla las siguientes dimensiones:

La comunicación.

Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones.

Por lo tanto, para una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación, sabemos que no existen grupos sin comunicación pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización Martín (1999).

Fischman (2000) menciona que “la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, a su vez la comunicación es un arma de doble filo bien utilizada”, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización.

Fischman (2000) “La comunicación en las instituciones cumple diversas funciones, actúa para controlar el comportamiento individual a través de jerarquías de autoridad a las cuales deben alinearse los trabajadores”. La comunicación informal también controla el comportamiento de los trabajadores como medio de información según el grado de confianza de los miembros.

Estimulación.

Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución gubernamental.

Según Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123).

En esta concepción encontramos tres elementos claves esfuerzo, necesidades y metas organizativas. “El esfuerzo es una medida de intensidad, cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con altos niveles de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución”. (Robbins, 1987, p.41)

Fischman (2000) “La motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior”. (p.44)

Confianza.

Martín (1999) “Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas” (p.44).

Martín (1999) “En las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante” (p.51).

La participación.

Martín (1999) “Grado en que el trabajador y demás miembros de la institución gubernamental participan en las actividades emanadas de la alta Dirección, en los órganos colegiados en grupos de trabajo”. (p.15)

Grado en que el trabajador propicia la participación de los compañeros de trabajo, funcionarios y usuarios. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades de la institución gubernamental. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación de los trabajadores y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa de la institución gubernamental. (Martín, 1999).

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera un programa motivacional mejorara el clima institucional en los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca 2018?

1.5. Justificación

Esta investigación demostró que, un programa motivacional mejoró el clima institucional en los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca 2018, y de qué forma actúan en el ambiente gubernamental.

Del mismo modo servirá al Gobernador, Gerencia Regional, Dirección Regional de Administración y Dirección de Personal para conocer de manera más específica la

realidad de la institución y de esa forma proponer intervenciones pertinentes y justificadas en beneficio de los servidores y consecuente en la población cajamarquina.

La investigación servirá como un aporte científico a ésta y otras instituciones públicas que sientan la necesidad de mejorar su ambiente de trabajo pensando que los servidores son pieza fundamental e indispensable de la institución pública.

Y por último se considera que será buena herramienta de trabajo como antecedente en relación a la variable para los futuros gobernantes del Gobierno Regional de Cajamarca.

1.6. Hipótesis

Ha: La aplicación de un un programa motivacional mejorara el clima institucional en los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca 2018.

Ho: La aplicación de un un programa motivacional no mejora el clima institucional en los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Diseñar una propuesta motivacional para mejorar el clima institucional en el Gobierno Regional de Cajamarca 2018.

1.7.2. Objetivos específicos.

Identificar el nivel del clima institucional en el Gobierno Regional de Cajamarca 2018.

Elaborar una propuesta motivacional para mejorar el clima institucional en el Gobierno Regional de Cajamarca 2018.

Validar una propuesta motivacional para mejorar el clima institucional en el Gobierno Regional de Cajamarca 2018.

II. METODO

2.1 Diseño de Investigación

Siguiendo la línea de estudio, se estipula el presente diseño de investigación el cual queda esquematizado de la siguiente manera:

$$GE: O_{PRE} \rightarrow X_{APLICACIÓN} \rightarrow O_{POST}$$

Diseño pre experimental de un solo grupo con aplicación de pre test y post test. (Hernández, Fernández Y Baptista, 2015)

Donde:

- **GE: Grupo Experimental.** trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca.
- **OPRE: Observación Pre experimental.** Clima Institucional de los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca.
- **XAPLICACIÓN: Aplicación propuesta.** Programa de Motivación.
- **OPOST: Observación Post experimental.** Clima Institucional de los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca.

2.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente

Programa de Motivación

Variable Dependiente

Clima Institucional

Definición conceptual

Variable independiente

Programa de Motivación

Constituye una estructura organizativa conformada por una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados, “ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la institución”. (Chiavenato, 2001).

Variable Dependiente

Clima Institucional

“Es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización”. (Chiavenato, 2001).

Definición operacional

Variable Independiente

Programa de Motivación

Este programa se concreta operacionalmente en las siguientes dimensiones:

- El éxito en el rendimiento personal.
- Nuestra Responsabilidad.
- Planteando metas claras y realistas.
- Con actitud cambiamos.
- Rendir más que los demás.
- Logramos prestigio ante los demás.
- Soy asertivo, competitivo y agresivo.
- Participamos con más y formamos un equipo.
- Planteamos actividades.
- Me comprometo con mi labor.

Variable dependiente

Clima Institucional

Viene hacer mención de algunos métodos que se pueden utilizar para lograr el clima de los empleados (Chiavenato, 2001).

- Comunicación.
- Estimulación.
- Confianza.
- Participación.

2.2.1. Operacionalización de las variables

<i>VARIABLE</i>	<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADOR</i>	<i>ESCALA DE MEDICIÓN</i>
VD: Clima Institucional	<i>Comunicación.</i>	1, 2, 3, 4, 5	Cuestionario (Ordinal)
	<i>Estimulación.</i>	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
	<i>Confianza.</i>	14, 15, 16, 17, 18	
	<i>Participación</i>	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	
VI: Programa de Motivacional	<i>El éxito en el rendimiento personal.</i>		Ficha de Observación
	<i>Nuestra Responsabilidad.</i>		
	<i>Planteando metas claras y realistas.</i>		
	<i>Con actitud cambiamos.</i>		
	<i>Rendir más que los demás.</i>	Objetivos	
	<i>Logramos prestigio ante los demás.</i>	Actividades Reflexión.	
<i>Soy asertivo, competitivo y agresivo.</i>			
<i>Participamos con más y formamos un equipo.</i>			

*Planteamos
actividades.*

*Me comprometo
con mi labor*

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Población y Muestra

Población

Estuvo conformada por 996 trabajadores distribuidos en las diferentes áreas del Gobierno Regional de Cajamarca.

Muestra

La muestra con la que se trabajó en el presente trabajo de investigación fueron 200 trabajadores de las diferentes áreas del Gobierno Regional de Cajamarca.

N	996	POBLACION
p	0.5	
q	0.5	valores para máxima muestra
z	1.96	al 95% confiabilidad
e	0.062	error permitido
muestra	200	MUESTRA

Fuente: Elaboración propia

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

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos en el presente trabajo de investigación estuvieron conformada de la siguiente manera:

- **Cuadro de categorías.** Cuadro de doble entrada que permitió un análisis situacional.
- **Técnica de la encuesta.** Está técnica fue aplicada a los trabajadores. Esta técnica puede recopilar de manera certera y con un alcance global los distintos

niveles de apreciación para luego ser sometida a un análisis situacional. Todo ello bajo el empleo del instrumento denominado Cuestionario.

O1. Cuestionario: Documento constituido por un conjunto de preguntas, las mismas que serán aplicadas a los trabajadores.

Los instrumentos a utilizarse son:

Clima Institucional

Ficha Técnica

Nombre de la Prueba : Clima Institucional
Adaptado : Cuenca, Jaime (2018)
Propósito : Medir el clima organizacional
Ámbito de la Aplicación: Adultos
Tiempo de Aplicación: 20 minutos aproximadamente
Formas de aplicación: Individual o Colectiva

Administración de la Prueba

Consiste en un cuestionario de 30 ítems, la finalidad de este instrumento es obtener información sobre el clima Institucional y para verificar el logro de los objetivos de la investigación. Comprende las siguientes dimensiones:

- Comunicación.
- Estimulación.
- Confianza.
- Participación.

Este Instrumento permitirá obtener información proporcionada para mi muestra de estudio, acerca del clima institucional.

Con la información obtenida se organizará la base de datos basados en la siguiente escala valorativa para los ítems:

- 1.- Muy Mala
- 2.- Mala
- 3.- Moderado
- 4.- Buena
- 5.- Muy Buena

Todos los resultados estarán sintetizados en cuadros y gráficos estadísticos.

Confiabilidad

Se trabajó con instrumentos validados estadísticamente mediante el indicador alfa de Crombach con un índice cercano a uno.

Validez

Las correlaciones (alfa) de Crombach, ítem – puntaje y el nivel de confianza estadístico del 95%.

2.5. Método de análisis de datos

El proceso de la información se realizó con el software SPSS v22 el que permitió un análisis estadístico que fundamentó el trabajo de investigación.

Tras el análisis, los resultados fueron presentados a través de tablas simples y de doble entrada de frecuencia con sus respectivos porcentajes según el estilo APA (2016).

El análisis de confiabilidad fue mediante el coeficiente alfa de Cronbach y su validez fue mediante las correlaciones ítem total. Ambos serán comprobados con el empleo de la prueba F (ANOVA).

Por otro lado los resultados dieron solución a los objetivos e hipótesis del informe, se utilizaron tablas y gráficos comparativos del clima institucional con sus respectivos dimensiones entre los grupos pre test y post test, luego se presentan tablas de los estadísticos descriptivos (media, desviación típica o estándar y el coeficiente de variabilidad) de la variable de estudio, para finalmente comprobar la hipótesis mediante el análisis inferencial (debido a que los puntajes tienden a una distribución normal) aplicando la prueba t student para muestras relacionadas. Todo este proceso se hizo mediante el apoyo del software estadístico SPSS versión 22.

2.6. Aspectos éticos

Se ejecutó una política de confidencialidad de los datos obtenidos de los métodos de recopilación sustentados. Para esto se informará tanto a los funcionarios y servidores públicos sobre el objetivo del estudio solicitándoles la aceptación para su ejecución a través del documento de Consentimiento Informado. (Anexo 3).

El presente estudio se acogió a los requisitos de rigor científico con respecto a la validez y confiabilidad de los instrumentos. La validez se basa en la interpretación concreta de los resultados obtenidos y la confiabilidad abre campos para la réplica del estudio haciendo uso de los mismos métodos y estrategias de recolección de datos.

RESULTADOS

Tabla 1:

Nivel de clima institucional antes y después de la aplicación del programa de motivación a los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018

Nivel		Clima Institucional	
		PRE TEST	POST TEST
MALO	Recuento	60	0
	%	30%	0.0%
REGULAR	Recuento	120	80
	%	60%	40%
BUENO	Recuento	20	120
	%	10%	60%
Total	Recuento	200	200
	%	100,0%	100,0%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores

En la presente tabla y/o figura 1; se observa que, antes de aplicar el programa de Liderazgo participativo a los trabajadores, el 30% se encontraron en un nivel malo de clima institucional, en un 60% en el nivel regular y el 10% en el nivel bueno. Después que se les aplicó el programa de motivación a los trabajadores mejoraron su clima institucional en el trabajo, logrando un 60% al nivel bueno y el 40% al nivel regular.

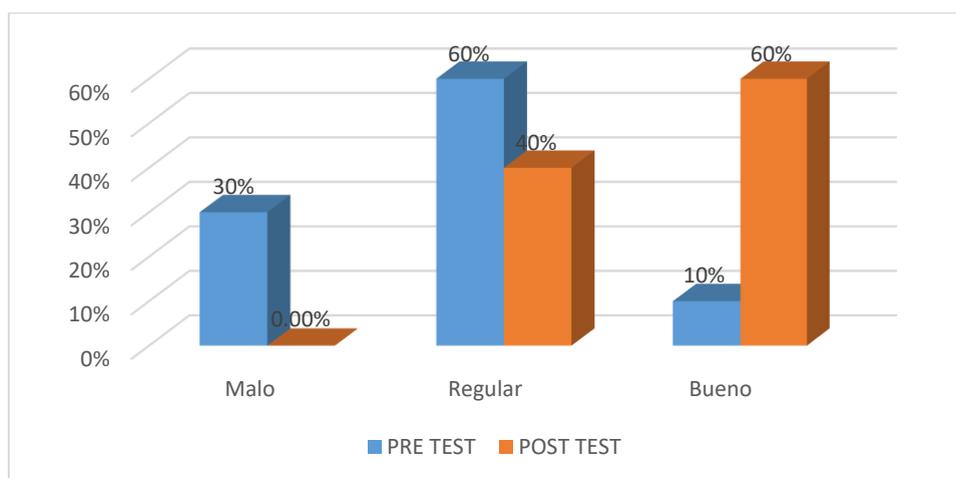


Figura 1: Nivel de clima institucional antes y después de la aplicación del programa de motivación a los trabajadores

Tabla 2:

Nivel de la comunicación del clima institucional antes y después de la aplicación del programa de Motivación a los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

Nivel		Comunicación	
		PRE TEST	POST TEST
MALO	Recuento	40	0
	%	20%	0.0%
REGULAR	Recuento	130	110
	%	65%	55%
BUENO	Recuento	30	90
	%	15%	45%
Total	Recuento	200	200
	%	100,0%	33.3%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores

En la presente tabla y/o figura 2; se observa que, antes de aplicar el programa de motivación a los trabajadores, el 20% se encontraron en un nivel malo de motivación, en un 65% en el nivel regular y el 15% en el nivel bueno. Después que se les aplico el programa de motivación a los trabajadores mejoraron su comunicación en el trabajo, logrando un 45% al nivel bueno y el 55% al nivel regular.

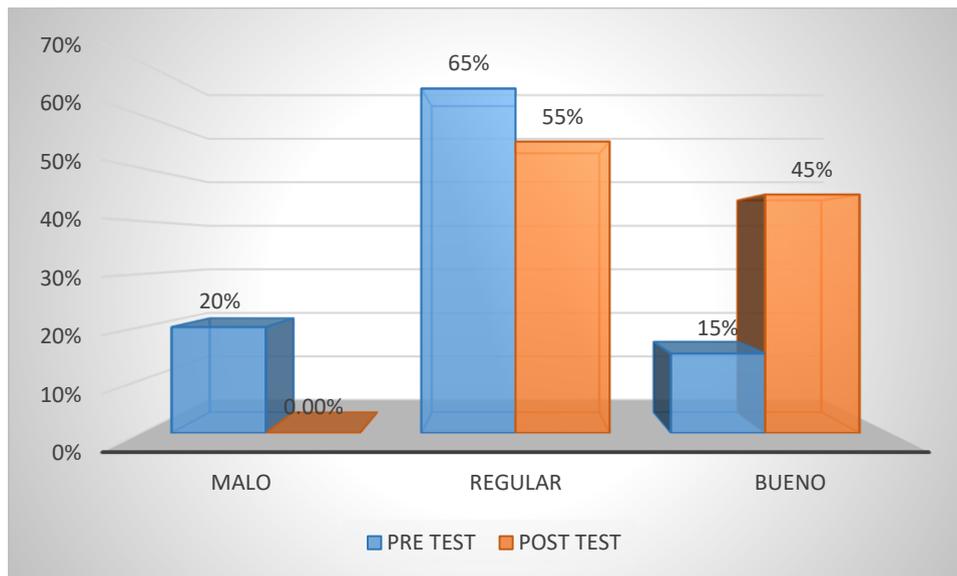


Figura 2: Nivel de la comunicación del clima institucional antes y después de la aplicación del programa de Motivación a los trabajadores

Tabla 03:

Nivel de la estimulación del clima institucional antes y después de la aplicación del programa de Motivación a los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

Nivel		Estimulación	
		PRE TEST	POST TEST
MALO	Recuento	50	0
	%	25%	0.0%
REGULAR	Recuento	138	116
	%	69%	58%
BUENO	Recuento	12	84
	%	6%	42%
Total	Recuento	200	200
	%	100,0%	100,0%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores

En la presente tabla y/o figura 3; se observa que, antes de aplicar el programa de motivación a los trabajadores, el 25% se encontraron en un nivel malo de motivación, en un 69% en el nivel regular y el 6% en el nivel bueno. Después que se les aplico el programa de motivación a los

trabajadores mejoraron su estimulación en el trabajo, logrando un 42% al nivel bueno y el 58% al nivel regular.

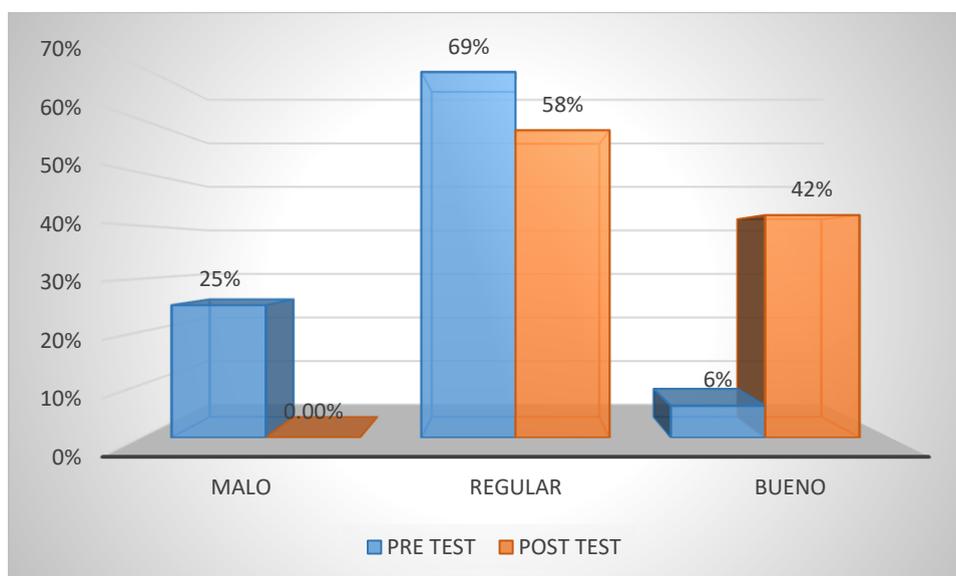


Figura 3: Nivel de la estimulación del clima institucional antes y después de la aplicación del programa de Motivación a los trabajadores

Tabla 04:

Nivel de la confianza del clima institucional antes y después de la aplicación del programa de Motivación a los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

Nivel		Confianza	
		PRE TEST	POST TEST
MALO	Recuento	42	0
	%	21%	0.0%
REGULAR	Recuento	142	108
	%	71%	54%
BUENO	Recuento	16	92
	%	8%	46%
Total	Recuento	200	200
	%	100,0%	100,0%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores

En la presente tabla y/o figura 4; se observa que, antes de aplicar el programa de motivación a los trabajadores, el 21% se encontraron en un nivel malo de motivación, en un 71% en el nivel regular y el 8% en el nivel bueno. Después que se les aplico el programa de motivación a los trabajadores mejoraron su confianza en el trabajo, logrando un 46% al nivel bueno y el 54% al nivel regular.

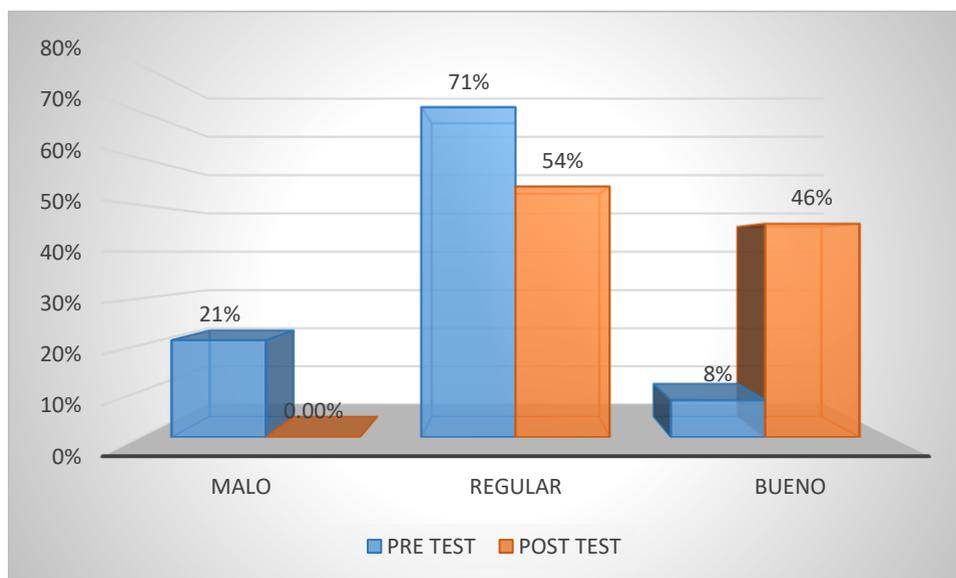


Figura 4: Nivel de la confianza del clima institucional antes y después de la aplicación del programa de Motivación a los trabajadores

Tabla 05:

Nivel de la participación del clima institucional antes y después de la aplicación del programa de Motivación a los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

Nivel		Participación	
		PRE TEST	POST TEST
MALO	Recuento	68	0
	%	34%	0.0%
REGULAR	Recuento	74	132
	%	37%	66%
BUENO	Recuento	58	68
	%	29%	34%
Total	Recuento	200	200

%

100,0%

100,0%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores

En la presente tabla y/o figura 5; se observa que, antes de aplicar el programa de motivación a los trabajadores, el 34% se encontraron en un nivel malo de motivación, en un 37% en el nivel regular y el 29% en el nivel bueno. Después que se les aplico el programa de motivación a los trabajadores mejoraron su participación en el trabajo, logrando un 34% al nivel bueno y el 66% al nivel regular.

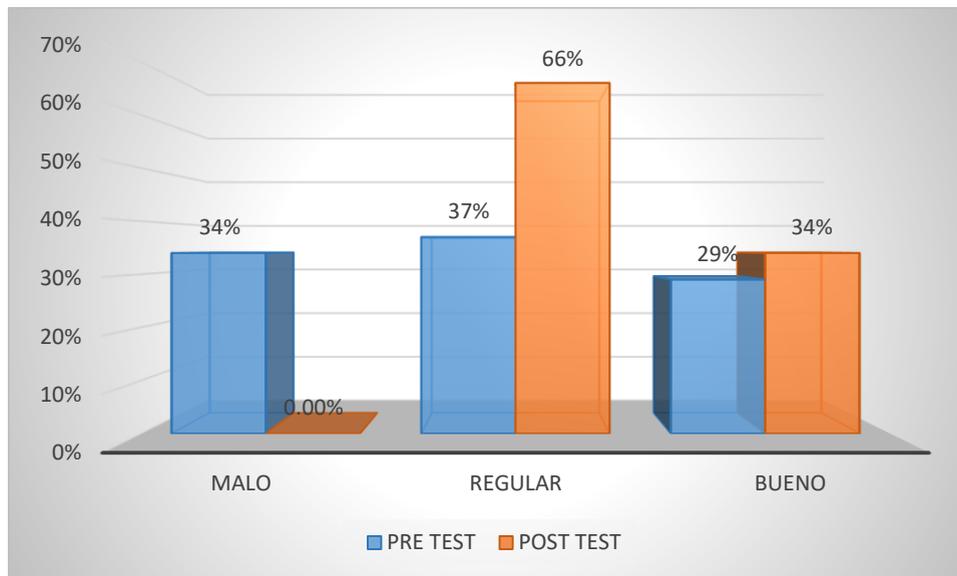


Figura 5: Nivel de la participación del clima institucional antes y después de la aplicación del programa de Motivación a los trabajadores

Para contrastar la hipótesis se realizó con la prueba t estudent para muestras relacionadas, siendo las siguientes las siguientes hipótesis:

Ha: si se aplica el programa de motivación entonces mejorará el clima institucional en los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

Ho: si se aplica el programa de motivación entonces no mejora el clima institucional en los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

Tabla 6: Estadísticos descriptivos

	GRUPO	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variabilidad
Clima institucional	POST TEST	111.92	14.12	12.6%
	PRE TEST	65.81	25.13	38.2%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores

Tabla 12: Contrastación de hipótesis

Prueba de Hipótesis	t	Sig. (bilateral)	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
			Inferior	Superior
Clima institucional	8,651	,000	59,293	119,501

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores

En la tabla 06, se observa que, antes de aplicar el programa de motivación a los trabajadores obtuvieron un puntaje promedio de 65.81, después de aplicarles el programa a los trabajadores su puntaje promedio de clima institucional aumentó a 111.92 puntos. También se observa que en los puntajes del post test están mejor distribuido (distribución homogénea) que los puntajes del pre test (12.6% < 38.2%).

En la tabla 12, se observa que, como el valor de la prueba t estudent para muestras relacionadas ($p = 0.000$) es altamente significativo ($p < 0.01$). Entonces se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Con una confiabilidad del 99%.

IV. DISCUSIÓN

Para el presente trabajo de investigación titulado “programa de motivación para mejorar el clima institucional en los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca” se llegó a los siguientes resultados:

Tabla y/o grafico 01; se observa que, antes de aplicar el programa de Liderazgo participativo a los trabajadores, el 30% se encontraron en un nivel malo de clima institucional, en un 60% en el nivel regular y el 10% en el nivel bueno. Después que se les aplico el programa de motivación a los trabajadores mejoraron su clima institucional en el trabajo, logrando un 60% al nivel bueno y el 40% al nivel regular.

Tabla y/o grafico 02; se observa que, antes de aplicar el programa de motivación a los trabajadores, el 20% se encontraron en un nivel malo de motivación, en un 65% en el nivel regular y el 15% en el nivel bueno. Después que se les aplico el programa de motivación a los trabajadores mejoraron su comunicación en el trabajo, logrando un 45% al nivel bueno y el 55% al nivel regular.

Tabla y/o grafico 03; se observa que, antes de aplicar el programa de motivación a los trabajadores, el 25% se encontraron en un nivel malo de motivación, en un 69% en el nivel regular y el 6% en el nivel bueno. Después que se les aplico el programa de motivación a los trabajadores mejoraron su estimulación en el trabajo, logrando un 42% al nivel bueno y el 58% al nivel regular.

Tabla y/o grafico 04; se observa que, antes de aplicar el programa de motivación a los trabajadores, el 21% se encontraron en un nivel malo de motivación, en un 71% en el nivel regular y el 8% en el nivel bueno. Después que se les aplico el programa de motivación a los trabajadores mejoraron su confianza en el trabajo, logrando un 46% al nivel bueno y el 54% al nivel regular.

Tabla y/o gráfico 05; se observa que, antes de aplicar el programa de motivación a los trabajadores, el 34% se encontraron en un nivel malo de motivación, en un 37% en el nivel regular y el 29% en el nivel bueno. Después que se les aplicó el programa de motivación a los trabajadores mejoraron su participación en el trabajo, logrando un 34% al nivel bueno y el 66% al nivel regular.

Estos resultados son comparados con:

Gonzales, J. (2011), en su tesis de maestría titulada: Programa de Estrategias Metodológicas de Relaciones Interpersonales para la mejora del Clima Institucional en la Institución Educativa Inicial 074 "Nuestra Señora de la Misericordia"- distrito de Monsefú - Chiclayo" arribó a las siguientes conclusiones: El Programa de Estrategias Metodológicas que se ha aplicado, ha resultado lo suficientemente válido para la Institución Educativa Inicial N° 074 "Nuestra Señora de la Misericordia"; constituyendo una alternativa eficaz para mejorar las relaciones interpersonales y lograr un buen clima institucional en la institución educativa. El Programa de estrategias metodológicas de relaciones interpersonales aplicado está centrado en estrategias: Capacitación en relaciones interpersonales, trabajo en equipo, diálogo abierto, cultura de comunicación asertiva y empática, metas y compromisos institucionales, política de incentivos y recompensas a los trabajadores, puestas en práctica han permitido mejorar las relaciones interpersonales y lograr un clima institucional favorable en la Institución Educativa Inicial N° 074 "Nuestra Señora de la Misericordia".

Y finalmente los resultados son corroborados por:

Teoría de Clima institucional de Rensis Likert; quien manifiesta que ha desarrollado un término que da cuenta del fenómeno "efecto cascada". La imagen es útil y nos da una idea de cómo el desempeño del líder, las estructuras y políticas provocan un clima, en un determinado nivel organizacional, que se convierte en la entrada del siguiente nivel, condicionando, a su vez, la acción del liderazgo y las estructuras. De este

modo se da una suerte de "reproducción" de los sistemas, al modo como un organismo produce sus iguales en la especie y se prolonga en el tiempo (Likert, 1965). Es muy difícil lograr cambios significativos en un nivel, en estas condiciones, pero es preciso intentarlo. Siempre habrá una posibilidad de poner orden en la propia pieza, aun cuando no se pueda lograr el orden de toda la casa. Tal vez el efecto de "demostración" de lo logrado, permita iniciar cambios en los niveles superiores y/o externos. Rensis Likert sostiene que en la percepción del clima de una organización influyen variables tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, etc. estas son variables causales. Otro grupo de variables son intervinientes y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación. Finalmente, Likert indica que las variables finales son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización. En ellas se incluyen la productividad, las ganancias y las pérdidas logradas por la organización. Estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima, por parte de los miembros de una organización. Para Likert es importante que se trate la percepción del clima, más que del clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una pretendida situación objetiva.

V. CONCLUSIÓN

La aplicación del programa de motivación mejoró el clima institucional en los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

Antes de aplicar el programa de motivación a los trabajadores, el 20% se encontraron en un nivel malo de motivación, en un 65% en el nivel regular y el 15% en el nivel bueno. Después que se les aplicó el programa de motivación a los trabajadores mejoraron su comunicación en el trabajo, logrando un 45% al nivel bueno y el 55% al nivel regular.

Antes de aplicar el programa de motivación a los trabajadores, el 25% se encontraron en un nivel malo de motivación, en un 69% en el nivel regular y el 6% en el nivel bueno. Después que se les aplicó el programa de motivación a los trabajadores mejoraron su estimulación en el trabajo, logrando un 42% al nivel bueno y el 58% al nivel regular.

Antes de aplicar el programa de motivación a los trabajadores, el 21% se encontraron en un nivel malo de motivación, en un 71% en el nivel regular y el 8% en el nivel bueno. Después que se les aplicó el programa de motivación a los trabajadores mejoraron su confianza en el trabajo, logrando un 46% al nivel bueno y el 54% al nivel regular.

Antes de aplicar el programa de motivación a los trabajadores, el 34% se encontraron en un nivel malo de motivación, en un 37% en el nivel regular y el 29% en el nivel bueno. Después que se les aplicó el programa de motivación a los trabajadores mejoraron su participación en el trabajo, logrando un 34% al nivel bueno y el 66% al nivel regular.

VI. RECOMENDACIONES

Los resultados se entregarán a las autoridades competentes del Gobierno Regional de Cajamarca, con la finalidad de que les haga llegar los resultados obtenidos a todos los trabajadores.

Que el presidente del Gobierno Regional de Cajamarca contrate a un profesional de Psicología organizacional con la finalidad de aplicar talleres a todos los trabajadores de dicha institución gubernamental con la finalidad de que mejoren la calidad humana.



Programa Motivacional

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1 NOMBRE DEL PROGRAMA:

PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA 2018.

1.2 INVESTIGADOR

Br. CUENCA GOICOCHEA, JAIME MANUEL

1.3 ASESOR:

Dr. LUIS MONTENEGRO CAMACHO

1.4 DURACIÓN:

II. PRESENTACION:

EL PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA 2018, resalta la planificación de estímulos motivacionales que proporcionan una nueva cultura de trabajo para que el personal esté motivado a mejorar la atención a los usuarios.

El logro de los objetivos comunes de una organización, solo puede concretarse en la medida que las personas que interactúan en ella establezcan una interrelación y cumplan con sus proyectos de vida.

La importancia de esta propuesta radica entonces, en la profundización de un tema que debe atenderse en todo tipo de organizaciones que consideren el talento humano como un recurso vital .

III. OBJETIVOS DEL PROGRAMA:

Motivar a los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca 2018. Con la finalidad de mejorar el nivel de atención en los usuarios que acuden a dicha institución gubernamental.

IV. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

INFORMACIÓN GENERAL				
DURACIÓN:				
TALLERES Y FECHA				
HORARIO:				
METODOLOGÍA	<ul style="list-style-type: none">✓ Talleres con metodología activa y motivadora✓ Expositiva y reflexiva.			

NECESIDADES DE LOGRO

NECESIDADES DE LOGRO	
Taller 01	
El éxito en el rendimiento personal.	
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">✓ Fortalecer el sentimiento que tienen los trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca 2018 y así ser un miembro valioso de un equipo de trabajo, es decir, lograr aquella sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Permitir que los objetivos personales estén interrelacionados con los del Gobierno Regional de Cajamarca. ✓ Favorecer el conocimiento y reflexión de sí mismo, incrementando nuestra seguridad ✓ Identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en la propia imagen ✓ Mejorar la actitud, comportamiento, comunicación y vestimenta profesional ✓ Mejorar las relaciones interpersonales ✓ Hacer consciente la actitud profesional 										
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relaten detalladamente el incidente laboral más satisfactorio que les haya tocado vivir y el más insatisfactorio. ✓ No limitarse al trabajo actual, sino de toda su propia trayectoria. ✓ Se trabaja lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> -La imagen, y la primera impresión, la autoimagen y autoconfianza. -Que comunicas sin hablar? -Los 5 factores de la imagen profesional y 3 elementos básicos de simbolización <table border="1" data-bbox="509 1391 1291 1740" style="margin-left: 40px; border-collapse: collapse; width: 480px;"> <tr> <td style="padding: 5px;">Identidad</td> <td style="padding: 5px;">Cuerpo</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Vestimenta</td> <td style="padding: 5px;">Habla</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Actitud</td> <td style="padding: 5px;">Acciones</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Comportamiento</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Discurso</td> <td></td> </tr> </table> ✓ Una efectiva construcción de nuestra imagen profesional ✓ Comportamiento, ACTITUD y VALORES de un 	Identidad	Cuerpo	Vestimenta	Habla	Actitud	Acciones	Comportamiento		Discurso	
Identidad	Cuerpo										
Vestimenta	Habla										
Actitud	Acciones										
Comportamiento											
Discurso											

	Profesional.
Reflexión	Se cierra dialogando en puesta en común que el factor el rendimiento personal no abarca solo el aprendizaje (serie de conocimientos) adquirido en el área específica laboral de una persona, sino también las habilidades y competencias profesionales que posea.

NECESIDADES DE LOGRO	
Taller 02	
Nuestra Responsabilidad.	
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lograr una de las señales de crecimiento y madurez en las personas. ✓ Permitir consolidar el producto de enseñanzas diarias que aprendemos en cada etapa de nuestras vidas. ✓ Interiorizar que la responsabilidad afecta : <ul style="list-style-type: none"> La vida personal La vida familiar La vida de la comunidad y de la empresa. ✓ Asumir las consecuencias de sus actos. ✓ Llegar a la capacidad de comunicación con dignidad, respeto en sí y en los demás. ✓ Desarrollar, fortalecer y reconocer comportamientos que reflejen la imagen del profesional
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se dialoga en base a la interrogante ¿Qué significa ser responsable? ✓ Realizar un paralelo entre RESPONSABILIDAD Y

	<p>LIBERTAD.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Exponen y se dialoga. ✓ Se presenta casos acompañados con imágenes referentes a : <div style="border: 1px solid green; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • Saludar y enseñar a saludar. • Pedir permiso y enseñar a pedir permiso. • Ofrecer disculpas y enseñar a ofrecer disculpas. • Agradecer y enseñar a ser agradecido con los demás. • Escuchar y enseñar a escuchar. • Comprender y enseñar a comprender a los demás. • Ser puntual y enseñar a ser puntuales a los demás. • Cumplir compromisos acordados y enseñar a cumplir los compromisos acordados. • Cumplir con las normas y reglamentos Personales, Formativos e Institucionales y enseñar a cumplir las normas y reglamentos con los demás </div> <p style="text-align: center;">Dialogan y organizan la exposición.</p>
Reflexión	Se presenta una lista de compromisos de responsabilidades personales y con la empresa.

NECESIDADES DE LOGRO	
Taller 03	
Planteando metas claras y realistas.	
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Permitir aprender más en cuanto a sus propias destrezas y habilidades, ✓ Practicar comunicarse con los demás en cuanto a ellas. ✓ Preparar planes para mejorar su empleo, mejorar la empresa.

Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para iniciar se fijan metas en su profesión, la persona debe comenzar con un plan. ✓ Se ayudará a los participantes en el taller a establecer metas y a elaborar planes para lograrlas. ✓ Para hacerlo, se guiará a los participantes a través de los siguientes pasos: <ul style="list-style-type: none"> • Repasar las experiencias de su vida para determinar el tipo de habilidades con que nuestro Padre Celestial les ha bendecido. • Aprender más en cuanto a las opciones de profesiones. • Establecer metas en cuanto a la profesión que elijan. • Elaborar un plan. • Decidir cómo servir a los demás. ✓ Reúnanse en subgrupos y comenten como las motivaciones son dinamismo que van plasmando nuestra vida. ✓ Forman parejas y se comunican mutuamente algunos conflictos de motivación que hayan experimentado. ✓ Escogen cada uno un personaje famoso particularmente de su interés. ✓ Identifican sus motivaciones. ✓ Entregar a cada uno la hoja "Inventario de Metas Personales". Llenarla y comentar en parejas o tríos. ✓ Se realiza un inventario de Metas Personales ✓ Jerarquizar en el orden de importancia que tienen para ellos las metas. <p>Al evaluar la importancia de cada una, tenga tener en cuenta el grado de satisfacción que implica el obtenerla y el grado de frustración y molestia que supone el no obtenerla.</p>
Reflexión	<p>Recuerde a los participantes lo que han logrado en este taller. Enfatice el poder y el valor del plan que han trazado y la necesidad de que lo lleven a la práctica.</p>

NECESIDADES DE LOGRO	
Taller 04	
Con actitud cambiamos.	
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adquirir las habilidades cambio de las personas, su forma de actuar, de pensar y de ver el mundo, debemos actuar directamente sobre sus actitudes, sobre sus predisposiciones hacia ciertos eventos o fenómenos, hacia las otras personas, hacia su trabajo y hacia su organización. ✓ Adquirir las habilidades para crear un ambiente de confianza y una actitud receptiva a partir de una comunicación amplia y libre, lo que ayudará a conseguir con facilidad la asimilación de los conceptos de cambio. ✓ Fomentar la participación, colaboración, comunicación e interrelación entre los asistentes para conseguir un trabajo en equipo y evitar el individualismo en el grupo de capacitación y, por extensión, en el ámbito de trabajo
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar a través de una dinámica el dialogo de cómo llegar a una nueva actitud de cambio en las que los participantes compartan sus vivencias (anteriores y nuevas) con los demás, algo que conduce a una mejor integración del grupo. ✓ Presentar estudio de casos donde se :

Reflexión	Reflexionar sobre el momento presente de la organización, ¿dónde estamos?, para definir entonces a dónde debemos ir o a dónde hemos de llegar y qué es lo que se espera de cada uno y de nosotros en conjunto para conseguirlo.

- **Preparare** a para responder ágilmente ante los cambios por los que atraviesa su organización, conservando el equilibrio emocional y un alto nivel de productividad, aún en eventuales ambientes de incertidumbre.
- **Reconozca** los efectos y el carácter irreversible del cambio.
- **Incrementa** la *resiliencia* de los colaboradores.
- **Reduzca** los impactos de los temores, las angustias y la incertidumbre.
- **Evidencie** que la transición es un reto con oportunidades superiores a las amenazas que se puedan percibir.
- **Logre** que los integrantes estén más abiertos y receptivos a nuevas ideas y se abran los canales de comunicación.
- **Conozca** el impacto de la información, la estructura y el apoyo durante los tiempos de cambio.
- **Identifique** las competencias que facilitan la asimilación y adaptación a los cambios.
- **Estimule** al equipo, en vez de inquietos por la incertidumbre que genera el cambio.
- **Generare** en los participantes el compromiso para implementar el cambio organizacional con el éxito deseado.

NECESIDADES DE LOGRO

Taller 05

Rendir más que los demás.

Objetivos	<ul style="list-style-type: none">✓ Los participantes aprenderán a desarrollarse aún más en su profesión, aprenderán a negociar ofertas mutuamente beneficiosas y se fijarán metas para lograr el éxito en el futuro.✓ Ayudar a los participantes a aprender lo siguiente:<ul style="list-style-type: none">• Negociar hábilmente.• Empezar con buen pie.• Prevenir problemas.• Fijar metas para el futuro de su profesión.✓ Fortalecer la cultura de trabajo en equipo actual en la empresa, de manera que las tareas sean realizadas de manera eficiente y colaboradora; evitando conflictos que entorpecen el desempeño individual y departamental repercutiendo finalmente en el ambiente de la organización.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">✓ Pida que alguien lea la lámina “Mi éxito continuo”.✓ Luego pregúnteles: “¿Cómo definirían ustedes ‘el éxito’ en el contexto de su actual búsqueda de empleo?”.✓ Se explica a los participantes que encontrar ser verdaderamente autosuficientes cuando desarrollen profesiones exitosas es rendir más que los demás.✓ Se realiza un listado de actividades o tareas propias de su unidad o departamento para fortalecer la identificación y hacerlo partícipe.✓ Se rota de equipos de trabajo de manera aleatoria, a fin de que todos los colaboradores se conozcan y logren integrar equipos con diferentes personas e intercambie

	ideas.
Reflexión	Se realiza una organización de actividades recreativas fuera del horario laboral que fomenten el compañerismo para cubrir la necesidad de interacción social en el ambiente laboral, el departamento de recursos humanos.

NECESIDADES DE PODER	
Taller 06	
Logramos prestigio ante los demás.	
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollar habilidades que pueden aplicar en: Primeras impresiones. Entrevistas para obtener información y para darla. Preparación.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se realiza la explicación que nadie tiene un historial académico o profesional perfecto. Diga a los participantes que no importa cuál sea su situación, deben estar preparados para contestar preguntas en cuanto a su debilidad percibida o potencial. Comparta las siguientes pautas ,para analizar estos temas en las entrevistas de manera positiva: <ul style="list-style-type: none"> • Conteste de manera directa y franca para después indicar cómo corrigió o está corrigiendo el problema. • Describa la situación empleando los términos más favorables. ✓ Se presentan las preguntas retóricas <p>¿Alguna vez te has preguntado como ves tu vida? ¿La ves con un punto de vista positivo o negativo? ¿Sientes que realmente la disfrutas? ¿La aceptas o estas inconforme</p>

	<p>con ella? ¿Realmente te sientes satisfecho y agradecido por tenerla? ¿No has aprendido a valorarla?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se justifica el tema: <p>Creo que muchos de nosotros nos sentimos inconformes con nosotros mismos, insatisfechos por lo que tenemos, no hemos reflexionado en lo valiosa que puede ser nuestra vida.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pedir a los participantes que den ejemplos de posibles debilidades, y escriba las respuestas en la pizarra. ✓ Seleccione uno de los ejemplos y, con la ayuda del grupo, muestre cómo pueden tratar el tema de manera positiva.
Reflexión	<p>Se realiza la exhortación a la acción y la cita .Por eso se les invita a sonreír a la vida, pues la vida se hace a base de pequeños triunfos, de cumplir pequeñas metas, de sentirse bien consigo mismo y de aprender a reconocer lo realmente valioso del ser humano.</p> <p>Reflexionar sobre el concebir la importancia de vivirla y, darle un valor máximo y así Lograr prestigio ante los demás a partir de su valoración propia.</p>

NECESIDADES DE PODER	
Taller 07	
Soy asertivo, competitivo y agresivo.	
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Propiciar el desarrollo humano en términos de productividad y competitividad para maximizar su potencial ante el entorno laboral, social y familiar. ✓ Desarrollar actitudes que permitan ejecutar en equipo el propio trabajo, con buenas relaciones interpersonales. ✓ Autoevaluar las propias capacidades y carencias

	<p>que cada uno tiene para el trabajo en equipo, motivando a la puesta en práctica de cambios personales y grupales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar las características que constituyen las diferentes formas de agrupación humana en la vida laboral, desarrollando actitudes y técnicas capaces de permitir y fomentar la conformación de equipos eficaces de trabajo. ✓ Reconocer patrones de actitud que crean buenas y malas relaciones de trabajo con jefes, colegas y subalternos, y actuar en consonancia con aquellos rasgos que nos parecen deseables y positivos. ✓ Desarrollar técnicas eficaces para una comunicación asertiva.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se comenzará explicando lo que son las habilidades sociales y la repercusión que tienen en nuestra vida. Comenzaremos con una introducción, haciéndole ver al trabajador las ventajas de tener conductas asertivas en nuestro trabajo y en nuestra vida. ✓ Les mostraremos que las habilidades sociales pueden aprenderse y que podemos mejorar nuestra conducta y tener buenas relaciones conociéndolas y aplicándolas de forma correcta. Se procederá a la lectura de un artículo sobre la importancia de las habilidades sociales. ✓ Se reflexionará sobre preguntas similares a ¿qué son las habilidades sociales?, ¿por qué son importantes las habilidades sociales? ✓ Estudiaremos las distintas formas de comportamiento y por tanto las diferentes reacciones que pueden provocar nuestras actitudes en función de con quién nos relacionemos. El comportamiento debe

	<p>considerar el estado de ánimo y las diferentes situaciones que pueden presentarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se explicarán las diferencias entre los distintos comportamientos sociales (comportamiento pasivo, agresivo y asertivo). Mostraremos ejemplos de diferentes habilidades sociales, pidiendo la participación de los asistentes (hacer cumplidos, decir no, solicitar favores). ✓ Se propondrá una actividad por escrito consistente en identificar y enumerar en una lista todas las habilidades sociales que conozcas. Una vez realizada individualmente se irán comentando en grupo. Realizaremos un debate en el que participará todo el grupo sobre las diferencias entre el comportamiento social pasivo, agresivo y asertivo, apuntando las ventajas e inconvenientes de cada uno de ellos. Como resumen se mostrará la conveniencia de adoptar un comportamiento asertivo siempre como el más adecuado, si bien, la sociedad demanda determinadas actitudes agresivas debido a la gran competencia existente en la misma (nivel empresarial, ámbito deportivo) ✓ Se analizarán diferentes cuestionarios, para apreciar diferencias entre los comportamientos sociales expuestos.
Reflexión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se presenta ideas fuerza y se dialoga: <ul style="list-style-type: none"> ¿QUÈ ES? • Sentirse libres de expresar sus sentimientos y puntos de vista, respetando a los demás y a sus opiniones • Generar una actitud proactiva y asertiva, que sirva como

	<p>motor generador de resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar su Inteligencia Emocional
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

NECESIDADES DE PODER	
Taller 08	
Participamos con más y formamos un equipo.	
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reforzar la identificación del empleado con la empresa, a través del reconocimiento de logros individuales y de equipo; de manera que el éxito obtenido en el desempeño laboral sea motivado en continuidad.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se explica a los participantes la finalidad y el aporte que hace esta metodología de aprendizaje a la formación personal y profesional. ✓ Existen varias formas de organizar los grupos de trabajo en función del tipo de actividad. ✓ Se puede distinguir grupos que realizan toda la misma tarea o grupos que realizan actividades distintas. ✓ Cada grupo realiza la tarea asignada, que deberá estar especificada claramente. En esta fase el Facilitador actúa como orientador, apoyando a los grupos de trabajo. ✓ En puesta en común un representante por grupo exponen al plenario los emergentes del trabajo grupal utilizando la técnica indicada por el moderador. ✓ La presentación de las conclusiones o la síntesis

	<p>de la discusión grupal, puede realizarse mediante transparencias, hojas de paleógrafo, power point.</p> <p>Esta forma de registro ayuda a los demás grupos a comprender y tener presente los planteos de los grupos, durante la discusión.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El coordinador general, teniendo en cuenta los distintos aportes grupales y los emergentes de la discusión plenaria, elabora un resumen con las ideas más importantes ofrecidas y plantea una síntesis globalizadora de la temática abordada
Reflexión	<p>Se realiza la estrategia el equipo ideal, donde en cartones o tarjetas de un color, cada participante debe enumerar cinco fortalezas individuales y en tarjetas de otro color, describir cinco características de las personas con quienes trabaja bien en equipo. Se juntan luego las tarjetas de todos y se analiza al "equipo real" frente al "equipo ideal". Puede dibujarse o escribirse cómo es cada uno, y discutir acerca de las diferencias. El ejercicio permite reflexionar sobre fortalezas y debilidades de los individuos y la necesidad de unirse en equipo para potenciar recursos.</p>

NECESIDADES DE PODER	
Taller 09	
Planteamos actividades	
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajar cooperativamente para resolver la consigna planteada; compartir responsabilidades; apoyarse mutuamente; aprender a ordenarse para trabajar juntos; mejorar vínculos; aportar sus fortalezas al equipo. ✓ Fomentar la cultura emprendedora desarrollada en

	<p>colaboración desde el papel que les toca realizar.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivar y formar emprendedores, impartiendo conocimientos específicos sobre materias empresariales y promoviendo, de un modo práctico, el desarrollo de habilidades para el emprendimiento, como la iniciativa, la creatividad, la responsabilidad, la toma de decisiones o el trabajo en equipo.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formar equipos de cuatro personas; asignar número a cada miembro del grupo; plantear una tarea y establecer un tiempo límite para realizarla. Ahora es cuando los cada equipo “juntan sus cabezas” para cumplir con la tarea asignada, logrando llegar a un acuerdo. El facilitador llama a un número de los cuatro dados, para que represente al equipo y realice la puesta en común de lo acordado. El facilitador pide a todos los 1, a todos los 2, a todos los 3 y a todos los 4, que formen equipos (cuatro equipos quedan formados) para: enriquecer y aportar a lo ya resuelto y producir texto para que quede registrado, y luego, en carteleras de la empresa, el trabajo llevado a cabo por todos, habiendo sido integrantes de dos equipos diferentes. ✓ Se presenta la interrogante: que planteas para mejorar la educación, se presentan en plenario.
Reflexión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se realiza una estrategia denominada emociones en marcha, donde se instruye a uno de los miembros del equipo para representar el papel de un cliente que se acerca a la empresa o realiza un reclamo en una determinada situación emocional (enojo, tristeza, entusiasmo, etc.). Los participantes restantes deben actuar para entenderlo y guiarlo hacia un objetivo (compra, retención, etc.) ¿Qué se busca? Entrenar la

	<p>percepción y la gestión de emociones en el entorno laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dialogan sobre cómo se sintieron y se comprometen a tomar cambio de actitudes.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

NECESIDADES DE AFILIACIÓN	
Taller 10	
Me comprometo con mi labor	
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Generar sinergia entre los participantes y el desarrollo de sus labores, con el fin de llevarlos a un punto en donde integren fácilmente todas sus actividades y aprovechen de manera positiva los resultados obtenidos. ✓ Generar en los participantes conciencia acerca de la participación activa que deben tener frente a sus actividades. ✓ Incrementar el cumplimiento y sinergia de metas corporativas y presupuestales en los equipos de trabajo reflexionan sobre su motivación principal para dedicarse a la docencia, como integrar los principios bioéticos al proceso de enseñanza, las cualidades idóneas de los docentes exitosos y cuan desarrolladas tienen dichos atributos ✓ Valorar el comportamiento ético en su vida pública y privada. ✓ Identificar las cualidades idóneas de un buen docente ✓ Proponer diversas vías para realizar la labor docente de

	<p>forma ética.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecer el autoconocimiento identificando motivaciones, fortalezas y debilidades en su labor. ✓ Diseñar un plan de mejoramiento personalizado partiendo de su autoevaluación.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Representar distintos roles, propuestos por el facilitador, mediante el uso gestos, acciones y palabras que simulen las ocupaciones o formas de pensar de las personas. ✓ Entre los roles que se pueden dar están: persona autoritaria, persona apática, etc. ✓ El facilitador explicará la estrategia a los participantes, designando, mediante sorteo, los roles a ser representados. ✓ El facilitador alentará a los participantes a participar activamente en la estrategia ✓ Una vez terminado el juego de roles, se discutirá lo observado. ✓ La discusión debe centrarse en el comportamiento de los personajes y los argumentos utilizados por ellos. ✓ Es importante tener un tiempo prudencial para prepararse y familiarizarse con los caracteres. ✓ El facilitador explicará que los roles vistos anteriormente, son en realidad parte del manejo social de las comunidades que muchas veces limitan la visión. ✓ Se explicará que la apertura al cambio y una mentalidad desprejuiciada nos facilitan el proceso de enfrentar nuevas situaciones tanto en el trabajo como a nivel personal. ✓ Luego, dará inicio a una discusión, a través de preguntas que sean propicias ✓ Después de la discusión, debe lograr un consenso

	sobre las ideas generadas respecto a la lectura
Reflexión	✓ Realizan una dinámica: Me comprometo con mi labor, se coloca en hojas los compromisos y se forma un árbol .Comentan.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alvarado, O. (2003). Gerencia y Marketing Educativo. Lima: Udegraf S.A.

Álvarez, V. S. (2001). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Alvarez_V_S/t_.pdf.

Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>.

Ascencio, A. (2007). Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú.

Ada H. Mendoza A. (2011) Relación Entre Clima Institucional Y Desempeño Docente En Instituciones Educativas De Inicial De La Red N° 9 - Callao” Lima – Perú.

Caligiore, C. I (2005). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. Recuperado de: www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf.

Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.

Farjat, L. (1998) *Gestión Educativa Institucional*. Buenos Aires: Italgraf

Fernández, T. (2004). *Clima Organizacional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

García, C. J. (2008). *Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño docente en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. Tesis no publicada Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.

Gonzales, G. (2004). *Evaluación del Clima Escolar como Factor de Calidad*. Madrid: La muralla.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Luisa A. Lozado L. (2013) “Incidencia Del Estilo De Gestión Escolar En el Clima Institucional” Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba”

Martín Bris, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf

Mateo J. (2005) *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona- España: Editorial Horsori.

Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Madrid – España:

Fundación Index.

Milla, I. A. (2008). El clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de Educación Secundaria de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias. Tesis No publicada. Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". Lima, Perú.

Ministerio de Educación (2004). Ley General de Educación No 28044. Lima- Perú: Imprenta del Ministerio de Educación.

Montenegro A, (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Colombia: Cooperativa. Editorial Magisterio.

Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). Clima institucional y liderazgo. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE).

Navarro, E.; García, A.; y Guzmán, F. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. Centro de Investigaciones de Estudios Administrativos. España. Extraído de: <http://eumed.net/libros/2007c/>

Nieves E. F. (2000). Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua, Venezuela. Recuperado de www.iresie/Clima_organizacional.html

Núñez, R. F. (2006). Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco – 2006. Tesis de maestría en Educación no publicada. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Piero J. M. (2004), Cultura y cambio organizacional en Revista de

Psicología año III, Nº 04, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
Lima, Perú.

Pintado, E. (2007.) Comportamiento Organizacional. Lima: Arco nde S. R.L.

Pulido, C. (2003). Clima Organizacional una medida de éxito.

Revista de Psicología año III, Nº 05, Universidad Nacional Mayor de San
Marcos. Lima, Perú.

Rincón, J. (2005). Relación entre estilo de liderazgo del director y
desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de
Andahuaylas. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional
Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Robbins, S. (1987). Comportamiento Organizacional. (3ª edic.). México: Prentice
Hall Hispanoamericana S.A.

Robbins, S. (1994). Comportamiento Organizacional. México: Editorial
Prentice Hall

Salkind, N (1999). Métodos de Investigación. (3ª edición). México:
Prentice Hall. Ediciones Universidad San Ignacio de Loyola.

Salluca, S. L. (2010). Relación entre Niveles de Satisfacción Laboral y
Desempeño docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao. Tesis
de Maestría no publicada Universidad San Ignacio de Loyola. Lima,
Perú.

Sánchez, C. (2008) Investigación acción: una metodología para estudiar el
hecho educativo en el aula. Lima: Fondo editorial de la Universidad
Nacional Mayor de San Marcos.

Sandoval, C. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional.
Hitos de Ciencias Económico Administrativas. 27. p. 33-40.

Saturno, P. (2009). El clima laboral en los Profesionales de Atención Primaria. Cartagena: Editorial Venus.

Silva, Z. (2011). El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro. Recuperado de www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868.

Valdés, H. (2004). Desempeño del maestro y su evaluación. Cuba: Editorial pueblo y educación.

Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima: Consejo Nacional de Educación.

Verónica G. Gómez (2012) Relación Entre El Clima Institucional Y Desempeño Docente En Instituciones Educativas De La Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla Lima – Perú

Viñas, J. (2004) Conflictos en los Centros Educativos. España: Editorial GRAO.

VIII. ANEXOS:

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado Trabajador:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Muy mala 2. Mala 3. Moderado 4. buena 5. Muy Buena

COMUNICACIÓN		1	2	3	4	5
1	¿Cuál es la comunicación, respecto a la fluidez de la información en el gobierno regional de Cajamarca?					
2	¿Cómo considera usted la aceptación de las propuestas entre los trabajadores del gobierno regional de Cajamarca?					
3	Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a los trabajadores del gobierno regional de Cajamarca.					
4	Considera que los espacios y horarios coinciden para la comunicación entre los trabajadores de la institución.					
5	¿Considera usted que en el gobierno regional de Cajamarca se oculta información?					
ESTIMULACIÓN						
6	¿Cómo calificaría usted la satisfacción, en su desempeño como trabajador del gobierno regional de Cajamarca?					
7	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento de su trabajo en la Institución					

8	¿Cómo calificaría usted el grado de motivación del gobernador hacia sus colaboradores?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución?					
11	¿En qué grado le parece que el trabajador se sienta motivado en la Institución?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución?					
CONFIANZA						
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones de su Institución?					
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo?					
PARTICIPACIÓN						
19	¿Cómo le parece la participación de los trabajadores en las actividades de la institución?					
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los Consejeros dentro y fuera de la institución?					
21	¿Cómo percibe Ud la participación de los Consejeros en las diferentes obras de la institución?					
22	¿Cómo propicia la participación a los trabajadores en la toma de decisiones de la institución?					
23	¿Cómo propicia la participación de los trabajadores en las decisiones de los directivos de la institución?					
24	¿Existe la tendencia del trabajador para formar parte de diversos grupos?					

25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales de los trabajadores en las actividades de la institución?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución?					
28	¿Cómo considera la formación del trabajador para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución?					
30	¿En su institución existe una buena coordinación entre los trabajadores?					

Anexo 2

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	30

Dimensiones	Correlación total de	
	elementos	Alfa de Cronbach
P1	,969	,989
P2	,671	,990
P3	,862	,989
P4	,929	,989
P5	,929	,989
COMUNICACIÓN		
P6	,809	,989
P7	,809	,989
P8	,992	,989
P9	,956	,989
P10	,976	,989
P11	,929	,989
P12	,906	,989
P13	,758	,990
ESTIMULACIÓN		
P14	,758	,990
P15	,839	,989
P16	,992	,989
P17	,992	,989
P18	,976	,989
CONFIANZA		
P19	,903	,989
P20	,941	,989
P21	,961	,989
P22	,888	,989
P23	,809	,989
P24	,921	,989
P25	,992	,989
P26	,981	,989
P27	,913	,989
P28	,847	,989
P29	,639	,990
P30	,701	,990
PARTICIPACIÓN		

ANOVA						
		Suma de		Media		
		cuadrados	gl	cuadrática	F	Sig
Inter sujetos		340,267	9	37,807		
Intra sujetos	Entre elementos	35,467	29	1,223	3,101	,000
	Residuo	102,933	261	,394		
	Total	138,400	290	,477		
Total		478,667	299	1,601		

Fuente: Elaboración propia

El instrumento es válido (coeficiente de correlación de Pearson es mayor a 0.33) y confiable (coeficiente de consistencia interna mayor a 0.70)

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,; Identificada (o) con DNI: Acepto participar voluntariamente en la investigación: “PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA 2018”, cuyo objetivo es en aplicar un programa motivacional, frente al clima institucional. La investigación la desarrolla el Br. Cuenca Goicochea, Jaime Manuel.

Admito que recibí explicación sobre el estudio y he comprendido que la información que brinde es estrictamente confidencial y los datos serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad y a las normativas de protección de la información. Además, me han informado que puedo hacer preguntas en cualquier momento del desarrollo del Test y retirarme también del estudio sin dar explicación alguna.

Por tanto, declaro que he leído y conozco el contenido del presente documento, comprendo los compromisos que asumo y los acepto expresamente y por ello firmo este consentimiento informado de forma voluntaria para manifestar mi deseo de participar en este estudio de investigación.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL PROGRAMA:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	/			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	/			
04	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	/			
05	Tiene rigor científico	/			
06	Existe una organización lógica	/			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	/			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	/			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	/			
10	Está elaborado para resolver el problema en todas sus dimensiones	/			
11	Es apropiado para su replicabilidad	/			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	/			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	/			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	/			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	/			
16	El programa es adecuado al propósito de la investigación	/			
17	Los métodos y técnicas empleados en el programa son propios de la investigación científica	/			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	/			
19	Es adecuado a la población establecida	/			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	/			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por el (la) investigador(a)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- () El Programa puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El Programa debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo,


 Dra. Flor de María Campos Bustamante
 SUB-DIRECTORA - I.E. 11524
 "GREGORIO RAMIREZ RANING"

DNI N° 16629497

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	/			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	/			
04	Está expresado en conductas observables	/			
05	Tiene rigor científico	/			
06	Existe una organización lógica	/			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	/			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	/			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	/			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	/			
11	Es apropiado para la recolección de información	/			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	/			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	/			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	/			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	/			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	/			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	/			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	/			
19	Es adecuado a la muestra representativa	/			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	/			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por el (la) investigador(a)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo,

[Firma]
 Dra. Dor de María Campos Bustamante
 SUB-DIRECTORA - I.E. 11524
 "GREGORIO RAMÍREZ FANNYNG"

DNI N° 19029497

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa				
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	/			
04	Está expresado en conductas observables	/			
05	Tiene rigor científico	/			
06	Existe una organización lógica	/			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	/			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	/			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	/			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	/			
11	Es apropiado para la recolección de información	/			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	/			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	/			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	/			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	/			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	/			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	/			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	/			
19	Es adecuado a la muestra representativa	/			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	/			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por el (la) investigador(a)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo,

GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
 UNIDAD DE ASESORIA PEDAGÓGICA - PERRINAFE
 Dra. María Elena Cotrina Cabrera
 JEFA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



DNI N° 66702840

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL PROGRAMA:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	✓			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	✓			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	✓			
04	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación		✓		
05	Tiene rigor científico		✓		
06	Existe una organización lógica		✓		
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	✓			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	✓			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	✓			
10	Está elaborado para resolver el problema en todas sus dimensiones		✓		
11	Es apropiado para su replicabilidad		✓		
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	✓			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias		✓		
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	✓			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación		✓		
16	El programa es adecuado al propósito de la investigación		✓		
17	Los métodos y técnicas empleados en el programa son propios de la investigación científica		✓		
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas		✓		
19	Es adecuado a la población establecida		✓		
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada		✓		
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por el (la) investigador(a)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- El Programa puede ser aplicado tal como está elaborado
- El Programa debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, ...

GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION
UNIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA - FERRENAPE

Dra. María Elena Cotrina Cabrera
JEFA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

DNI N° 16702840





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Cuenca Goicochea Jaime Manuel.

D.N.I. : 26632133

Domicilio : Jr. Cruz de Piedra N° 622 Cajamarca

Teléfono : Fijo : 076 305737 Móvil 996 040 550

E-mail : jaimecuenca7@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro en Gestión Pública

Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Cuenca Goicochea Jaime Manuel.

Título de la tesis:

PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA INSTITUCIONAL
EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : Abril 2019



**ACTA DE APROBACIÓN DE
ORIGINALIDAD DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Luis Montenegro Camacho**, asesor y revisor en el taller de actualización de tesis (TAET) de la tesis del bachiller: Cuenca Goicochea, Jaime Manuel, titulado: **Programa motivacional para la mejora del clima institucional en los trabajadores del gobierno regional de Cajamarca 2018**, constato que la misma tiene un índice de similitud del **25%**.

Verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito, analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Chiclayo, 04 de Abril del 2019



Dr. Luis Montenegro Camacho
Docente asesor de tesis
DNI: 16672474

CUENCA

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	anibal0871.blogspot.com Fuente de Internet	5%
2	www.ldsjobs.org Fuente de Internet	2%
3	www.reduc.cl Fuente de Internet	2%
4	core.ac.uk Fuente de Internet	2%
5	www.csi-csif.es Fuente de Internet	2%
6	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
7	www.itdg.org.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	scielo.sld.cu Fuente de Internet	1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

E DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JAIHE MANUEL CUENCA GOICOCHEA

INFORME TITULADO:

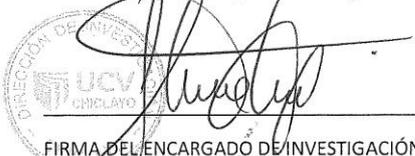
Programa Motivacional para la mejora del clima
institucional en los trabajadores del gobierno regional
de Cajamarca 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 04 de Abril de 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD


FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN