



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**ESTRATEGIAS DOCENTES PARA LA MEJORA DEL APRENDIZAJE
DEL CURSO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, CAMPUS CHICLAYO.**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

AUTOR:

CHUNGA PAJARES LUIS ALBERTO

ASESOR:

DRA. BERTILA HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

INNOVACIÓN PEDAGOGICA

CHICLAYO – PERÚ

2017

PÁGINA DE JURADO

Dr. John William Cajan Alcantara
PRESIDENTE

Mg. Wilmer Enrique Vidaurre García
SECRETARIO

Dra. Bertila Hernández Fernández
VOCAL

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Luis Alberto Chunga Pajares egresado (a) del Programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 43500086

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la tesis titulada: **ESTRATEGIAS DOCENTES PARA LA MEJORA DEL APRENDIZAJE DEL CURSO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, CAMPUS CHICLAYO.**
2. La misma que presento para optar el grado de: Maestría en Docencia Universitaria
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

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

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

Pimentel, 02 de Marzo del 2018

LUIS ALBERTO CHUNGA PAJARES
DNI: 43500086

DEDICATORIA

La presente Tesis está dedicada a Dios, que ha provisto en todo éste tiempo y ha permitido que concluya ésta maestría.

A mis padres por dame su apoyo y amor incondicional para poder afrontar los retos de mi vida durante mi etapa académica en la Universidad Cesar Vallejo, para poder avanzar y cumplir con todas mis metas planteadas.

A mis abuelos por sus consejos, cariño, comprensión y darme aliento para poder darme cuenta que todo se puede lograr con esfuerzo y perseverancia en lo que uno se propone en la vida.

Luis Alberto

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad “Cesar Vallejo” por habernos abierto las puertas de su seno científico para poder estudiar esta Maestría en Docencia Universitaria; así como también a los diferentes docentes que nos brindaron sus conocimientos y apoyo para seguir adelante día a día; en especial a la Dra. Bertila Hernández Fernández que se esforzó por darnos lo mejor de sus enseñanzas para concluir con nuestro trabajo de investigación.

A los alumnos del curso Comportamiento Organizacional de la Universidad “César Vallejo” – Campus Chiclayo por colaborar en la aplicación del programa de estrategias docentes.

Y para finalizar, agradecemos a todos los que fueron nuestros compañeros de clase de ésta maestría ya que gracias al compañerismo, amistad y apoyo moral han aportado en un alto porcentaje a nuestras ganas de seguir adelante.

Luis Alberto

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado evaluador:

Dando cumplimiento a lo estipulado en el reglamento para la elaboración y sustentación de tesis de Maestría de la escuela de post grado de la Universidad César Vallejo, pongo a su disposición el presente trabajo de investigación titulado: **ESTRATEGIAS DOCENTES PARA LA MEJORA DEL APRENDIZAJE DEL CURSO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, CAMPUS CHICLAYO.**

La presente investigación constituye un aporte a la Gestión de Instituciones educativas que conlleve a un adecuado manejo de los recursos materiales y financieros con que cuentan las organizaciones educativas, cuyo aporte se verá reflejado en la mejora del servicio educativo.

Por otro lado, en cumplimiento de los procedimientos estipulados en el reglamento para elaboración y sustentación de Tesis, de nuestra casa superior de estudio y poder optar el título de Maestría en Docencia Universitaria.

Distinguidos miembros del jurado evaluador, espero que el presente trabajo de investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor

INDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DECLARACIÓN JURADA	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	13
1.2. TRABAJOS PREVIOS.	15
II. MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. TEORÍA RELACIONADA A ESTRETEGIAS DOCENTES:.....	20
2.1.1. ESTRATEGIAS DOCENTES.....	21
2.1.2. PRINCIPALES ESTRATEGIAS DOCENTES.....	21
2.1.2.1. RESÚMENES.....	21
2.1.2.2. MAPAS MENTALES.....	23
2.1.2.3. ESTUDIO DE CASOS	25
2.1.2.4. EL DEBATE.....	27
2.2. TEORÍAS RELACIONADAD AL APRENDIZAJE.....	29
2.2.1. APRENDIZAJE	31
2.2.2. DIMENSIONES DEL APRENDIZAJE	32
2.2.2.1. ACTITUDES Y PERCEPCIONES.....	32
2.2.2.2. ADQUIRIR Y PROCESAR EL CONOCIMIENTO.....	32
2.2.2.3. PROFUNDIZAR Y REFINAR EL CONOCIMIENTO.....	33
2.2.2.4. USO SIGNIFICATIVO DEL CONOCIMIENTO.....	34
2.2.2.5. HÁBITOS MENTALES PRODUCTIVOS.....	34
2.3. FORMULACIÓN AL PROBLEMA.....	35
2.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	35
2.5. HIPÓTESIS.....	36

2.6.	OBJETIVO	36
2.6.1.	OBJETIVO GENERAL.....	36
2.6.2.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	36
III.	MARCO METODOLÓGICO	38
3.1.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN: EXPLICATIVA APLICATIVA.....	38
3.3.	VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN	38
3.3.1.	VARIABLES.....	38
3.3.2.	OPERACIONALIZACIÓN	39
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA	41
3.4.1.	POBLACIÓN.....	41
3.4.2.	MUESTRA.....	42
3.5.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	42
3.5.1.	TÉCNICAS DE GABINETE.....	42
3.5.2.	INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE:	43
3.5.3.	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	43
3.5.4.	CONFIABILIDAD: ALFA CRONBACH	44
3.5.5.	ASPECTOS ÉTICOS.....	45
IV.	RESULTADOS Y DISCUSION	48
4.1.	RESULTADOS DEL PRE TEST.....	48
4.2.	RESULTADOS DEL POST TEST	54
4.3.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	60
V.	PROGRAMA “APRENDER A APRENDER”	65
VI.	CONCLUSIONES.....	119
VII.	RECOMENDACIONES.....	121
VIII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	122
IX.	ANEXOS	125

INDICE DE TABLAS

TABLAS DEL PRE TEST

TABLA N°01: NIVELES DE APRENDIZAJE	49
TABLA N°02: DIMENSIÓN ACTITUD Y PERCEPCIONES.....	50
TABLA N°03: DIMENSIÓN ADQUIRIR E INTEGRAR EL CONOCIMIENTO	51
TABLA N°04: DIMENSIÓN PROFUNDIZAR Y REFINAR EL CONOCIMIENTO.....	52
TABLA N°05: DIMENSIÓN USO SIGNIFICATIVO DEL CONOCIMIENTO	53
TABLA N°06: DIMENSIÓN HÁBITOS MENTALES	54

TABLAS DEL POST TEST

TABLA N°07: NIVELES DE APRENDIZAJE	55
TABLA N°08: DIMENSIÓN ADQUIRIR E INTEGRAR EL CONOCIMIENTO	56
TABLA N°09: DIMENSIÓN PROFUNDIZAR Y REFINAR EL CONOCIMIENTO	57
TABLA N°10: DIMENSIÓN USO SIGNIFICATIVO DEL CONOCIMIENTO	58
TABLA N°11: DIMENSIÓN HÁBITOS MENTALES	59
TABLA N°12: DIMENSIÓN ACTITUD Y PERCEPCIONES	60

RESUMEN

Para ésta investigación sobre la “Estrategias docentes para la mejora del aprendizaje del curso de comportamiento organizacional en la universidad César Vallejo, campus Chiclayo”, se ha podido observar que en algunas de las aulas de dicha universidad las clases las desarrolla el docente por medio del método por repetición o memorístico; mas no se genera un aprendizaje significativo en los mismos alumnos. Es por ello que muchos de los estudiantes no tienen un pensamiento crítico y análisis; no generan un proceso de reflexión interna y construcción de ideas nuevas.

Dicha investigación tuvo como objetivo general determinar los efectos de las estrategias docentes para mejorar el aprendizaje del curso Comportamiento Organizacional en la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo.

El tipo de investigación fue Explicativo porque pretende establecer las causas de los sucesos, fenómenos que se estudia en dicha investigación; así como el diseño que se usó fue pre experimental porque su grado de control es mínimo y se lleva en un solo grupo de estudio.

Los resultados de este trabajo de investigación son satisfactorios y ello se ve reflejado en el análisis de datos que realizamos entre el pre y post test. Mientras que en el pre test, los alumnos obtuvieron un 48,7% que los ubicó en un nivel regular en cuanto a su aprendizaje; después de la aplicación del programa “Aprender a aprender con estrategias docentes”, los alumnos obtuvieron un 82,1% que los ubicó en un nivel bueno. Esto significa que 13 alumnos pudieron desarrollar habilidades y destrezas para mejorar los conocimientos del curso comportamiento organizacional.

Palabras claves: Estrategias docentes, aprendizaje.

ABSTRACT

For the research on the "Teaching strategies for the improvement of the learning of the course of organizational behavior at the César Vallejo University, Chiclayo campus", it has been observed in some of the classrooms of the university the class of the classes in teacher development by means of repetition or memory method; but a significant learning is not generated in the same students. That is why many of the students do not have critical thinking and analysis; not generate a process of internal reflection and construction of new ideas.

The general objective of this research was to determine the effects of teaching strategies to improve the learning of the course. Organizational Behavior at the César Vallejo University, Chiclayo campus.

The type of investigation was Explicative because it aims to establish the causes of the events, phenomena that are studied in the investigation; as well as the design used was pre-experimental because its degree of control is minimal and is carried out in a single study group.

The results of this research work are satisfactory and this was reflected in the analysis of data that we made between the previous and subsequent exam. While in the pre-test, the students obtained 48.7% that placed them at a regular level in terms of their learning; After the application of the "Learning to learn with teaching strategies" program, students obtained 82.1% that placed them at a good level. This means that 13 students can develop skills and abilities to improve the knowledge of the organizational behavior course.

Keywords: Teaching strategies, learning.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

Los jóvenes de hoy en día llegan a las universidades después de haber transitado por un sistema de educación básica regular con algunas deficiencias; puesto que llegan sin haber desarrollado habilidades básicas que desarrollan un pensamiento crítico y un aprendizaje significativo. Éste problema es aún más grave si citamos instituciones rurales o indígenas, en donde la educación que han recibido es muy deficiente por docentes que no cumplen con la programación anual.

En las evaluaciones de PISA (2012) el Perú ocupó el último lugar, la posición 65 en las áreas de Comunicación, Matemática y Ciencias demostrando que los estudiantes se encuentran con muchas desventajas y limitaciones a comparación con otros países. Una de las causas frente a éstos resultados, es la forma de enseñanza por parte de docentes no solo de educación básica regular, sino que también universitaria.

En el año 2016 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE declaró a Singapur, Japón, Estonia, Taiwán y Finlandia como los cinco mejores países a nivel educativo, el representante de OCDE Andreas Schleicher mencionó que "Ningún sistema de educación puede ser mejor que la calidad de sus docentes"; y es que la clave del éxito en estos países es que ellos apuestan por capacitar a sus docentes constantemente e invierten en ellos; además los mejores profesores se dedican a los alumnos más débiles para asegurarse de que todos tengan un nivel básico en la materia que se dicta; además de usar estrategias docentes para hacer un aprendizaje divertido, innovador y significativo.

La enseñanza de cualquier materia, demanda el uso de estrategias didácticas por parte de los docentes que le permitan a los estudiantes construir su conocimiento a partir de indagaciones, exploraciones del entorno, es decir que se involucre para formar su propio aprendizaje, para lo

cual el docente requiere aplicar estrategias docentes basadas en la investigación para desarrollar el pensamiento científico en los estudiantes. Titone (1981), considera a la investigación como “la base de todo aprendizaje efectivo ya que supone el camino más auténtico, natural y espontáneo para el desarrollo de los seres humanos”.

Es por ello que es indispensable que la labor del docente universitario esté orientada al uso de estrategias que permitan desarrollar en los alumnos las habilidades y actitudes para “aprender a aprender” y de ésta manera superen estas deficiencias de su formación básica regular. (Anijovich & Mora, 2009), cuestiona: “¿Cuánto tiempo dedicamos los docentes a pensar en cómo enseñar, a buscar recursos interesantes, a escribir las consignas de trabajo, a organizar los modos de agrupamiento, el tiempo disponible, la evaluación?” esto nos lleva a pensar que para que una sesión de aprendizaje tenga éxito; el docente debe planificar las estrategias a seguir, y éstas deben ser coherentes con el objetivo de la sesión.

Modelos educativos de otros países fomentan estrategias que permiten un aprendizaje autónomo en los estudiantes, desarrollando habilidades y destrezas para la resolución y comprensión de problemas.

Desde hace más de una década en América Latina ha surgido el interés de cambiar las formas de enseñanza en las instituciones tanto públicas como privadas, desde la educación básica regular hasta la educación superior. Para lograr este salto de la enseñanza tradicional o mecánica al aprendizaje significativo es necesario modificar las estrategias docentes; ya que los docentes deben ser mediadores y generar aprendizajes significativos.

Todo esto nos motiva a conocer los efectos que tienen las estrategias docentes para mejorar el aprendizaje del curso comportamiento organizacional en la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo; puesto que en algunas de las aulas de dicha universidad las clases las desarrolla el docente por medio del método por repetición o memorístico; mas no se genera un aprendizaje significativo en los mismos alumnos. Es por ello que muchos de los estudiantes no tienen un pensamiento crítico y análisis; no

generan un proceso de reflexión interna y construcción de ideas nuevas. El aprendizaje por repetición o memorístico solo ayudará para aprobar un examen o alguna materia. El aprendizaje dentro de las aulas de dicha universidad debería ser usando estrategias docentes para que el alumno pueda generar una lógica a su propio aprendizaje; y en donde el docente sirva como un facilitador o mediador del aprendizaje del alumno.

1.2. TRABAJOS PREVIOS.

Gómez (2000), realizaron la investigación “Estrategias docentes y el aprendizaje significativo en las matemáticas del nivel medio superior de San Nicolás - Argentina”; para ello se aplicó una encuesta a 42 alumnos que habían cursado la asignatura de Matemática II, el objetivo de la investigación se enfocaba en incrementar la solidez de conocimientos matemáticos de los alumnos, mediante la aplicación de estrategias docentes basadas en los métodos productivos de enseñanza. Los resultados de esta investigación fueron que en el proceso de enseñanza – aprendizaje surgen una serie de problemas y factores de diversa índole. En el trabajo se encontró que si aplicaban estrategias docentes sobre la base de la aplicación de métodos productivos de enseñanza de las matemáticas en el nivel medio superior, se debe incrementar la solidez de los conocimientos de los alumnos sobre esta materia. También es importante resaltar que la motivación, los valores y un cambio de actitud en general de los alumnos es importante para construir su propio conocimiento

Mendoza (2007), hizo una investigación titulada “Estrategias docentes y estrategias de aprendizaje utilizadas en el desarrollo de la comprensión lectora en el tercer ciclo del CEB Ricardo Soriano, de Choluteca” para lo cual utilizó entrevistas y observaciones en las clases a cuarenta alumnos,

recabando información en treinta sesiones de trabajo. El objetivo de dicha investigación fue describir las dificultades de aprendizaje y de lectura de los alumnos del tercer ciclo; llegando a la conclusión que los en su mayoría hacen uso de estrategias cognitivas por repetición, haciendo alusión específicamente al repaso. A través de ellas el estudiante lo que logra es retener la información del contenido dado el número de veces que se repite el mismo. Por otro lado, ponen en práctica el subrayado durante la lectura y muy pocos alumnos aplican con frecuencia el resumen, un esquema, un mapa mental, etc. La mayoría de alumnos presentan dificultades de comprensión, provocados por sus deficientes hábitos de estudio.

Borgobello & Reselli, (2010), realizaron una investigación titulada: “Estilos docentes universitarios en relación al tipo de clase y a la disciplina enseñada” para lo cual se obtuvieron los resultados a partir de la utilización de una plantilla de observación en dos grupos de clase de la Universidad Nacional de Rosario, Argentina. Los resultados mostraron que, si bien los estilos de ambos docentes teóricos fueron expositivos, en el Caso 2 pudo apreciarse una exposición más dialogada, evidenciado por la cantidad de preguntas que fueron respondidas por los estudiantes. A su vez, pudo evidenciarse una alta participación de los estudiantes en el diseño general de clase puesto que los docentes estimularon el trabajo en equipos pequeños, demandando una fuerte participación de ellos. Por otro lado, se pudo observar que el contenido enseñado promueve ciertas diferencias en la forma de dar clases. Mientras que los profesores de Ciencias Humanas promueven un estilo discursivo, en las clases de quienes enseñan Ciencias Exactas –si bien también utilizan el discurso– tienen un alto uso de gráficos o imágenes (por ejemplo, utilización de power point). Asimismo, mientras los profesores de Ciencias Humanas parecen estar preocupados por el uso adecuado de procedimientos de estudios por parte de los estudiantes, en los de Ciencias Exactas la preocupación recae en el uso adecuado de los conceptos, llevando a una explicación reiterada y ejemplificada de los mismos.

Londoño & León (2009), titulada: “Propuesta didáctica para el aprovechamiento educativo de la visita a un parque temático y generar actitudes positivas hacia el aprendizaje de las ciencias”. Dicha investigación se realizó en Bogotá; donde se tuvo como objetivo el conocer las estrategias didácticas que utilizaron los docentes con visitas con diferentes grupos con el propósito de generar actitudes positivas hacia el aprendizaje de las ciencias naturales. Las conclusiones de esta investigación fueron que la interacción de los estudiantes, es un excelente recurso para el profesor, que le ayudará a desarrollar sus clases de forma diferente a la tradicional puesto que las experiencias directas se recuerdan fácilmente y motiva a indagar y a participar fuera y dentro del aula en forma agradable generando aprendizajes significativos.

Herrera (2015), realizó una investigación titulada: “Estrategias docentes investigativas que usan los docentes en la enseñanza de las ciencias en el v ciclo de la institución educativa San Ignacio – Arequipa”. El propósito de dicha investigación fue conocer las estrategias didácticas investigativas que usan los docentes en la enseñanza de las ciencias del V ciclo de educación primaria, respecto a los tipos, características, aplicación y los factores que facilitan y dificultan, frente a los continuos cambios de la sociedad, los cuales demandan en los estudiantes la formación de habilidades científicas, para ser analíticos, críticos y encaminados hacia una cultura investigativa. El tipo de investigación fue cualitativa, el diseño un estudio de casos de nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por dos docentes del V ciclo de primaria (5° y 6° grado) Se utilizaron técnicas como la observación, la entrevista y el análisis documental de las sesiones de aprendizaje, para lo cual se procesaron los datos mediante el análisis de contenido y la triangulación para dar confiabilidad a la presente investigación. Los resultados de la presente investigación muestran que los docentes usan estrategias docentes investigativas, como el aprendizaje cooperativo y la indagación; si bien las identifican y caracterizan, sus procedimientos correspondientes no son claros, haciéndose necesario una

clarificación teórica, fundamentación y la familiarización en busca del desarrollo de aprendizajes significativos para formar estudiantes con una visión global de las ciencias.

Villanueva (2012) realizó la investigación en la ciudad de Trujillo titulada: “La técnica de los mapas mentales en el desarrollo de la capacidad creativa, en el nivel de educación secundaria” La población con la que se trabajó fueron 72 alumnos del cuarto grado de la Institución Educativa “Antonio Torres Araujo” El objetivo de dicha investigación fue determinar el grado de influencia de la técnica mapas mentales en el desarrollo de la capacidad creativa de los estudiantes; llegando a la conclusión que los mapas mentales como técnica didáctica, influye significativamente en el desarrollo de la capacidad creativa, porque permite el desarrollo de una actitud favorable en el aprendizaje.

Villegas (2008), realizó la investigación: “Estrategias docentes en el desarrollo de la creatividad escolar”. Dicho trabajo de investigación tuvo como población a 49 docentes de escuelas bolivarianas, y tuvo como objetivo determinar las estrategias docentes en el desarrollo de la creatividad de los alumnos de las escuelas Bolivarianas de la Parroquia Cristóbal Mendoza del Municipio Escolar Trujillo. Se llegó a la conclusión que los educadores realizan prácticas educativas rutinarias que limitan la actuación del alumno y acortan su creatividad.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

II. MARCO TEÓRICO

2.1. TEORÍA RELACIONADA A ESTRATEGIAS DOCENTES:

JHON DEWEY Y LA ESCUELA EXPERIMENTAL

Rodríguez (2015), refiere que “Dewey propuso una relación entre la teoría y la práctica, en donde el aprendizaje es producto de situaciones vivenciales, mediante la experimentación, para lo cual el docente requiere trabajar con una metodología mediante estrategias didácticas investigativas”. Por medio de ésta escuela experimental, el alumno es expuesto a diversos procesos o situaciones que causan expectativa, y que los llevan a reflexionar y buscar información para poder verificar sus hipótesis o refutarlas, así como poder dar diversas soluciones a los problemas planteados.

Herrera (2015) menciona que los estudiantes “nunca llegan a una clase como limpias pizarras pasivas en la cual los maestros pudieran escribir diferentes lecciones. Ellos llevan cuatro impulsos innatos: el de comunicar, el de construir, el de indagar y el de expresarse de forma más precisa” De lo mencionado por el autor podemos decir que la labor docente es saber utilizar de cada alumno esa materia prima para poder orientarlos hacia actividades en donde tengan un mayor aprendizaje significativo.

Herrera (2015), es importante que el estudiante “se enfrente a situaciones problematizadas para poner a prueba su espíritu crítico y creativo, a partir de la indagación, producto de su curiosidad innata, que posibiliten la formulación de posibles hipótesis, con el fin de construir su propio conocimiento” Es por ello que es importante que el docente proponga al alumno una serie de estrategias para que éste pueda construir su propio conocimiento de forma activa.

2.1.1. ESTRATEGIAS DOCENTES

Anijovich (2009), “Conjunto de decisiones que toma el docente para orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje. Se trata de orientaciones generales acerca de cómo enseñar un contenido que queremos que nuestros alumnos comprendan, por qué y para qué”. Estas estrategias docentes facilitan un mayor aprendizaje en los alumnos puesto que logran una participación activa dentro de la clase logrando así un aprendizaje significativo.

Villegas (2008) “Son procedimientos utilizados intencional y flexiblemente por los educadores y puede ser empleados antes de la situación de enseñanza para activar el conocimiento previo o para tender puentes entre este último y el nuevo”. Estas estrategias siempre tienen la intención de aportar en el proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos, para ello el docente deberá planificar su sesión de aprendizaje.

Entre las estrategias docentes más utilizadas podemos describir aquellas estrategias para organizar la nueva información. Éste grupo de estrategias permiten una mejor organización de las ideas adquiridas con el nuevo aprendizaje mejorando la significatividad lógica y como consecuencia se logra un aprendizaje significativo.

Dentro de éstas estrategias docentes hablaremos de la elaboración de resúmenes, mapas mentales, el uso de casos y los debates en el aula.

2.1.2. PRINCIPALES ESTRATEGIAS DOCENTES

2.1.2.1. RESÚMENES

Anijovich (2009) “Un resumen significa una representación abreviada y precisa del contenido de un documento, sin

interpretación ni crítica y sin mención expresa del autor del resumen” realizar un resumen es saber discriminar las ideas más importantes y las menos importantes de un texto.

Mendoza (2017), “Un resumen es una versión breve del contenido que habrá de aprenderse, donde se enfatizan los puntos sobresalientes de la información” Para realizar un resumen los alumnos deben aprender a seleccionar las ideas principales y secundarias de un texto para poder organizar, integrar y consolidar dicha información.

VENTAJAS DE HACER UN RESUMEN

Arévalo (2014), refiere que el realizar “un resumen es beneficioso para los estudiantes puesto que permite una representación concisa de la información contenida en el documento primario; además genera un nuevo texto coherente, claro, preciso y fiel al original”. De lo mencionado por el autor, podemos decir que un resumen simplifica las tareas de repaso y memorización, así como ayuda a crear un aprendizaje significativo.

CÓMO HACER UN RESUMEN

Para Arévalo (2014), un resumen se hace en dos fases: la fase de análisis y la fase de síntesis. En la primera fase los estudiantes tendrán que seleccionar las ideas principales del documento, discriminando las ideas poco relevantes; mientras que en la segunda fase los estudiantes tendrán que organizar y releer las ideas para así reducir el contenido del texto y sacar su propio resumen.

FASE DE ANÁLISIS:

- Se debe hacer una lectura rápida del documento primario para localizar las categorías temáticas y los párrafos más relevantes.
- Tomar notas y subrayado de las partes del documento que mejor representen el contenido del mismo
- Lectura profunda de las partes fundamentales
- Disociar lo sustancial de lo accidental
- Omitir la información que resulte obvia o conocida

FASE DE SÍNTESIS

- Reorganizar y recomponer la información (ideas principales, métodos)
- Releer el resumen para filtrar y depurar la información

Según refiere el autor, para poder realizar un resumen es importante que los alumnos lean previamente el material y lo comprendan, de tal manera que puedan expresarlo con sus propias palabras o puedan relacionarlo con frases que usa el autor. Para ello, los alumnos deben descartar aquellas frases innecesarias o secundarias, así como aquellas frases redundantes para así quedarse con frases o ideas solamente principales que le ayuden a crear su propio concepto del tema.

2.1.2.2. MAPAS MENTALES

Buzan (2004) "Un Mapa Mental es un método de análisis que permite organizar con facilidad los pensamientos y utilizar al máximo las capacidades mentales. Es la forma más sencilla de gestionar el flujo de información entre tu cerebro y el

exterior” Para la construcción de un mapa mental se debe usar mucha creatividad para poder irradiar ramas de una imagen central, usando colores, símbolos, dibujos y palabras que se enlazan entre sí.

Collado (2011),”Consiste en una representación en forma de diagrama que organiza una cierta cantidad de información. Parte de una palabra o concepto central, alrededor del cual se organizan 5 ó 10 ideas o palabras relacionadas a dicho concepto”

Mori (2013), “Es la expresión del pensamiento irradiante y por lo tanto una función natural de la mente humana. Es una poderosa técnica gráfica que nos ofrece una llave maestra para acceder al potencial del cerebro”

VENTAJAS DE HACER UN MAPA MENTAL

Buzan (2004), “Los mapas mentales puede ayudar de maneras diferentes, como por ejemplo: Potencia la creatividad, ahorra tiempo, soluciona problemas, podemos organizar más eficientemente los pensamientos, aclara las ideas, permite que estudiemos más rápida y eficazmente, permite planificar”.

CÓMO HACER UN MAPA MENTAL

Para Buzan (2004), los mapas mentales se pueden realizar en siete pasos sencillos, entre ellos tenemos:

- Empezar en el centro
- Dibujar en el centro de la hoja una imagen que simbolice tu idea principal.
- Utilizar muchos colores

- Partiendo de la imagen central irradia hacia el exterior las palabras clave y las ideas más importantes relacionadas con el tema escogido.
- Trazar líneas curvas en un lugar de rectas. Porque las líneas rectas aburren al cerebro.
- Utilizar sólo una palabra clave por línea
- Utilizar muchas imágenes, como la imagen central.

2.1.2.3. ESTUDIO DE CASOS

Collado (2011), "Consiste en describir una situación real (problema) para que los alumnos, de manera individual o grupal, la analicen y tomen decisiones al respecto". Ésta situación simulará la realidad que se encuentra en el día a día; para ello el docente planteará el objetivo del caso y guiará a los alumnos a la solución del problema con sustento teórico

Bisquerra (2009), "El estudio de casos es un método de investigación cualitativa que se ha utilizado ampliamente para comprender en profundidad la realidad social y educativa" Por medio del estudio de casos, analizaremos la realidad y daremos la mejor solución

VENTAJAS DEL ESTUDIO DE CASOS

Llanes & Massot (2013), refiere que el estudio de casos "permite integrar la teoría y la práctica; además fomenta el acercamiento a la realidad profesional; favorece el desarrollo del juicio crítico, fomenta el desarrollo de habilidades interpersonales y trabajo cooperativo, compromete y responsabiliza al estudiante de su propio aprendizaje procesos". Como lo menciona el autor, el estudio de casos tiene diversas ventajas, ya que permite que el alumno pueda

integrar todos los conocimientos teóricos con la realidad; haciendo que el alumno genere diversas soluciones a situaciones problema que se presenten en el caso.

CÓMO HACER UN ESTUDIO DE CASOS

El estudio de caso tiene dos partes; la primera parte es la elaboración del caso; para ello Llanes & Massot (2013), mencionan que en ésta parte el docente es el responsable; para ello el caso “debe ser claro, comprensible, intelectualmente honesto y hábilmente elaborado. El comienzo del relato debe atraer de inmediato la atención de los lectores. Debe centrarse en sucesos importantes e intensificar la tensión del relato en los puntos de vista conflictivos”.

Llanes & Massot (2013), enumeran una serie de elementos que pueden dar ideas para su desarrollo:

- Buscar un título atrayente.
- Identificar los pasajes confusos de los primeros borradores y suprimirlos o eliminarlos.
- Examinar el material poniéndose en el lugar de otro.
- Variar la extensión y la sintaxis de las frases.
- Destacar los aspectos más importantes al comienzo y al final de los párrafos.
- No ser repetitivo.
- Buscar la coherencia en el relato.

Para Llanes & Massot (2013), la segunda etapa del caso es el análisis, en la que los alumnos serán partícipes de ello. Ésta etapa se inicia con una lectura del caso, con el objetivo de comprender la situación en forma global, y a continuación se procede a:

- Determinar los aspectos básicos a analizar, identificando los puntos más importantes y determinando si hay uno o varios problemas.
- Relacionar el caso con los fundamentos teóricos que nos ayuden a su comprensión y resolución.
- Desarrollar posibles soluciones y pensar en diferentes alternativas, para poder seleccionar la mejor o las mejores.
- Aplicar la solución elegida, desarrollando una estrategia que permita llevar a la práctica dicha solución y sus posibles consecuencias. Elaborar un pequeño informe en el que se exprese juicios de valor sobre el caso desarrollado, así como sobre la experiencia adquirida.
- Diseñar un proceso de evaluación de su puesta en
- práctica para poder valorar el éxito obtenido.

2.1.2.4. EL DEBATE

Sánchez (2012) manifiesta que un debate es una “competición entre dos antagonistas, en los que, a diferencia de lo que ocurre en una simple discusión, existe una tercera parte (un juez, un auditorio) cuya aprobación buscan los dos contendientes”.

Para Sanchez (2012), un debate es “una competición (un reto, un desafío) entre dos antagonistas, en los que, a diferencia de lo que ocurre en una simple discusión, existe una tercera parte (un juez, un auditorio) cuya aprobación buscan los dos contendientes”.

Para Leire (2014) el debate universitario se desarrolla mediante “una competición de la palabra en la que se plantea una pregunta que deben responderse de forma afirmativa o

negativa. Estas dos posturas siempre serán irreconciliables y un jurado imparcial emite un juicio a cerca de quién ha defendido mejor”

VENTAJAS DE REALIZAR UN DEBATE

Para Sánchez (2012) un debate en clase tiene varias ventajas, puesto que éste “permite seleccionar información para el tema en cuestión y así poder refutar al oponente las ideas que puedan expresar. Además permite desarrollar conexiones lógicas, para ver las semejanzas entre las ideas del oponente y sus ideas planteadas”.

Como lo menciona el autor, para realizar un debate, el alumno tendrá que leer el tema, sacar ideas principales para preparar sus argumentos y finalmente tener la capacidad de comunicar para así convencer sus ideas a la audiencia.

CÓMO REALIZAR UN DEBATE

Un debate tiene tres fases muy importantes: Antes (planificación y preparación), durante (ejecución) y después (evaluación); en éste método contempla la visión de los dos actores: docente y alumno.

Según Sánchez (2012) el docente que quiera utilizar el debate como técnica de enseñanza “debe escoger un tema de debate, redactar la posición, explicar el formato acorde a nuestros objetivos docentes, diseñar el acta de los jueces, reunirse con los equipos y orientarlos, escoger el jurado, juzgar el debate y hacer comentarios” como nos lo explica el autor, el docente tendrá que planificar el debate, cuidando los

detalles del mismo para generar una discusión entre los alumnos.

Sánchez (2012), Refiere que los alumnos también deben seguir algunos pasos para poder debatir. El autor refiere que para debatir, “los alumnos deben analizar la proposición, pensar en argumentos, investigar, preparar argumentos a favor o en contra, repartir posiciones, redactar forma interna y practicar”, la labor de los alumnos será en poder analizar y argumentar con base teórica su posición frente a algún tema.

2.2. TEORÍAS RELACIONADAS AL APRENDIZAJE

APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO: AUSUBEL

La teoría del aprendizaje significativo ve los procesos que el alumno pone en juego para poder aprender. Rodríguez (2008) Menciona que ésta Teoría “Pone el énfasis en lo que ocurre en el aula cuando los estudiantes aprenden, en la naturaleza de este aprendizaje, en las condiciones que se requiere para que éste se produzca, en sus resultados y, consecuentemente, en su evaluación” por medio de esta teoría se ven todos los elementos, factores y condiciones que garantizan que el alumno adquiera el aprendizaje, lo asimile y lo retenga, de modo que adquiera significado para el mismo alumno. Es por ello que muchos autores llaman a ésta teoría una teoría constructivista, ya que es el propio individuo el que genera y construye su propio aprendizaje dentro del aula por medio de la organización y reestructuración del conocimiento.

David Ausubel propone el aprendizaje significativo, que se fundamenta en la adquisición al relacionar la nueva información con los conocimientos previos que el sujeto dispone en su memoria. Para Rodríguez (2008) el aprender significativamente quiere decir “poder atribuir significado al nuevo

contenido de aprendizaje dicha atribución solo puede efectuarse a partir de lo que ya se conoce”.

CONDICIONES DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Rodríguez (2008), Propone que para que el aprendizaje sea verdaderamente significativo se requieren dos condiciones:

- **SIGNIFICATIVIDAD LÓGICA**

Cuando el contenido que aprenderá el estudiante es potencialmente significativo. Es decir que los contenidos de dicho aprendizaje deben ser organizados como un todo coherente y poseer una estructura clara y una lógica interna.

- **SIGNIFICATIVIDAD PSICOLÓGICA**

Cuando se requiere que el estudiante tenga conocimientos previos relacionados con lo nuevo que va a aprender. Es por este motivo que es importante una evaluación diagnóstica, pues a través de ésta podemos detectar en qué nivel de aprendizaje están los alumnos.

TIPOS DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Según Rodríguez (2008), se pueden distinguir tres clases de aprendizaje significativo que han sido propuestos por David Ausubel:

- **APRENDIZAJE DE REPRESENTACIONES**

En éste tipo de aprendizaje el estudiante otorga significado a símbolos asociándolos a aquella parte concreta y objetiva de la realidad a la que hacen referencia, recurriendo a conceptos fácilmente disponibles.

- **APRENDIZAJE DE CONCEPTOS**

Este segundo tipo de aprendizaje es parecido al anterior, puesto que se complementan y encajan; sin embargo hay una diferencia entre ambos: en el aprendizaje de conceptos, en vez de asociarse un símbolo a un objeto concreto y objetivo, se relaciona con una idea abstracta,

haciendo que en la mayoría de los casos esto se convierta en un significado muy personal; algo que hemos vivido nosotros y nadie más.

- **APRENDIZAJE DE PROPOSICIONES**

En éste tercer tipo de aprendizaje, el conocimiento surge de la combinación lógica de conceptos. Por eso, constituye la forma de aprendizaje significativo más elaborada, y a partir de ella se es capaz de realizar apreciaciones científicas, matemáticas y filosóficas muy complejas. Éste tipo de aprendizaje es voluntario y consciente por lo que demanda mayor esfuerzo

2.2.1. APRENDIZAJE

Según González (2014), “El aprendizaje es un proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores. Produciéndose un cambio permanente en la conducta de un sujeto; ocurriendo como resultado de una práctica repetitiva o la experiencia”. Por medio del aprendizaje vamos adquiriendo habilidades para vivir en sociedad, ser buenos seres profesionales, humanos y así podamos enfrentarnos y resolver situaciones desconocidas; además de ello vamos modificando ciertas cosas ya aprendidas a lo largo de nuestra vida.

Para Schunk (2012), el aprendizaje es un “cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de cierta manera, el cual es resultado de la práctica o de otras formas de experiencia”. Para éste autor, el aprendizaje es un cambio que perdura a lo largo del tiempo y ocurre por medio de la experiencia; consideramos que si en éste aprendizaje incluimos herramientas atractivas como las TIC, esto ayudará a tener un aprendizaje más profundo y duradero en el tiempo.

2.2.2. DIMENSIONES DEL APRENDIZAJE

Marzano (2005), en su libro Dimensiones del Aprendizaje; hace referencia que el aprendizaje no es solamente una manera de llenar cabezas con contenidos y habilidades; sino que los aprendizajes más efectivos son aquellos que tienen un ritmo en forma de espiral, extendiendo y profundizando la información que es adquirida previamente. De éstas dimensiones consideramos estas tres como las más importantes para poder aprender efectivamente:

2.2.2.1. ACTITUDES Y PERCEPCIONES

La primera dimensión que menciona Marzano (2005) es la de percepciones y habilidades, y ésta se refiere al “hecho de que sin estos dos elementos, los estudiantes difícilmente podrán aprender adecuadamente”; para el autor es fundamental tener un adecuado clima en el aula de clases ya que éste influye en el aprendizaje; así como ayuda a desarrollar actitudes positivas para la elaboración de las diversas actividades. Por otro lado, es importante la convicción que los estudiantes tengan de sus habilidades y recursos para completar con éxito las actividades que se le encarga.

2.2.2.2. ADQUIRIR Y PROCESAR EL CONOCIMIENTO

Para poder adquirir e integrar nuevos conocimientos, debemos considerar el tipo de conocimiento que deseamos enseñar. Marzano (2005), Refiere que “cuando usted planifique una lección o una unidad, lo primero que debe considerar es el contenido declarativo y de procedimientos que necesita enseñar. Es muy importante distinguir estos dos tipos de conocimiento, porque los aprendemos de diferente forma”. Y es que este autor plantea un aprendizaje declarativo; que comprende la fase de construcción de significado, organización de la información y almacenamiento de la información

para que el individuo pueda crear su propio conocimiento y un aprendizaje de procedimientos; que comprende la fase de la construcción de modelos, moldeamiento e internalización; esta fase implica procesar y transformar los conocimientos según la información que sea relevante para el individuo, de ésta forma la internalizará y el aprendizaje será más significativo.

Marzano (2005), manifiesta que ésta dimensión “ayuda a los estudiantes a integrar el conocimiento nuevo con el conocimiento que ya se tiene” esto permitirá organizar el conocimiento nuevo de manera significativa para hacerlo parte de su memoria a largo plazo.

2.2.2.3. PROFUNDIZAR Y REFINAR EL CONOCIMIENTO

En esta dimensión el alumno añade nuevas distinciones y hace nuevas conexiones, además analiza lo que ha aprendido con mayor profundidad y rigor.

Marzano (2005) Refiere que “la profundización y el refinamiento del conocimiento no es algo que ocurre sin algún esfuerzo. Requiere de un tipo de razonamiento y de un nivel de rigor que usualmente no forma parte de la adquisición e integración del conocimiento inicial”. Para poder llegar a esta profundización y refinamiento de conocimiento los alumnos deben utilizar algunas actividades educativas, como: la comparación de semejanzas y diferencias entre cosas; clasificación para poder agruparlos en categorías; razonamiento inductivo y deductivo, análisis de errores, elaboración de fundamentos que permitan sostener las aseveraciones. Usando éstas actividades educativas, el alumno podrá comprender los contenidos de mejor manera.

Marzano (2005) Menciona que: “las actividades de profundización y refinamiento, cuando se utilizan consciente y rigurosamente, ayudan a los estudiantes a desarrollar sus conocimientos y destrezas en una

forma nueva e inusual que excede la comprensión original”. La idea es poder ser conscientes de lo que aprendemos para que éste aprendizaje sea un aprendizaje significativo en medio de nuestra vida.

2.2.2.4. USO SIGNIFICATIVO DEL CONOCIMIENTO

Marzano (2005) Refiere que ésta dimensión está relacionada, según los psicólogos cognoscitivistas, con el aprendizaje más efectivo, “el cual ocurre cuando el educando es capaz de utilizar el conocimiento para realizar tareas significativas. Planear la instrucción para lograr esta dimensión es una de las decisiones más importantes que el profesor puede hacer”. En ésta última dimensión, el estudiante tendrá que realizar tareas cognitivamente complejas en las que tendrá que tener capacidad de resolver diversas situaciones problema sabiendo tomar decisiones adecuadas.

2.2.2.5. HÁBITOS MENTALES PRODUCTIVOS

Los hábitos mentales es la última dimensión de del modelo de Marzano (2005); ésta se refiere a los “hábitos que usan los pensadores críticos, creativos y con autocontrol, siendo los hábitos que permitirán el autoaprendizaje en el individuo en cualquier momento de su vida que lo requiera”; Marzano refiere que algunos hábitos mentales más frecuentes son: el ser claros y buscar claridad, el ser de mente abierta, el control de la impulsividad y el ser consiente de los propios pensamientos. Para el autor ésta es la dimensión más importante ya que atraviesa todas las demás. En ésta dimensión los estudiantes deben usar las tres categorías: autorregulación, razonamiento crítico y razonamiento creativo.

2.3. FORMULACIÓN AL PROBLEMA

¿Cuáles son los efectos de las estrategias docentes para la mejorar del aprendizaje del curso de Comportamiento Organizacional en los alumnos de Administración de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo?

2.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Dicha investigación, permitirá tener un mayor conocimiento sobre efectos de las estrategias docentes para la mejora el aprendizaje de los alumnos del curso comportamiento organizacional de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo lo cual es de interés para los responsables de dicha Universidad, puesto que los resultados porcentuales permitirán que la Universidad pueda tomar medidas correctivas por medio de la implementación de programas.

Por otro lado el uso de estrategias docentes de forma permanente; mejorará el aprendizaje significativo en los alumnos, contribuyendo de este modo a la formación académica de los estudiantes.

Así mismo, esta investigación estará a disposición de la comunidad Chiclayana, alumnos y profesionales en general que estén interesados en conocer sobre los efectos de las estrategias docentes para mejorar el aprendizaje del curso de Comportamiento Organizacional de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo; siendo un punto de partida para la elaboración de otras investigaciones, a fin de procurar la búsqueda y producción de conocimiento científico.

2.5. HIPÓTESIS

Ha: Si aplicamos estrategias docentes, entonces mejora el aprendizaje del curso comportamiento organizacional de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo.

Ho: Si aplicamos estrategias docentes, entonces no mejora el aprendizaje del curso comportamiento organizacional de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo.

2.6. OBJETIVO

2.6.1. OBJETIVO GENERAL:

Determinar los efectos de las estrategias docentes para mejorar el aprendizaje del curso Comportamiento Organizacional en la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo.

2.6.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Determinar el nivel de aprendizaje del curso Comportamiento Organizacional en la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo.
- Implementar y aplicar estrategias docentes en el curso Comportamiento Organizacional en la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo.
- Evaluar en qué medida las estrategias docentes han mejorado el aprendizaje del curso Comportamiento Organizacional en la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo.
- Contrastar los resultados obtenidos con la aplicación de estrategias docentes con el curso Comportamiento Organizacional en la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es pre experimental porque su grado de control es mínimo y se lleva en un solo grupo de estudio.

Diseño pre experimental con Pre test y Post test:

$$\mathbf{G. E: O_1 X O_2}$$

G.E: Grupo de estudio

O₁: Aplicación del pre test

O₂: Aplicación del post test

X: Estrategias docentes

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN: EXPLICATIVA APLICATIVA

Explicativo porque pretende establecer las causas de los sucesos, fenómenos que se estudia en la investigación. Mientras que es aplicada porque confronta la teoría con la realidad del problema (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.3. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

3.3.1. VARIABLES:

VI: ESTRATEGIAS DOCENTES

(Anijovich & Mora, 2009) “Conjunto de decisiones que toma el docente para orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje. Se trata

de orientaciones generales acerca de cómo enseñar un contenido que queremos que nuestros alumnos comprendan, por qué y para qué”.

VD: APRENDIZAJE

González (2014) “El aprendizaje es un proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores. Produciéndose un cambio permanente en la conducta de un sujeto; ocurriendo como resultado de una práctica repetitiva o la experiencia”.

3.3.2. OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
VI ESTRATEGIAS DOCENTES	RESÚMENES	• Lee el texto	Programa “Aprender a aprender con estrategias docentes”
		• Selecciona las ideas principales	
		• Analiza	
	MAPAS MENTALES	• Organiza la información	
		• Realiza recursos gráficos	
		• Utiliza Palabras claves	
	ESTUDIO DE CASOS	• Selecciona la información	
		• Interpreta	
		• Da soluciones lógicas	
	DEBATES	• Busca información	
		• Prepara argumentos lógicos	
		• Defiende sus ideas	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
VD APRENDIZAJE	PERCEPCIONES Y HABILIDADES	• Tiene percepciones positivas para aprender	Cuestionario
		• Observa y recuerda la información	
		• Realiza las actividades en el aula fácilmente	
	ADQUIRIR Y PROCESAR EL CONOCIMIENTO	• Entiende la información nueva	
		• Integra el conocimiento nuevo con el conocimiento que ya se tiene	
		• Aplica los conocimientos aprendidos	
	PROFUNDIZAR Y REFINAR EL CONOCIMIENTO	• Compara con los conocimientos adquiridos	
		• Clasifica y agrupa las materias aprendidas	
		• Analiza lo aprendido con mayor profundidad	
	USO SIGNIFICATIVO DEL CONOCIMIENTO	• Hace uso del conocimiento o la información adquirida	
		• Investiga la forma de aplicar los conocimientos adquiridos	
		• Soluciona problemas usando los conocimientos adquiridos y habilidades.	
	HÁBITOS MENTALES	• Piensa y busca claridad	
		• Aprende a controlar sus impulsos	
		• Utiliza sus propios métodos para adquirir conocimiento	

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. POBLACIÓN

Según Tamayo (2012) señala:

Que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. (p.189).

Dicha investigación estuvo conformada por 39 estudiantes entre 18 a 27 años de edad, del III ciclo de la escuela de Administración que llevan el curso Comportamiento organizacional de la Universidad César Vallejo – Chiclayo

CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

Los alumnos deben cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- Alumnos de Administración de la Universidad César Vallejo.
- Alumnos pertenecientes al III ciclo.
- Alumnos que estén matriculados durante el Semestre Académico 2007 – II en el curso Comportamiento Organizacional.
- Alumnos que hayan participado del programa de estrategias docentes para mejorar el aprendizaje.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Los estudiantes que no cumplan con los requisitos antes mencionados, quedarán excluidos:

- Alumnos que no pertenezcan a dicha Universidad o Escuelas de Administración.
- Alumnos de otros ciclos académicos.

- Alumnos que no estén matriculados durante el Semestre Académico 2007 – II en el curso Comportamiento Organizacional.

3.4.2. MUESTRA

La muestra estará conformada por los 39 estudiantes del III ciclo de la escuela de Administración, pues el trabajo de investigación es pre experimental y por ende se centra en un solo grupo de estudio.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

3.5.1. TÉCNICAS DE GABINETE

Tiene como finalidad, la recolección de datos bibliográficos referidos al trabajo de investigación. Está constituido por la técnica de fichaje, utilizando para ello los siguientes instrumentos:

- **Ficha bibliográfica:** utilizada para registrar datos principales de las fuentes consultadas. Tienen como propósito analizar material impreso. Se usa en la elaboración del marco teórico del estudio. Para una investigación de calidad, se sugiere utilizar simultáneamente dos o más técnicas de recolección de información, con el propósito de contrastar y complementar los datos.
- **Ficha textual:** utilizada para transcribir párrafos de la versión original de más interés.
- **Ficha de resumen:** utilizada para sintetizar o registrar datos fundamentales de una lectura.

3.5.2. INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE:

Para medir la variable Aprendizaje, se elaboró un cuestionario de con 15 ítems en base a las 5 dimensiones de Marzano (2005). Para cada dimensión se realizaron tres ítems. Luego que se elaboraron los ítems, se validaron por medio de criterio de tres jueces quienes dieron la conformidad del cuestionario. Al mismo tiempo se sacó la Confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach

- **Confidencialidad:** Es una garantía de que los informes proporcionados no serán divulgados públicamente de manera que puedan ser identificados y que dicha información sea utilizada de manera inadecuada, excepto de quienes estén implicados en el estudio.
- **Credibilidad:** Se refiere a la veracidad de los descubrimientos relacionados, como una investigación y hace referencia a la necesidad que exista una concordancia entre los resultados de la investigación y las percepciones que los sujetos participantes poseen de la realidad estudiada y que serán presentados en el informe final.
- **Confiabilidad:** Denota la objetividad o neutralidad de la información determinada a partir de que dos o más personas concuerden respecto de la pertinencia o el significado de los datos. Este se centra en las características de los datos si son susceptibles de confirmación

3.5.3. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Los datos obtenidos del instrumento se analizaron con el programa SPSS, para ser tabulados y ordenados, asimismo fueron calificados y procesados para luego ser presentados en forma de tablas y gráficos.

Luego de la recopilación de los datos se procedió a calificar y organizar la información en una base de datos. La información antes obtenida se analizó y se mostró en cuadros y gráficos para ser descritos y concatenados.

3.5.4. CONFIABILIDAD: ALFA CRONBACH

Para verificar con este criterio, se aplicó el alfa de Cron Bach, al trasladar los datos tabulados del cuestionario de aprendizaje a los 39 estudiantes del curso comportamiento organizacional de la Universidad César Vallejos, filial Chiclayo al programa SPSS, pues si el número muestra un valor cercano a 1.00, más alto será el grado de confiabilidad. En este caso, el resultado nos da un valor de 0, 888 entonces se puede determinar que el instrumento empleado tiene un buen grado de confiabilidad.

RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS

		N	%
Casos	Válido	39	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	39	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	15

ESTADÍSTICAS DE TOTAL DE ELEMENTO

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	26,59	45,669	,455	,885
2	27,13	47,430	,269	,892
3	26,69	42,850	,674	,875
4	26,87	42,852	,586	,880
5	26,95	44,997	,510	,883
6	26,92	44,862	,512	,883
7	27,26	43,722	,611	,878
8	27,21	44,588	,571	,880
9	27,28	44,366	,601	,879
10	27,21	43,799	,659	,877
11	27,54	45,887	,535	,882
12	27,21	43,430	,629	,878
13	27,54	45,518	,470	,884
14	27,00	43,579	,543	,882
15	26,97	42,973	,674	,876

3.5.5. ASPECTOS ÉTICOS.

Se ha actuado con ética en la elaboración de la presente investigación, es decir no se ha cambiado, inventado, omitido datos ni resultados; tampoco se ha apropiado de ideas de terceros, es decir se ha cumplido a cabalidad con las recomendaciones de APA, tanto para las citas, como para referencia bibliógrafas. Esto significa que se cumple con los siguientes valores: Honestidad, compromiso, coherencia y autenticidad, al momento de reportar los datos reales, aplicación de un método adecuado en relación a los objetivos. Originalidad, procurando no hacer uso de la apropiación de ideas de otros sin citarlos previamente. Igualmente, en el proceso de la aplicación de pre y pos test sobre la autoevaluación del aprendizaje, a los participantes

no se les obligo a responder sin su consentimiento, ellos voluntariamente accedieron a apoyar con todo lo que sea necesario para el trabajo de investigación, además no se ha permitido que los datos personales obtenidos se utilicen para propósitos ajenos a la investigación, perjudicando a los participantes. Al mismo tiempo se consideraron los siguientes puntos principales:

- El presente trabajo respeta las fuentes usadas siempre considerando las indicaciones de American Psychological Association (APA 6ta edición).
- La investigación elaborada se utiliza para fines académicos, con el objetivo de solucionar el problema de la investigación planteada. Siempre guardando la confidencialidad de la información obtenida.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

IV. RESULTADOS Y DISCUSION

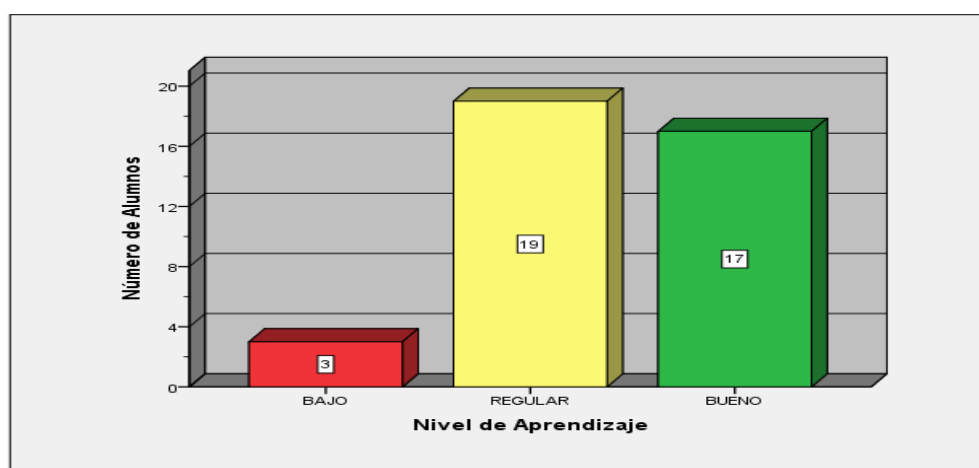
4.1. RESULTADOS DEL PRE TEST

TABLA N° 01

NIVELES DE APRENDIZAJE DEL CURSO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, CAMPUS CHICLAYO – PRE TEST

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	3	7,7	7,7	7,7
REGULAR	19	48,7	48,7	56,4
BUENO	17	43,6	43,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

NIVEL DE APRENDIZAJE DEL CURSO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO EN EL PRE-TEST



Fuente: Cuestionario de Aprendizaje – Noviembre del 2017

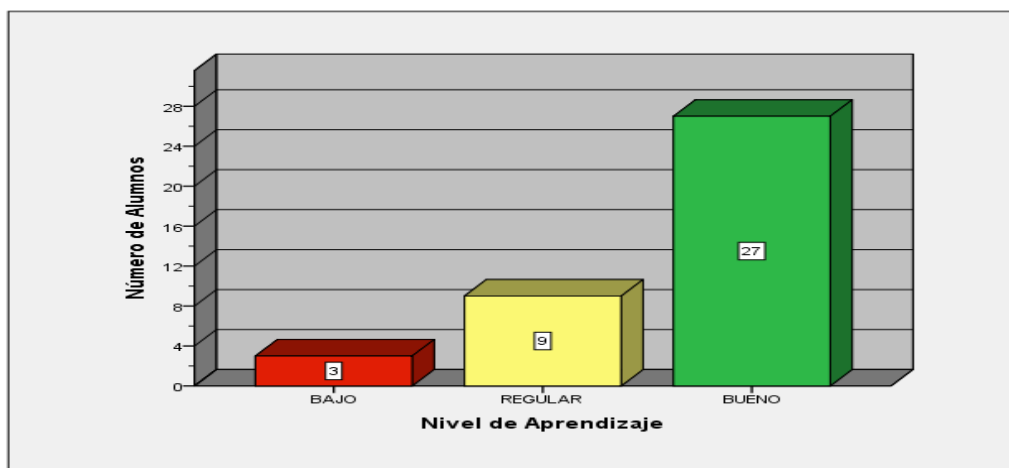
En la tabla N° 01, podemos observar que en el pre test, el 48,7% de alumnos presentan un nivel regular en cuando a su aprendizaje, a comparación de 7,7% de alumnos que presentan un nivel bajo de aprendizaje en el curso de Comportamiento organizacional. Esto nos indica que la mayoría de alumnos poseen algunas habilidades o destrezas para adquirir conocimientos de dicho curso

TABLA N° 02

**NIVELES DE APRENDIZAJE SEGÚN LA DIMENSIÓN:
ACTITUDES Y PERCEPCIONES DEL CURSO
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO, CAMPUS CHICLAYO – PRE TEST**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	3	7,7	7,7	7,7
REGULAR	9	23,1	23,1	30,8
BUENO	27	69,2	69,2	100,0
Total	39	100,0	100,0	

DIMENSIÓN: ACTITUDES Y PERCEPCIONES



Fuente: Cuestionario de Aprendizaje – Noviembre del 2017

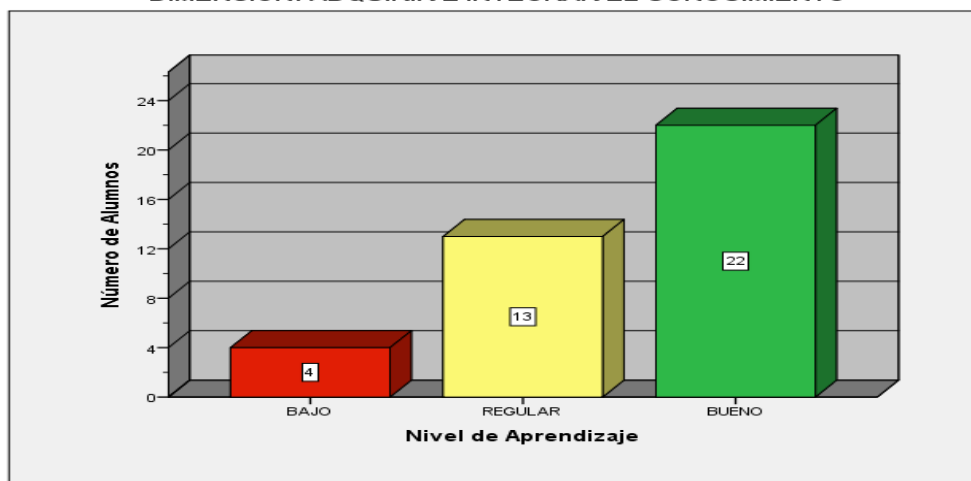
En la tabla N° 02, podemos observar que en el pre test, el 69,2% de alumnos presentan un nivel bueno en la dimensión: actitudes y percepciones, a comparación de 7,7% de alumnos que presentan un nivel bajo. Esto nos indica que más de la mitad de la mitad de alumnos tienen actitudes y percepciones positivas frente al aprendizaje, haciendo que éste sea mejor.

TABLA N° 03

NIVELES DE APRENDIZAJE SEGÚN LA DIMENSIÓN: ADQUIRIR E INTEGRAR EL CONOCIMIENTO DEL CURSO COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, CAMPUS CHICLAYO – PRE TEST

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	4	10,3	10,3	10,3
REGULAR	13	33,3	33,3	43,6
BUENO	22	56,4	56,4	100,0
Total	39	100,0	100,0	

DIMENSIÓN: ADQUIRIR E INTEGRAR EL CONOCIMIENTO



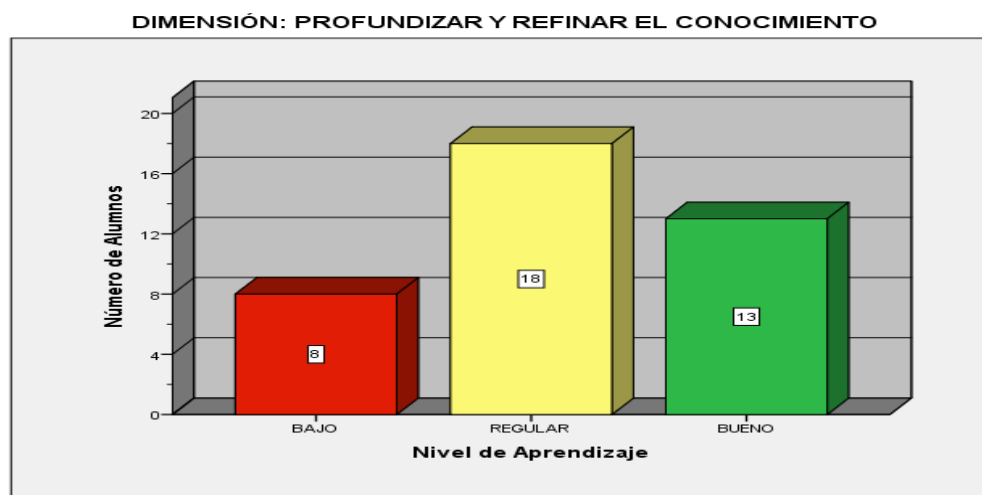
Fuente: Cuestionario de Aprendizaje – Noviembre del 2017

En la tabla N° 03, podemos observar que en el pre test, el 55,4% de alumnos presentan un nivel bueno en la dimensión: adquirir e integrar el conocimiento, a comparación de un 10,3% de alumnos que presentan un nivel bajo. Esto nos indica que la mayoría de alumnos integran los conocimientos nuevos con el conocimiento que ya se tiene.

TABLA N° 04

**NIVELES DE APRENDIZAJE SEGÚN LA DIMENSIÓN:
PROFUNDIZAR Y REFINAR EL CONOCIMIENTO DEL CURSO
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, CAMPUS CHICLAYO – PRE
TEST**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	8	20,5	20,5	20,5
REGULAR	18	46,2	46,2	66,7
BUENO	13	33,3	33,3	100,0
Total	39	100,0	100,0	



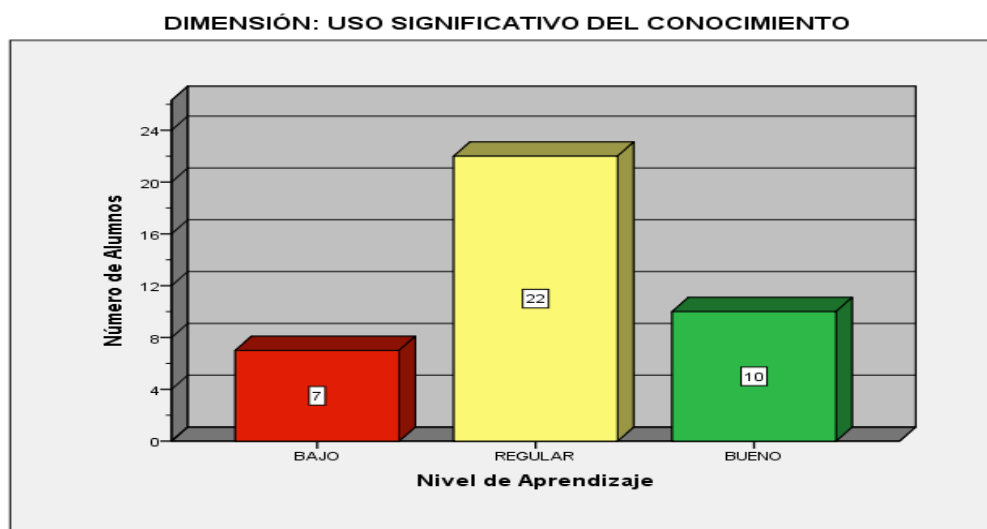
Fuente: Cuestionario de Aprendizaje – Noviembre del 2017

En la tabla N° 04, podemos observar que en el pre test, el 46,2% de alumnos presentan un nivel regular en la dimensión: Profundizar y refinar el conocimiento, a comparación de 20,5% de alumnos que presentan un nivel bajo. Esto nos indica que la mayoría de alumnos analizan lo aprendido con profundidad, reconociendo así los significados de la clase.

TABLA N° 05

NIVELES DE APRENDIZAJE SEGÚN LA DIMENSIÓN: USO SIGNIFICATIVO DEL CONOCIMIENTO DEL CURSO COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, CAMPUS CHICLAYO – PRE TEST

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	7	17,9	17,9	17,9
REGULAR	22	56,4	56,4	74,4
BUENO	10	25,6	25,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	



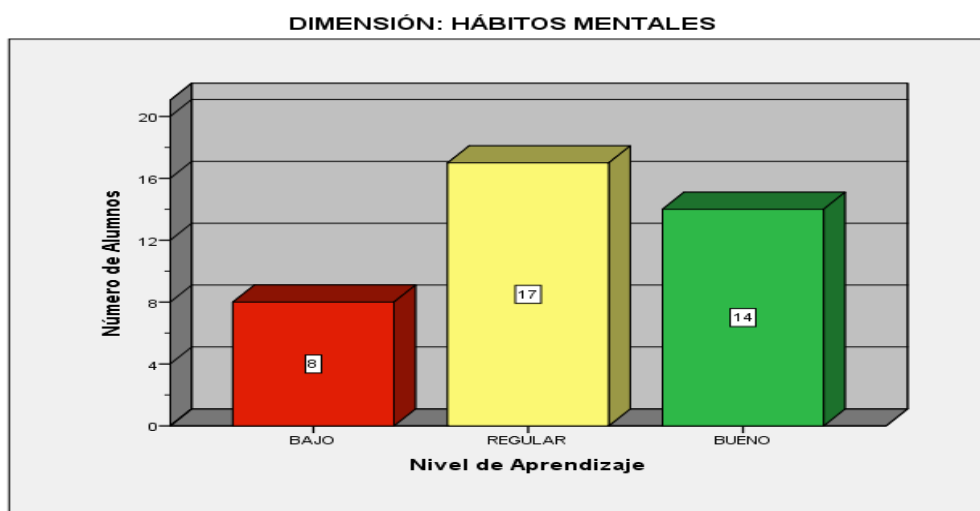
Fuente: Cuestionario de Aprendizaje – Noviembre del 2017

En la tabla N° 05, podemos observar que en el pre test, el 56,4% de alumnos presentan un nivel regular en la dimensión: uso significativo del conocimiento, a comparación del 25,6% de alumnos que presentan un nivel bueno. Esto nos indica que más de la mitad de alumnos son capaces de utilizar el conocimiento para realizar tareas significativas o solucionar un problema.

TABLA N° 06

**NIVELES DE APRENDIZAJE SEGÚN LA DIMENSIÓN:
HÁBITOS MENTALES DEL CURSO COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO,
CAMPUS CHICLAYO – PRE TEST**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	8	20,5	20,5	20,5
REGULAR	17	43,6	43,6	64,1
BUENO	14	35,9	35,9	100,0
Total	39	100,0	100,0	



Fuente: Cuestionario de Aprendizaje – Noviembre del 2017

En la tabla N° 06, podemos observar que en el pre test, el 43,6% de alumnos presentan un nivel regular en la dimensión: hábitos mentales, a comparación del 20,5% de alumnos que presentan un nivel bajo. Esto nos indica que menos de la mitad de alumnos generan integran y combinan ideas en un producto, plan o propuesta nuevos para ellos mismos.

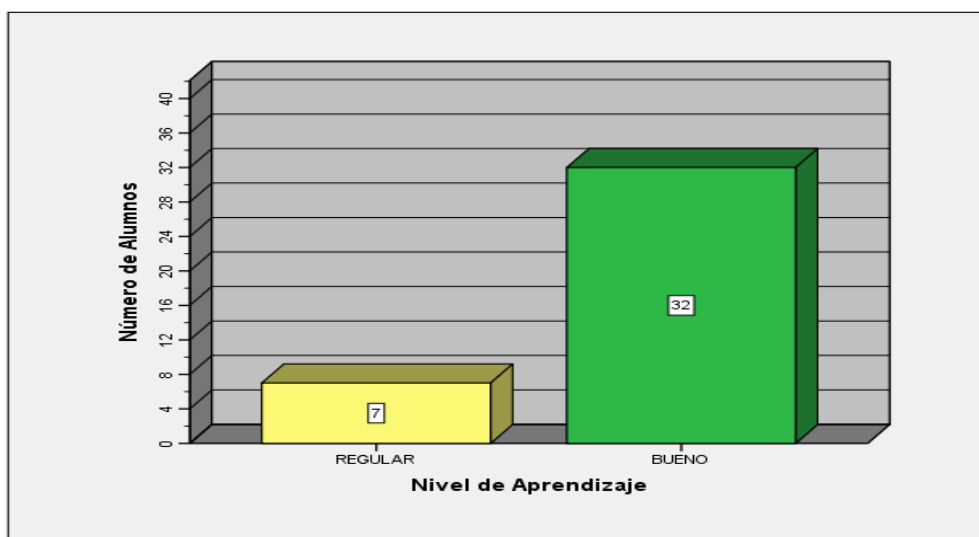
4.2. RESULTADOS DEL POST TEST

TABLA N° 07

NIVELES DE APRENDIZAJE DEL CURSO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, CAMPUS CHICLAYO – POST TEST

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	7	17,9	17,9	17,9
BUENO	32	82,1	82,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

NIVEL DE APRENDIZAJE DEL CURSO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO EN EL POST-TEST



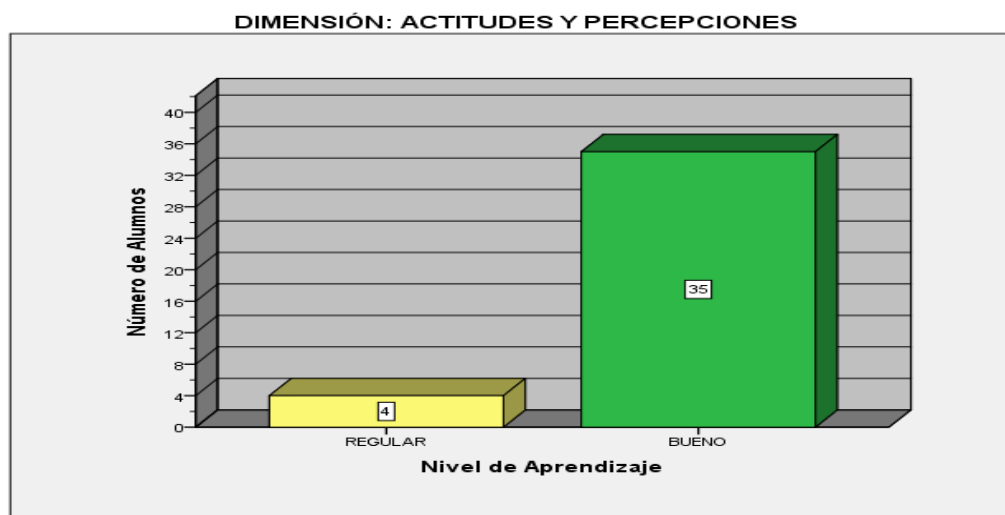
Fuente: Cuestionario de Aprendizaje – Noviembre del 2017

En la tabla N° 07, podemos observar que en el post test, el 82,1% de alumnos presentan un nivel bueno en cuando a su aprendizaje, a comparación de 17,9% de alumnos que presentan un nivel regular de aprendizaje en el curso de Comportamiento organizacional. Esto nos indica que después del programa aplicado un gran porcentaje de alumnos tuvo mayores habilidades o destrezas para adquirir conocimientos en el curso aprendido.

TABLA N° 08

**NIVELES DE APRENDIZAJE SEGÚN LA DIMENSIÓN:
ACTITUDES Y PERCEPCIONES DEL CURSO
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, CAMPUS CHICLAYO –
POST TEST**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	4	10,3	10,3	10,3
BUENO	35	89,7	89,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	



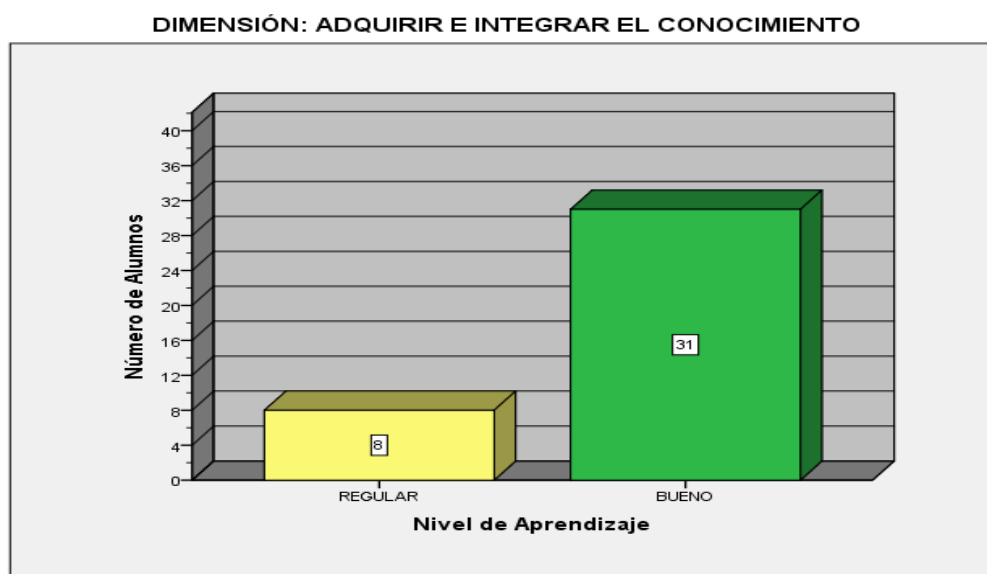
Fuente: Cuestionario de Aprendizaje – Noviembre del 2017

En la tabla N° 08, podemos observar que en el post test, el 89,7% de alumnos presentan un nivel bueno en la dimensión: actitudes y percepciones, a comparación de 10,3% de alumnos que presentan un nivel bajo. Esto nos indica que después de la aplicación del programa, los alumnos tuvieron actitudes y percepciones mucho más positivas frente al aprendizaje, haciendo que éste sea mejor.

TABLA N° 09

**NIVELES DE APRENDIZAJE SEGÚN LA DIMENSIÓN:
ADQUIRIR E INTEGRAR EL CONOCIMIENTO DEL CURSO
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, CAMPUS CHICLAYO –
POST TEST**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	8	20,5	20,5	20,5
BUENO	31	79,5	79,5	100,0
Total	39	100,0	100,0	



Fuente: Cuestionario de Aprendizaje – Noviembre del 2017

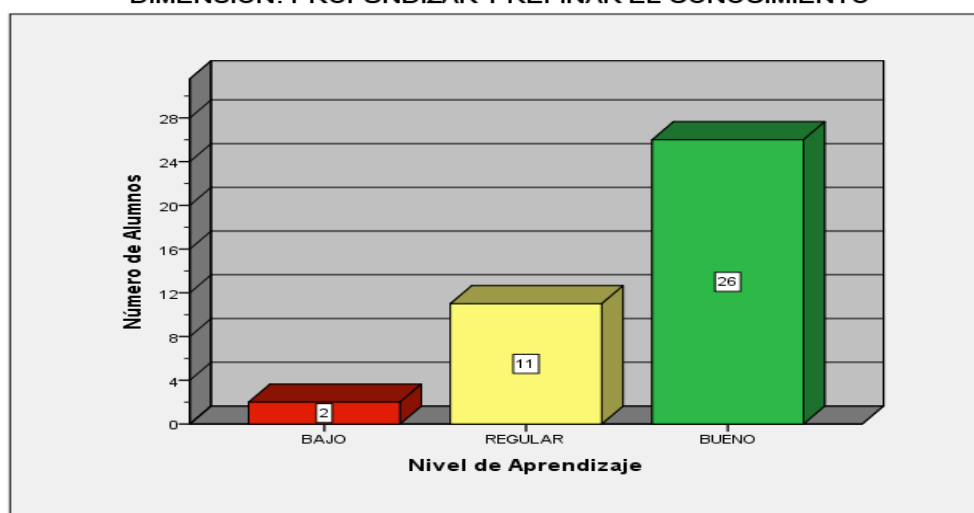
En la tabla N° 09, podemos observar que en el post test, el 79,5% de alumnos presentan un nivel bueno en la dimensión: adquirir e integrar el conocimiento, a comparación de un 20,5% de alumnos que presentan un nivel bajo. Esto nos indica que después de la aplicación del programa, los alumnos integraron mejor los conocimientos nuevos con los conocimientos que ya se tenían

TABLA N° 10

**NIVELES DE APRENDIZAJE SEGÚN LA DIMENSIÓN:
PROFUNDIZAR Y REFINAR EL CONOCIMIENTO DEL CURSO
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, CAMPUS CHICLAYO –
POST TEST**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	5,1	5,1	5,1
REGULAR	11	28,2	28,2	33,3
BUENO	26	66,7	66,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

DIMENSIÓN: PROFUNDIZAR Y REFINAR EL CONOCIMIENTO



Fuente: Cuestionario de Aprendizaje – Noviembre del 2017

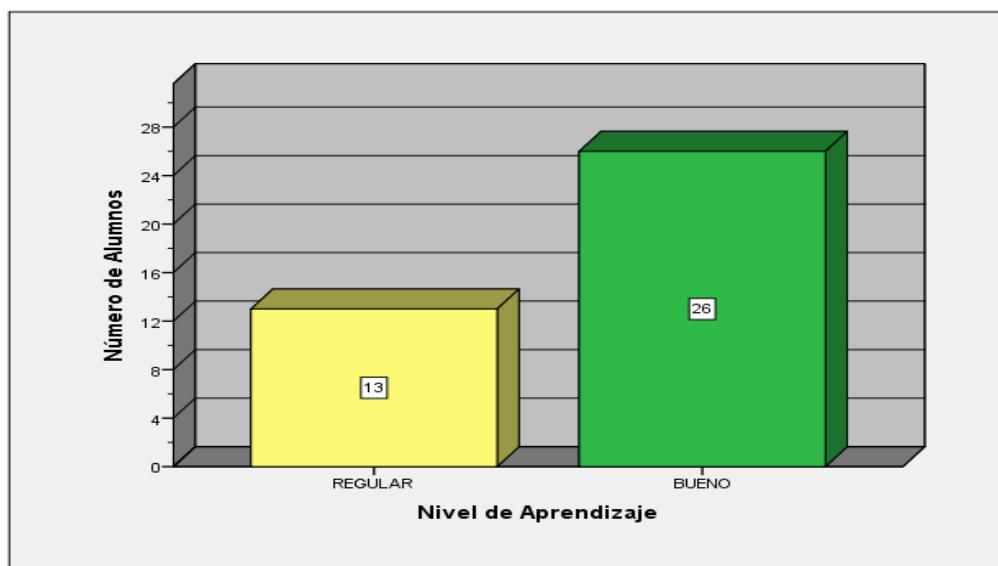
En la tabla N° 10, podemos observar que en el post test, el 66,7% de alumnos presentan un nivel bueno en la dimensión: Profundizar y refinar el conocimiento, a comparación de 5,1% de alumnos que presentan un nivel bajo. Esto nos indica que después de la aplicación de nuestro programa, los alumnos, lograron analizar lo aprendido con mayor profundidad, reconociendo así los significados de la clase.

TABLA N° 11

NIVELES DE APRENDIZAJE SEGÚN LA DIMENSIÓN: USO SIGNIFICATIVO DEL CONOCIMIENTO DEL CURSO COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, CAMPUS CHICLAYO – POST TEST

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	13	33,3	33,3	33,3
BUENO	26	66,7	66,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

DIMENSIÓN: USO SIGNIFICATIVO DEL CONOCIMIENTO



Fuente: Cuestionario de Aprendizaje – Noviembre del 2017

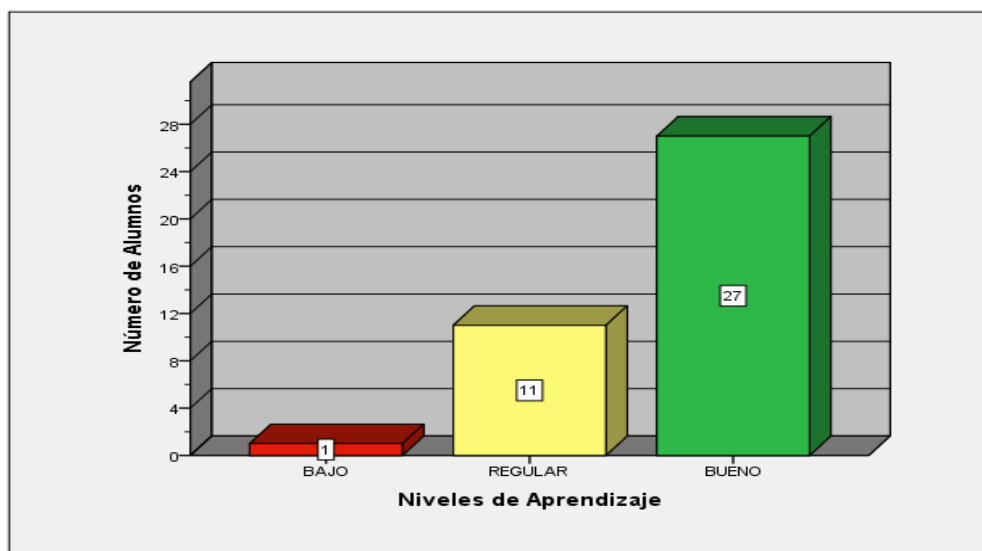
En la tabla N° 05, podemos observar que en el post test, el 66,7% de alumnos presentan un nivel bueno en la dimensión: uso significativo del conocimiento, a comparación del 33,3% de alumnos que presentan un nivel regular. Esto nos indica que después de la aplicación del programa los alumnos obtuvieron mayor capacidad de utilizar el conocimiento para realizar tareas significativas o solucionar un problema.

TABLA N° 12

**NIVELES DE APRENDIZAJE SEGÚN LA DIMENSIÓN:
HÁBITOS MENTALES DEL CURSO COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO,
CAMPUS CHICLAYO – POST TEST**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	1	2,6	2,6	2,6
REGULAR	11	28,2	28,2	30,8
BUENO	27	69,2	69,2	100,0
Total	39	100,0	100,0	

DIMENSIÓN: HÁBITOS MENTALES



Fuente: Cuestionario de Aprendizaje – Noviembre del 2017

En la tabla N° 12, podemos observar que en el post test, el 69,2% de alumnos presentan un nivel bueno en la dimensión: hábitos mentales, a comparación del 2,6% de alumnos que presentan un nivel bajo. Esto nos indica que después del programa, los alumnos lograron generar, integrar y combinar ideas en un producto, plan o propuesta nuevos para ellos mismos.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para el presente trabajo de investigación se aplicó un pre y post test para medir el nivel de aprendizaje de los alumnos del curso Comportamiento Organizacional de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo.

Antes de aplicar el programa “Aprender a aprender con estrategias docentes”, se aplicó el pre test, en donde un 48,7% de los estudiantes lograron obtener un nivel regular en cuanto a su aprendizaje, significando que menos de la mitad del aula poseían las habilidades o destrezas para adquirir conocimientos; sin embargo, cuando se aplicó el post test después del programa; un 82,1% de alumnos obtuvo un nivel bueno en cuanto a su aprendizaje; es decir 13 alumnos pudieron desarrollar habilidades y destrezas para mejorar los conocimientos del curso comportamiento organizacional. Los resultados obtenidos en ésta investigación se asemejan a los de Gómez (2000), puesto que en su hallazgo encontró que si aplicaban estrategias docentes sobre la base de la aplicación de métodos productivos de enseñanza de las matemáticas en el nivel medio superior, se debe incrementar la solidez de los conocimientos de los alumnos sobre esta materia.

En cuanto a la dimensión: actitudes y percepciones, tanto en el pre como en el post test los alumnos obtuvieron niveles buenos. En el pre test un 69,2% y en el post test un 89,7% de alumnos tuvieron un nivel bueno; eso significa que 8 alumnos desarrollaron positivamente sus actitudes y percepciones frente al aprendizaje. Para Marzano (2005) sin estos dos elementos, los estudiantes difícilmente podrán aprender adecuadamente ya que es fundamental tener un adecuado clima en el aula, así como tener la convicción de las habilidades y recursos para completar con éxito las actividades encomendadas.

En la segunda dimensión: Adquirir e integrar el conocimiento, tanto en el pre como en el post test los alumnos obtuvieron un nivel bueno; logrando que después de la aplicación del programa, 9 alumnos integraran mejor los conocimientos nuevos con el conocimiento que ya se tienen. Marzano (2005) Menciona que ésta dimensión permitirá organizar el conocimiento nuevo de manera significativa para hacerlo parte de su memoria a largo

plazo, y esto ocurrió con las diversas actividades del programa “Aprender a aprender con estrategias docentes”.

En la dimensión: Profundizar y refinar el conocimiento, en el pre test se obtuvo que un 46.2% de alumnos se encuentran en un nivel regular, a comparación del post test que un 66,7% de los alumnos se ubican en un nivel bueno; eso significa que después de la aplicación del programa, 8 alumnos desarrollaron la capacidad de análisis de manera profunda, reconociendo así los significados más importantes de cada sesión. Marzano (2005) Refiere que la profundización y el refinamiento del conocimiento no es algo que ocurre sin algún esfuerzo; requiere de un tipo de razonamiento y de un nivel de rigor que usualmente no forma parte de la adquisición e integración del conocimiento inicial; y por medio de las diversas actividades del programa “Aprender a aprender con estrategias docentes”, los estudiantes lograron la comparación de semejanzas y diferencias entre cosas, análisis de errores, elaboración de fundamentos que permitan sostener las aseveraciones. Por medio de las actividades educativas del programa, los alumnos pudieron comprender los contenidos de mejor manera.

En la penúltima dimensión: uso significativo del conocimiento, en el pre test un 56,4% de los alumnos se ubicaron en un nivel regular, a comparación del post test en donde el 66,7% de los alumnos, eso significa que después de la aplicación del programa, 16 alumnos fueron capaces de utilizar el conocimiento para realizar tareas significativas o solucionar un problema del curso Comportamiento organizacional. Para Marzano (2005); ésta es una de las dimensiones más importantes puesto que hace del aprendizaje más efectivo ya que el alumno tendrá que resolver diversas situaciones problema; por ejemplo en el programa aplicado, los alumnos tuvieron el reto de no sólo hacer resúmenes, sino que también debieron hacer mapas mentales, buscar soluciones a los casos prácticos propuestos, etc.

Finalmente en la dimensión Hábitos mentales, en el pre test un 43,6% de los alumnos que participaron del programa obtuvieron un nivel regular, a comparación del 69,2% de alumnos que obtuvieron un nivel bueno en el post test; esto significa que después de la aplicación del programa, 10 alumnos lograron generar, integrar y combinar ideas en un producto, plan o propuesta nuevos para ellos mismos. Para Marzano (2005); éstos

hábitos mentales permitirán un autoaprendizaje, así como un razonamiento crítico y creativo en los alumnos.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Pre Test	,084	39	,200*	,946	39	,062
Post Test	,126	39	,121	,949	39	,078

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Vemos que hay dos pruebas de Normalidad, se elige de acuerdo al número de datos: Si es mayor que 50 se toma a Kolmogorov-Smirnov, caso contrario se toma a Shapiro-Wilk, como el número de datos es 39 elegiremos a Shapiro.

La columna de Sig. es la que determina que prueba de hipótesis final que se debe realizar:

Como los Sig. son mayores que 0,05 decimos que los datos provienen de una distribución normal entonces se trabaja la prueba paramétrica T de Student para la prueba de hipótesis.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Planteamiento de Hipótesis Estadística

Hipótesis Alternativa:

Ha: Si aplicamos estrategias docentes, entonces mejora el aprendizaje del curso comportamiento organizacional de la Universidad César Vallejo – Chiclayo 2017

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

Hipótesis Nula: H0

H0: Si aplicamos estrategias docentes, entonces no mejora el aprendizaje del curso comportamiento organizacional de la Universidad César Vallejo – Chiclayo 2017.

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

Prueba T

Estadísticas de muestras emparejadas

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	Pre Test	29,03	39	7,114	1,139
	Post Test	36,44	39	6,193	,992

Correlaciones de muestras emparejadas

		N	Correlación	Sig.
Par 1	Pre Test & Post Test	39	-,058	,728

Prueba de muestras emparejadas

	Diferencias emparejadas						t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia					
				Inferior	Superior				
Pre Test - Post Test	-7,410	9,697	1,553	-10,554	-4,267	-4,772	38	,000	

Como el Sig. 0.000 es menor que el $\alpha = 0.05$ rechazamos H_0 y aceptamos H_a

Por lo tanto:

Si aplicamos estrategias docentes, entonces mejora el aprendizaje del curso comportamiento organizacional en la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo.

V. PROGRAMA “APRENDER A APRENDER CON ESTRATEGIAS DOCENTES”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Lugar	:	Chiclayo
Institución	:	Universidad César Vallejo
Beneficiarios	:	Estudiantes del III ciclo de Administración
Nº de beneficiarios	:	39 estudiantes
Investigador	:	Luis Alberto Chunga Pajares

II. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, tanto el gobierno como la sociedad en general reconocen el papel crucial de la educación en el progreso social y cultural. El estado se preocupa por los cambios dentro de la educación; sin embargo los índices de fracaso escolar, analfabetismo, la desigualdad en el acceso a la educación y sobre todo, las diferencias en la calidad educativa tanto a nivel básica regular como a nivel universitario, hacen que los estudiantes no tengan estrategias para poder aprender adecuadamente.

Los universitarios deberían desarrollar procedimientos lógicos – formales de pensamiento, estrategias para resolver problemas relevantes surgidos de situaciones reales, pensamiento crítico para emitir una opinión o debatir sobre alguna problemática, etc; en donde el maestro debería actuar como un facilitador dentro del proceso enseñanza – aprendizaje y el alumno debería ser el actor principal, el cual debe descubrir los conceptos y hacerlos significativos.

Una de las dificultades de la realidad educativa en la actualidad es que muchos de los docentes desde la educación básica regular, no cuentan con estrategias para lograr en los estudiantes un aprendizaje significativo. (Gomez Triana F. , 2000) refiere que para lograr un aprendizaje significativo debemos tener en cuenta cuatro condiciones: “Que el alumno quiera aprender, que esté interesado en la materia (motivación); que comprenda los temas tratados (comprensión); que trabaje activamente sobre la información recibida (participación) y que pueda poner en práctica (Aplicación)”; es por ello que la labor del docente es muy importante ya que contribuirá con su práctica docente, didáctica y diseño de estrategias a lograr un aprendizaje significativo en los alumnos.

La finalidad de éste programa es contribuir a elevar los niveles de profundidad de los conocimientos en los alumnos de administración - III ciclo de la Universidad César vallejo – Chiclayo; en donde hagan uso de resúmenes, mapas mentales, estudio de casos y debates para así mejorar el aprendizaje del curso Comportamiento Organizacional.

OBJETIVOS

1.1.OBJETIVO GENERAL

- Mejorar el aprendizaje del curso Comportamiento Organizacional en la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo.

1.2.OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Conocer y utilizar eficazmente las diversas estrategias docentes que favorecen el proceso de aprendizaje.
- Analizar, organizar, relacionar e integrar la información creando un aprendizaje significativo.

II. CONTENIDOS A DESARROLLAR.

ACTIVIDAD o TALLER	CAPACIDADES DE LA SESIÓN	ESTRATEGIA A DESARROLLAR	RECURSOS Y MATERIALES	INSTRUMENTOS DE EVALUACION
Conflicto en las organizaciones	Comprende conceptos básicos del Conflicto en las organizaciones.	Resumen	<ul style="list-style-type: none"> • Separata “Los conflictos en las organizaciones” • Papel sábana y plumones • lectura 	Rubrica de evaluación
Estrés laboral	Comprende conceptos básicos del estrés laboral	Mapa mental	<ul style="list-style-type: none"> • Dos elásticos de 1.20metros • Rompecabezas con conceptos • Separata de “Estrés laboral” • Música relajante 	
La negociación	Reconoce los conceptos y técnicas de negociación	Estudio de caso	<ul style="list-style-type: none"> • Caso practico • Preguntas del caso • Hojas bond • Papel Sábana • Plumones 	
Cultura y Clima organizacional	Analiza la importancia de la cultura y clima organizacional	Debate	<ul style="list-style-type: none"> • Papel sábana, plumones • Colores • Hojas de papel bond de color • Tijeras, goma • Separata 	

III. DESARROLLO DE SESIONES

SESIÓN N° 01

ACTIVIDAD: “Conflicto en las organizaciones”

COMPETENCIA:

Los estudiantes identifican las ideas principales del tema con el fin de minimizar los conflictos en las organizaciones.

CAPACIDAD: Comprende conceptos básicos del Conflicto en las organizaciones.

CONTENIDOS:

- Introducción a los conflictos en las organizaciones.
- Definición de conflicto
- Tipos de conflicto
- Causas del conflicto
- Fases del conflicto
- Prevención del conflicto
- El conflicto como algo negativo y positivo

SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">• Bienvenida al programa “Aprender a aprender”• Se presentan ilustraciones (imágenes) de personas discutiendo en una casa, en un trabajo, entre amigos; y se pregunta ¿Qué podemos ver en las imágenes?• Se pide que se unan en parejas y cada uno recuerde alguna situación conflictiva que hayan pasado.• Se reflexiona realizando las siguientes	Imágenes de personas discutiendo Multimedia con las preguntas reflexivas Ficha de	30'

<p>preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué conflicto tuviste? - ¿Cómo te sentiste? - ¿Eras capaz de ver con claridad las posibles soluciones? - ¿Necesitaste de la ayuda de alguien para solucionarlo? - ¿Cuánto tiempo pasó desde que detectaste el problema hasta que lo solucionaste? <ul style="list-style-type: none"> • Se declara el tema a tratar y se solicita algún participante leer el objetivo de la sesión proyectado. 	<p>preguntas</p> <p>Multimedia para proyectar el objetivo de la sesión</p>	
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Por medio de una lluvia de ideas se define qué es un conflicto. • Se entrega a cada alumno una separata sobre “Los conflictos en las organizaciones” • Cada alumno tendrá unos minutos para leer la separata y hacer un resumen con las ideas principales (para ello deberán usar la técnica de subrayado) • Posteriormente se formarán en equipos de 5 integrantes y realizarán un cuadro sinóptico en un papel sábana con los tipos de conflicto, las causas y fases del conflicto. • Cada grupo expondrá su trabajo y el docente reforzará cada idea usando analogías para que el alumno logre asociar con mayor facilidad el nuevo aprendizaje. • En grupos leerán la lectura “El conflicto beneficia a las organizaciones (punto y 	<p>Separata “Los conflictos en las organizaciones”</p> <p>Papel sábana</p> <p>Plumones de colores</p> <p>PPT</p> <p>lectura “El conflicto beneficia a las organizaciones (punto y</p>	<p>75’</p>

<p>contrapunto)”</p> <ul style="list-style-type: none"> • El aula se dividirá en dos grupos. Un grupo argumentará sobre “Los conflictos son beneficiosos para la empresa” y el segundo grupo argumentará “Los conflictos generan problemas en las empresas”. Se brindan unos minutos para que cada equipo prepare sus argumentos y se generará un debate. • Se escogen tres jueces que darán su veredicto de qué grupo argumentó mejor. 	contrapunto)”	
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Se propicia la autoreflexión sobre lo visto en clase. Y se pregunta: ¿Para qué te sirvió lo aprendido el día de hoy? ¿De qué te diste cuenta? • Se comenta que tendrán que ver el video de la conferencia “Utiliza el conflicto para innova”; sacar un resumen de esa conferencia y emitir una opinión en base a los 4 elementos que plantea Carlos Garza. 	<p>Multimedia</p> <p>Aula virtual</p>	15’

DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTO
Comprende conceptos básicos del Conflicto en las organizaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Los alumnos Realizan una lectura comprensiva y un resumen con las ideas 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuadro sinóptico • Hoja con argumentos del

	<p>principales (usando la técnica de subrayado)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organiza la información en un cuadro sinóptico. • Preparan argumentos para debatir 	debate.
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES	
Asertivo en su participación a la hora de dar su opinión acerca de los conflictos en la organización.	Participación activa en aula.	

ACTITUDES:

- Respetar las opiniones de sus compañeros.
- Proactivo en clase.
- Asume la crítica como parte de su formación.
- Participa activamente en los trabajos grupales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

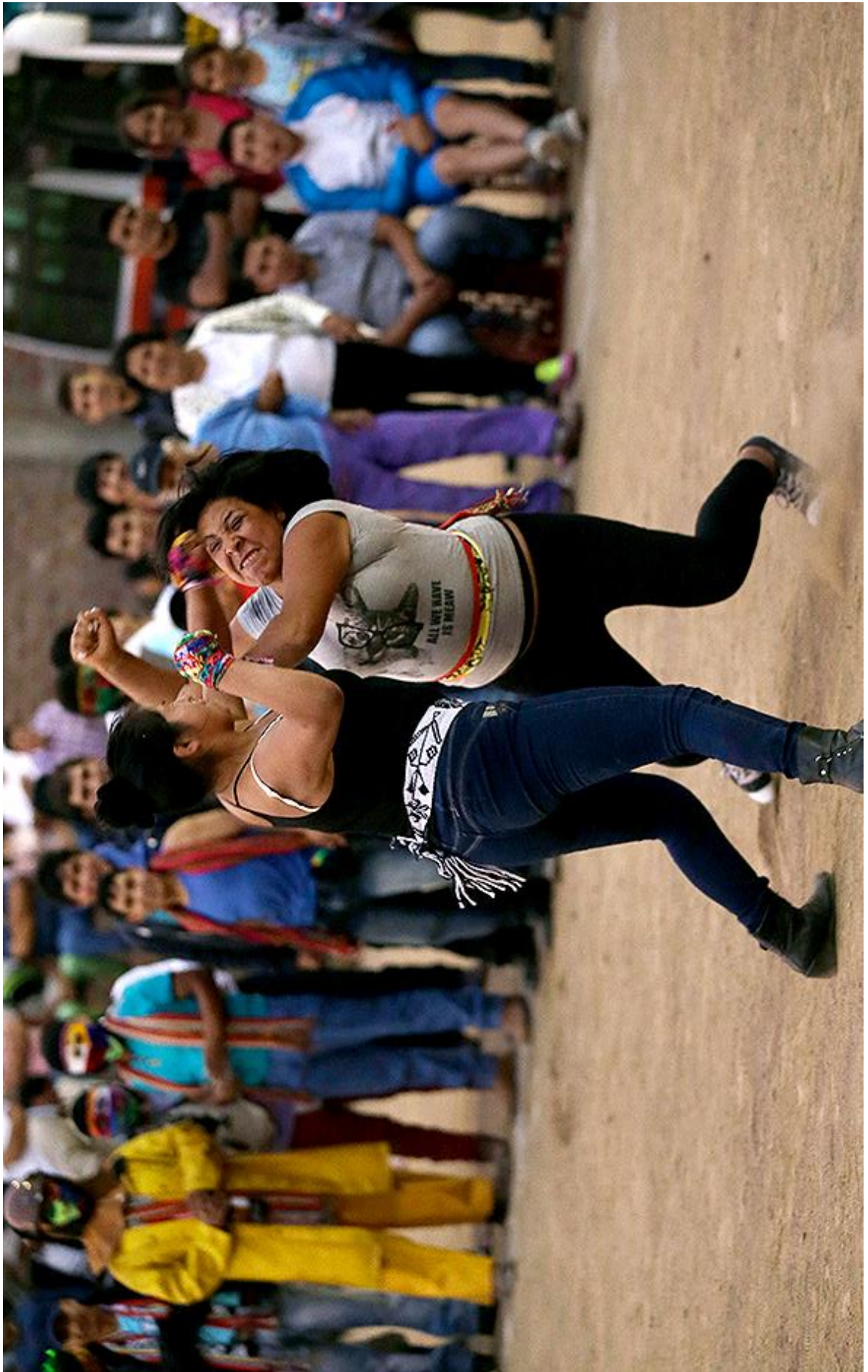
CÓDIGO DE BIBLIOTECA	LIBROS, REVISTAS, ARTÍCULOS, TESIS, PÁGINAS WEB.
658.402 CH548	✓ CHIAVENATO I. (2009). Comportamiento Organizacional. Mcgraw Hill

658.402 R71	✓ Robbins S. (2009). Comportamiento organizacional. México. Robbins Stephen P. – Pearson
658.402 CH548 EJ.2	✓ CHIAVENATO I. (2009). Comportamiento Organizacional: Dinámica del éxito en las organizaciones. Mc Graw Hill S.A
658.402 A43 EJ.1	✓ Alles Martha Alicia.(2008) Comportamiento Organizacional. Ediciones Granica S.A

ANEXOS DE LA PRIMERA SESIÓN

Ilustraciones de personas discutiendo en una casa, en un trabajo, entre amigos







FICHA DE TRABAJO

RESOLVIENDO CONFLICTOS

Nombres y Apellidos :

Recuerda alguna situación conflictiva que hayas pasado, coméntala con un compañero y contesta estas preguntas:

1. ¿Qué conflicto tuviste?

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

2. ¿Cómo te sentiste?

.....
.....

3. ¿Eras capaz de ver con claridad las posibles soluciones en ese momento?

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

4. ¿Necesitaste de la ayuda de alguien para solucionarlo?

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

5. ¿Cuánto tiempo pasó desde que detectaste el problema hasta que lo solucionaste?

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

“LOS CONFLICTOS EN LAS ORGANIZACIONES”

CONTENIDOS:

- ✓ Introducción a los conflictos en las organizaciones.
- ✓ Definición de conflicto
- ✓ Tipos de conflicto
- ✓ Fases del conflicto
- ✓ Causas del conflicto
- ✓ Consecuencias del conflicto

INTRODUCCIÓN:

Tradicionalmente, el CO ha tratado el estrés y el conflicto por separado, a pesar de que, en términos conceptuales, son muy similares. Nosotros mantendremos ese enfoque.

La vida es una eterna sucesión de conflictos. En sus interacciones, las personas, los grupos y las organizaciones casi siempre están involucrados en alguna discusión. Las personas deben ser congruentes y lógicas para lograr una relación de bienestar y armonía. Como la organización depende de la colaboración de personas que trabajan en conjunto, esta congruencia es fundamental para lograr el éxito. Los individuos nunca tienen objetivos ni intereses idénticos. Estas diferencias siempre producen alguna especie de conflicto, una condición que es inherente a la vida individual y a la naturaleza humana, y representa el lado opuesto de la cooperación. La palabra conflicto está ligada a discordia, divergencia, disonancia, controversia o antagonismo. Para que haya conflicto, además de la diferencia de objetivos e intereses debe haber una interferencia deliberada de una de las partes involucradas. El conflicto se presenta cuando existen objetivos comunes y una de las partes, sea un individuo o un grupo, trata de alcanzar metas propias y para ello interfiere con la otra parte. La interferencia puede ser activa (una acción para interponer obstáculos) o pasiva (omisión). El conflicto es mucho más que un simple desacuerdo o desavenencia; consiste en una interferencia deliberada, sea activa o pasiva, que busca impedir que la otra parte logre sus objetivos. El conflicto se puede presentar en relaciones entre dos o más personas o grupos. Por lo general, el conflicto implica el uso de poder en

disputas que involucran intereses opuestos. El conflicto es un proceso que tarda tiempo en desarrollarse y no un hecho que ocurre en un momento y después desaparece. No obstante, este fenómeno se debe manejar adecuadamente cuando empieza a obstruir el avance de la organización o cuando amenaza su eficacia y desempeño; de lo contrario, perjudicará su rendimiento.



DEFINICIÓN DE CONFLICTO:

No faltan definiciones de conflicto.² A pesar de los significados divergentes que tiene el término, hay varios conceptos comunes a la mayor parte de ellos. El conflicto debe ser percibido por las partes involucradas; que exista o no es asunto de percepción. Si nadie ve un conflicto, entonces por lo general hay acuerdo en que no existe. Otros aspectos en común que tienen las definiciones son la oposición o incompatibilidad y alguna forma de interacción.³ Estos factores establecen las condiciones que determinan el punto de inicio del proceso de conflicto. Entonces, se define conflicto como un proceso que comienza cuando una de las partes percibe que la otra ha sufrido un efecto negativo, o está por hacerlo, algo que a la primera le preocupa.⁴ Esta definición es amplia con toda intención. Describe el punto de cualquier actividad en que las interacciones “se cruzan” para convertirse

en un conflicto entre las partes. Agrupa un rango amplio de conflictos que experimentan las personas en las organizaciones: incompatibilidad de metas, interpretaciones diferentes de los hechos, desacuerdos con base en expectativas de comportamiento, etc. Por último, nuestra definición es suficientemente flexible para cubrir el rango completo de niveles de conflicto: desde los actos abiertos y violentos a las formas más sutiles de desacuerdo.

TIPOS DE CONFLICTO

TIPOS DE CONFLICTO		
SEGÚN EL NÚMERO DE PERSONAS IMPLICADAS	SEGÚN EL OBJETIVO QUE PERSIGUEN	SEGÚN EL CARÁCTER DEL CONFLICTO
<ul style="list-style-type: none"> • Individual • Colectivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurídico: La causa del conflicto es una norma o un derecho • Económico: Intereses económicos contrapuestos 	<ul style="list-style-type: none"> • Pacífico: Se busca un acercamiento para solucionar las cosas. • Agresivo: se expresan a través de la huelga o el cierre patronal

FASES DEL CONFLICTO

Se puede visualizar que el proceso de un conflicto abarca cinco etapas: la oposición o incompatibilidad potencial, conocimiento y personalización, intenciones, comportamiento y resultados

OPOSICIÓN O INCOMPATIBILIDAD POTENCIAL

El primer paso en el proceso de un conflicto es la presencia de condiciones que crean las oportunidades para que surja el conflicto. No necesariamente

conducen directamente al conflicto, pero una de estas condiciones es necesaria cuando surja un conflicto. En busca de la sencillez, se han condensado estas condiciones en tres categorías generales: comunicación, estructura y variables personales.

CONOCIMIENTO Y PERSONALIZACIÓN

Si las condiciones que se citan en la primera etapa, afectan en forma negativa algo que es de estimación para una parte, entonces el potencial para la oposición o incompatibilidad se hacen realidad en la segunda etapa. Los antecedentes sólo pueden llevar al conflicto cuando una o más de las partes se ven afectadas y están conscientes del conflicto.

Como ya observamos en nuestra definición de conflicto, se necesita la percepción del mismo. Por tanto, una o más de las partes deben estar conscientes de la existencia de las condiciones anteriores. Sin embargo, el hecho de que se perciba un conflicto no significa que se le personalice. En otras palabras, "A puede estar consciente de que B y A están en serio desacuerdo., pero eso no significa que A esté tenso o ansioso y puede no tener ningún efecto sobre el aprecio que A tiene por B".⁷ Es a nivel de sentimientos, cuando los individuos se involucran emocionalmente, que las partes experimentan ansiedad, tensión, frustración u hostilidad.

INTENCIONES

Las intenciones intervienen entre las percepciones y emociones de la gente y su comportamiento explícito. Estas intenciones son decisiones para actuar en forma determinada. Uno tiene que formular conjeturas sobre las intenciones de la otra persona a fin de saber cómo responder a su comportamiento. Muchos de los conflictos se agravan simplemente porque una parte atribuye intenciones equivocadas a la otra. Además, suele haber una relación resbaladiza entre las intenciones y el comportamiento, de

manera que el comportamiento no siempre refleja con precisión las intenciones de una persona.

COMPORTAMIENTO

Cuando la mayoría de la gente piensa en las situaciones de conflicto, tiende a centrarse en la cuarta etapa. ¿Por qué? Porque éste es el momento en que los conflictos se vuelven visibles. La etapa de comportamiento incluye las declaraciones, acciones y reacciones de las partes en conflicto. Estos comportamientos de conflicto por lo general son intentos francos de forzar la implantación de las intenciones de cada parte, pero tienen una calidad de estímulo que los separa de las intenciones. Como resultado de cálculos equivocados o puestas en vigor de manera desviada, el comportamiento abierto en ocasiones es sesgado de las intenciones originales.

RESULTADOS

La interacción acción-reacción entre las partes en conflicto tiene consecuencias. Éstos resultados pueden ser funcionales, siempre que del conflicto resulte un mejoramiento en el desempeño del grupo, o disfuncionales si se obstaculiza el desempeño de grupo.



CAUSAS DEL CONFLICTO

Una de las aptitudes que debe tener un gerente es la capacidad de resolver conflictos. Si bien es de gran utilidad saber cómo manejar una confrontación en el momento que se origina, puede ser más efectivo resolver conflictos una vez que se conocen sus causas principales. Si eres capaz de detectar

las causas, puedes adoptar medidas preventivas para evitar que estos conflictos vuelvan a suceder

.

FALTA DE INFORMACIÓN

Los conflictos surgen cuando una parte siente que carece de información importante. Cuando los empleados experimentan cambios continuos de los que no son informados o si consideran que tendrían que haber estado involucrados en decisiones que ya se tomaron, pueden originarse ciertos conflictos entre empleados y directivos.

FALTA DE RECURSOS

La Universidad de Colorado en Boulder señala que la falta de recursos necesarios puede causar situaciones conflictivas entre empleados y entre el personal y los directivos. Si los empleados consideran que carecen de los recursos necesarios para hacer su trabajo, comenzarán a competir por los recursos disponibles. Quienes no pueden obtener lo que necesitan para llevar a cabo sus tareas comenzarán a culpar a la gerencia por la escasez de recursos.

RELACIONES PERSONALES

El ambiente laboral puede ser un lugar estresante, que suele empeorar cuando surgen diferencias entre los empleados. Entre las principales causas de conflicto en el lugar de trabajo, las relaciones personales son particularmente contraproducentes, ya que los problemas se pueden originar tanto en el hogar como en la oficina. Algunos empleados trasladan el estrés de su vida familiar al trabajo y esto puede crear conflictos con compañeros y directivos. La Universidad de Colorado indica que algunos conflictos personales pueden tener lugar cuando los empleados no son capaces de aceptar las diferencias culturales, lo que incluye elementos tales como la raza, la religión o el origen étnico.

GERENCIA INCOMPETENTE

Los gerentes incompetentes pueden crear conflictos en el lugar de trabajo. Un gerente que no comprende las tareas laborales de sus subordinados o no se informa acerca de las responsabilidades que cada empleado debe asumir, puede generar tensión y conflictos en el área laboral. Los empleados que pierden la confianza en sus jefes a causa de decisiones contradictorias o mala planificación también pueden convertirse en una fuente de conflicto.



CONSECUENCIAS DEL CONFLICTO

El conflicto trae en la organización una serie de consecuencias tanto positivas como negativas. Dentro de las consecuencias positivas podríamos mencionar que el conflicto estimula el análisis crítico. De acuerdo a H.M. Carlisle (Management: concepts and situaciones; Chicago SRA, 1976) no hay una situación más perjudicial para la organización que el no acatar las malas decisiones, el no prestarles atención. Señala Carlisle, que el atacar

los planes, políticas y objetivos y el hacer que sus proponentes los defiendan estimula a las partes a examinar los temas con cuidado. En este sentido, el conflicto actúa como un disuasivo de la conformidad; además el conflicto puede motivar y estimular un ambiente competitivo en donde todas las partes demuestran una voluntad de desarrollar un alto nivel de esfuerzo. El cambio organizacional no es posible sin conflicto. El conflicto proporciona el desequilibrio inicial que estimula una búsqueda de alternativas. Aquellas personas que buscan el cambio en las organizaciones suelen por comenzar a construir coaliciones que representan conflictos con el estado de cosas. El conflicto dentro de los grupos genera cooperación dentro de los mismos. El conflicto y la competencia entre los grupos hacen que estos se una más. La cooperación entre los miembros de una unidad de fabricación es rara veces mayor que cuando la unidad se encuentra amenazada por recortes de presupuestos recomendados por un departamento de asesoría.

Por otro lado, el conflicto tiene consecuencias negativas, cuando estimula las emociones en vez de la razón. Es decir la corriente de información en la empresa se reduce a medida que las partes en conflicto acaparen información. Las decisiones se basan en información incompleta y en impresiones erróneas. Por otro lado, podría ser negativa cuando interfiere con el funcionamiento normal de los procesos de organización. Destruye el funcionamiento uniforme de los procesos organizacionales y crea el caos y el desorden. Es ineficiente. También será negativa cuando la atención se aleja de los objetivos organizacionales a favor de las metas personales.

UN DILEMA ÉTICO – TEMA PARA FORO

¿ES FALTA DE ÉTICA LA ESTIMULACIÓN DE CONFLICTOS?

La investigación muestra que el conflicto, en ocasiones, puede mejorar realmente el desempeño de un grupo o una organización. De manera que los administradores pueden encontrarse con situaciones en que el nivel de conflicto en su unidad es demasiado bajo y hay necesidad de estimularlo. A pesar de esta conclusión, los estadounidenses tienden a ver el conflicto en forma negativa. Prefieren la cooperación al conflicto. Como resultado, es probable que desaprobemos a la persona que deliberadamente busca incrementar los niveles de conflicto, independientemente de lo buenas que puedan ser las intenciones de esa persona. Esta información opuesta —el potencial positivo para el desempeño organizacional y el punto de vista negativo que tienen la mayoría de los estadounidenses — coloca a los administradores de Estados Unidos y Canadá en una posición difícil. ¿Procurarán reprimir todos los conflictos a fin de estar en armonía con las preferencias de la sociedad? ¿O ignorarán las normas de la sociedad y harán lo que sea mejor para su organización? Los administradores que se deciden en favor de la organización enfrentan entonces otro asunto ético: ¿es malo engañar a otras personas? Puesto que es probable que los empleados interpreten de manera negativa cualquier esfuerzo que estimule abiertamente el conflicto, los administradores estarán tentados a disimular sus intenciones. ¿Por qué? Porque es poco probable que los administradores se hagan agradables a su personal al reconocer que “están tratando de incrementar deliberadamente los niveles de conflicto”. ¿Es falta de ética tratar de acrecentar el conflicto para bien de los fines organizacionales? ¿Es malo hacerlo disfrazando las verdaderas intenciones? ¿Qué piensa usted?

SESIÓN N° 02

ACTIVIDAD: “Estrés laboral”

COMPETENCIA:

Organizar la información de un texto para comprender las causas y consecuencias del estrés laboral.

CAPACIDAD: Comprende conceptos básicos del estrés laboral

CONTENIDOS:

- Introducción al estrés laboral.
- Definición de estrés
- Dinámica del estrés
- Causas y consecuencias del estrés laboral
- Manejo del estrés

SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">• Bienvenida a la sesión.• Se realiza la dinámica “cordones”.• Se pregunta ¿Qué aprendimos con la dinámica?• Se presenta una imagen con una frase de Marco Aurelio: “El que vive en armonía consigo mismo vive en armonía con el universo” se cuestiona sobre la frase y se llama a la reflexión.• Se declara el tema a tratar y se solicita algún participante leer el objetivo de la sesión proyectado.	Dos elásticos de 1.20metros Multimedia PPT con el objetivo de la clase	30’

ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Se forman equipos de 5 estudiantes y se distribuyen rompecabezas con las definiciones de: estrés laboral, síndrome de Burnout y bienestar laboral. Cada equipo deberá armar el rompecabezas y adivinar de qué concepto estamos hablando. • Cada equipo expondrá y explicará el concepto que les tocó con sus propias palabras. • En base a estos conceptos y con ayuda de la separata “Estrés en el trabajo y cómo manejarlo”; los alumnos tendrán que realizar un mapa mental en donde explicarán la definición, causas y consecuencias del estrés. • El docente brinda una retroalimentación por medio de diapositivas, en donde se usan señalizaciones para las ideas más importantes. • Se realiza una analogía: En términos fisiológicos, el estrés es una respuesta corporal y sistémica a un estímulo externo o interno, que objetiva o subjetivamente pone en peligro nuestra vida. En relación a esto , hay una enorme gama de estímulos y circunstancias que pueden desencadenar este mecanismo de sobrevivencia, como diría el Dr. Bruno Parodi: “el estrés es una enorme bolsa donde caben muchas cosas, como la de Santa Claus” • Se realiza relajación sistemática para poder experimentar qué es un estado de bienestar. • Los alumnos comparten cómo se sintieron 	<p>Rompecabezas con los seis conceptos</p> <p>Separata de “Estrés laboral”</p> <p>PPT</p> <p>Música relajante</p> <p>Parlantes</p>	<p>75’</p>

frente al ejercicio de relajación sistemática.		
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> Se propicia la autoreflexión sobre lo visto en clase. Y se pregunta: ¿Para qué te sirvió lo aprendido el día de hoy? ¿De qué te diste cuenta? 	Multimedia	15'

DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTO
Comprende conceptos básicos del estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> Los alumnos realizan una lectura comprensiva y organizan la información en un mapa mental. 	<ul style="list-style-type: none"> Mapa mental
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES	
Valora los aprendizajes desarrollados en el área como parte de sus procesos formativos.	Desarrolla las preguntas de la metacognición Participación activa en aula.	

ACTITUDES:

- Participación activa en los trabajos grupales.
- Emprendimiento.
- Asertivo en su participación.
- Responsabilidad en el trabajo asignado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CÓDIGO DE BIBLIOTECA	LIBROS, REVISTAS, ARTÍCULOS, TESIS, PÁGINAS WEB.
658.402 CH548	✓ CHIAVENATO I. (2009). Comportamiento Organizacional. Mcgraw Hill
658.402 R71	✓ Robbins S. (2009). Comportamiento organizacional. México. Robbins Stephen P. – Pearson
658.402 CH548 EJ.2	✓ CHIAVENATO I. (2009). Comportamiento Organizacional: Dinámica del éxito en las organizaciones. Mc Graw Hill S.A
658.402 A43 EJ.1	✓ Alles Martha Alicia.(2008) Comportamiento Organizacional. Ediciones Granica S.A

ANEXOS DE LA SEGUNDA SESIÓN

DEFINICIONES PARA LA DINÁMICA DEL ROMPECABEZAS

DEFINICIÓN DE ESTRÉS LABORAL:

(Coduti, 2013) Es un proceso escalonado que comienza con síntomas leves, como puede ser el cansancio o fatiga que no se alivia hasta que con el tiempo pasa a mayores. Esto a las empresas les causa pérdidas que pueden ser enormes, comenzando por el absentismo, los accidentes laborales, las bajas médicas, el descenso en la productividad, el desánimo y abandono de la profesión, el mal clima laboral o los conflictos del trabajo.

Es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves

DEFINICIÓN DE SÍNDROME DE BURNOUT:

(Carrillo & Gómez, 2012) Estado psicológico que aparece luego de un periodo prolongado de exposición a factores de riesgo psicosocial. Se caracteriza por tres dimensiones: a) cansancio emocional o pérdida de recursos emocionales para enfrentarse al trabajo; b) despersonalización o desarrollo de actitudes negativas y de cinismo hacia los pacientes, y c) bajos logros personales o tendencia a evaluar negativamente el propio trabajo con apreciaciones de baja autoestima profesional.

DEFINICIÓN DE BIENESTAR LABORAL:

(Vásquez & Hervás, 2009) Buen estado entre las personas. Radica en la búsqueda de mejorar la cotidianidad en las actividades realizadas por los colaboradores de una organización, al mismo tiempo que promueve el bienestar social, de los individuos y sus familias.

EL ESTRÉS EN EL TRABAJO Y CÓMO MANEJARLO

CONTENIDOS:

- Introducción al estrés laboral.
- Definición de estrés
- Dinámica del estrés
- Causas (fuentes potenciales) y consecuencias del estrés laboral
- Manejo del estrés

INTRODUCCIÓN

La mayoría de nosotros está consciente de que el estrés de los empleados es un problema creciente en las organizaciones. Los amigos nos dicen que están estresados por las enormes cargas de trabajo y por tener que trabajar más tiempo debido a los recortes de personal en sus compañías. Los padres nos hablan sobre la falta de estabilidad en el trabajo en el mundo laboral de hoy y recuerdan la época en que trabajar para una gran compañía implicaba seguridad para toda la vida. Leemos encuestas en las que los empleados se quejan sobre el estrés que genera balancear sus responsabilidades laborales y familiares. En esta separata estudiaremos las causas y consecuencias del estrés y, luego consideraremos lo que los individuos y organizaciones pueden hacer a fin de reducirlo.



¿QUÉ ES EL ESTRÉS?

El estrés es una condición dinámica en la que un individuo se ve confrontado con una oportunidad, demanda o recurso relacionado con lo que el individuo desea y cuyo resultado se percibe como incierto e importante. Esta es una definición complicada, por lo que analizaremos sus componentes con más detalle. El estrés no necesariamente es algo malo en sí mismo. Aunque es común que se analice el estrés en un contexto negativo, también tiene un valor positivo. Cuando ofrece el potencial para obtener una ganancia es una oportunidad. Por ejemplo, considere el mayor desempeño que un atleta o realizador da en situaciones de “embrague”. Es frecuente que tales individuos utilicen el estrés positivamente para aprovechar la ocasión y dar el máximo o casi. De manera similar, muchos profesionales ven a las presiones y a las cargas de trabajo muy pesadas y plazos de entrega apretados como desafíos positivos que mejoran la calidad de su trabajo así como la satisfacción que obtienen por hacerlo.

En pocas palabras, el estrés de cierta clase es benéfico, y el de otra no. Recientemente, los investigadores afirmaron que los estresores de desafío —aquellos asociados con la carga de trabajo, presión para terminar las tareas y la urgencia del tiempo— operan de modo muy distinto de los estresores de estorbo—los que lo mantienen alejado de sus metas (malas evaluaciones, política en la oficina, confusión en las responsabilidades en el trabajo, etc.). Aunque apenas inician las investigaciones sobre los estresores de desafío y de estorbo, las primeras evidencias sugieren que los estresores de desafío son menos dañinos (producen menos tensión) que los de estorbo. Es común que el estrés se asocie con las demandas y recursos. Las demandas son las responsabilidades, presiones, obligaciones e incluso incertidumbres que los individuos enfrentan en el lugar de trabajo. Los recursos son todo aquello sobre lo que el individuo tiene control y que utiliza para resolver las demandas. Este modelo demandas-recursos ha recibido mucho apoyo en la bibliografía. A continuación veremos lo que significa. Cuando el lector presenta un examen en la escuela o pasa por su evaluación anual en el trabajo, siente estrés debido a que enfrenta presiones de oportunidades y desempeño. Una buena revisión de desempeño desembocará en un ascenso, mayores responsabilidades y un mejor salario. Una mala evaluación le impediría obtener el ascenso, y una muy mala provocaría incluso que fuera despedido. En dicha situación, en el grado en que usted dedique recursos a las demandas —como estar preparado, presentar el examen o evaluación en perspectiva, u obtener apoyo social— sentirá menos estrés. Las investigaciones sugieren que los recursos adecuados ayudan a reducir la naturaleza estresante de las demandas cuando éstas coinciden con los recursos. Por ejemplo, si las demandas emocionales le generan tensión, entonces el tener recursos emocionales en forma de apoyo social tiene importancia especial. A la inversa, si las demandas son cognitivas —digamos, sobrecarga de información—, entonces los recursos del trabajo en forma de apoyo de cómputo o información son más importantes. Así, cuando hay demandas y recursos potenciales para aplicar en el estrés, el tener aquéllos en medida suficiente para enfrentar el estrés es muy importante conforme aumentan las demandas.



FUENTES POTENCIALES DEL ESTRÉS

¿Qué es lo que ocasiona el estrés? Hay tres categorías de estresores potenciales: ambientales, organizacionales y personales.

FACTORES AMBIENTALES

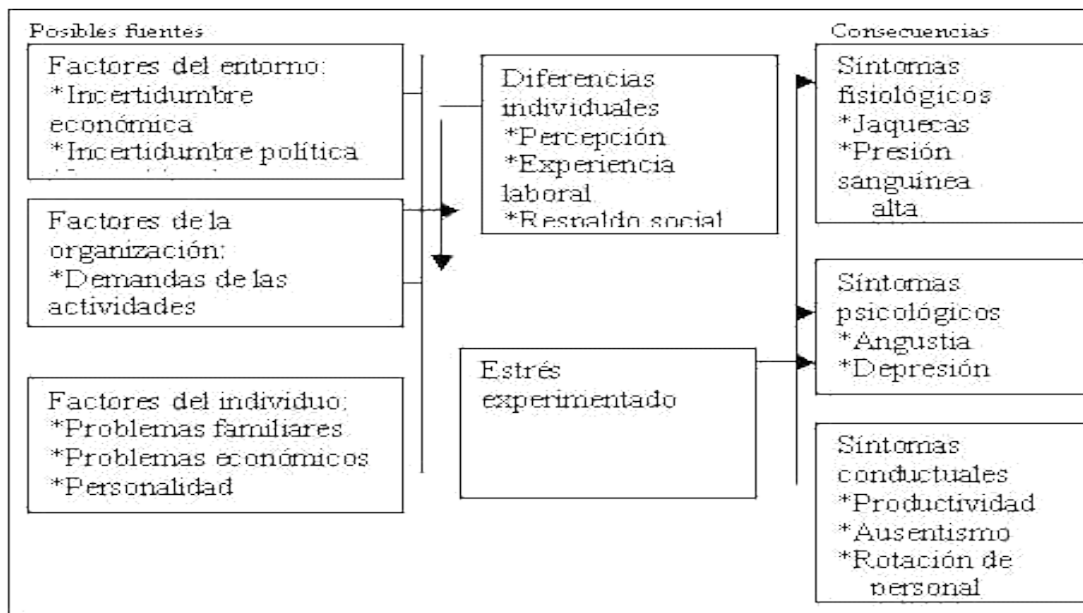
Así como la incertidumbre ambiental influye en el diseño de la estructura de una organización, también influye en los niveles de estrés entre los empleados de ésta. En realidad, las evidencias indican que la incertidumbre es la razón principal por la que las personas tienen problemas para manejar los cambios organizacionales. Hay tres tipos de incertidumbre ambiental: económica, política y tecnológica. Los cambios en el ciclo de los negocios generan incertidumbres económicas. Cuando la economía está en contracción, por ejemplo, la gente siente ansiedad con respecto de la seguridad en su empleo. Las incertidumbres políticas no tienden a crear estrés entre los norteamericanos como sí lo producen en los empleados en países como Haití o Venezuela. La razón obvia es que Estados Unidos y Canadá tienen sistemas políticos estables, en los que el cambio se implementa por lo general de manera ordenada. No obstante, incluso en países como los mencionados las amenazas y cambios políticos inducen estrés. Por ejemplo, las amenazas de Quebec sobre separarse de Canadá, o las dificultades que hay en la integración de Alemania Oriental con su contraparte Occidental, dan como resultado incertidumbre política que es estresante para los habitantes de dichas naciones. El cambio tecnológico es el tercer tipo de factor ambiental que genera estrés. Debido a que las innovaciones hacen que las aptitudes y experiencia de los empleados queden obsoletas en corto tiempo, las computadoras, robótica, automatización y otras formas similares de innovaciones tecnológicas son una amenaza para muchas personas y les ocasionan estrés.

FACTORES ORGANIZACIONALES

En una organización no faltan los factores que causan estrés. Ejemplos de ello son las presiones para evitar errores o finalizar las tareas en un tiempo limitado, un jefe demandante e insensible, y compañeros desagradables. Hemos clasificado esos factores alrededor de las demandas de la tarea, de los roles e interpersonales. Las demandas de la tarea son factores relacionados con el trabajo de una persona. Incluyen el diseño del trabajo del individuo (autonomía, variedad de la tarea, grado de automatización, etc.), condiciones de trabajo, y distribución física del sitio. Por ejemplo, las líneas de montaje generan presión en las personas cuando su velocidad se percibe como excesiva. De manera similar, trabajar en una sala saturada o en un lugar donde el ruido y las interrupciones son constantes, aumenta la ansiedad y el estrés. Cada vez más, a medida que el servicio al cliente se hace más importante, el trabajo emocional es una fuente de estrés. Imagine que es un sobrecargo en Southwest Airlines o un cajero en Starbucks. ¿Cree que podría poner un rostro agradable cuando pasa por un mal rato? Las demandas del rol se relacionan con las presiones que sufre una persona como función del rol particular que desempeña en la organización. Los conflictos de roles generan expectativas difíciles de reconciliar o satisfacer. La sobrecarga del rol se experimenta cuando se espera que el empleado haga más de lo que el tiempo permite. La ambigüedad del rol se crea cuando las expectativas de éste no se entienden con claridad y el trabajador no está seguro de lo que hace. Las demandas interpersonales son presiones creadas por otros empleados. La falta de apoyo social de los colegas y las malas relaciones interpersonales ocasionan estrés, en especial entre los empleados con una gran necesidad social.

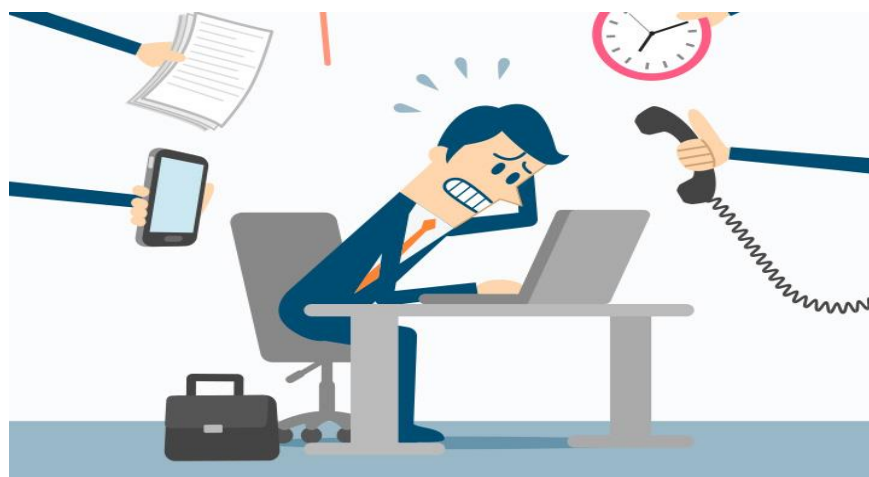
FACTORES PERSONALES

El individuo normal trabaja de 40 a 50 horas por semana. Pero las experiencias y problemas que las personas enfrentan en las otras 120 horas en que no laboran de cada semana se reflejan en el trabajo. Entonces, nuestra categoría final incluye los factores de la vida personal del empleado, sobre todo los familiares, problemas económicos y las características inherentes a la personalidad. Las encuestas nacionales demuestran de manera consistente que las personas tienen relaciones afectivas familiares y personales. Las dificultades conyugales, la ruptura de una relación y problemas con la disciplina de los hijos, son ejemplos de problemas de relación que crean estrés en los empleados que no se quedan en la puerta de entrada cuando llegan al trabajo. Los problemas económicos creados por los individuos que se exceden en sus recursos financieros es otro conjunto de dificultades personales que generan estrés para los empleados y distraen su atención del trabajo. Estudios realizados en tres diferentes organizaciones revelaron que los síntomas de estrés reportados previamente a comenzar en un empleo eran responsables de la mayor parte de la varianza en los síntomas de estrés reportados 9 meses después. Esto llevó a los investigadores a concluir que algunas personas tenían una tendencia inherente a acentuar los aspectos negativos del mundo en general. Si esto es cierto, entonces un factor significativo individual que influye en el estrés es la disposición básica de la persona. Es decir, los síntomas del estrés expresados en el trabajo en realidad se originan en la personalidad del individuo.



LOS ESTRESORES SON ACUMULATIVOS

Un hecho que tiende a ser pasado por alto cuando los estresores se analizan en forma individual, es que el estrés es un fenómeno acumulativo. El estrés se acumula. Cada estresor nuevo y persistente se agrega al nivel de tensión de un individuo. Por tanto, un solo estresor tal vez carezca de importancia por sí mismo, pero si se agrega a un nivel de estrés ya elevado puede convertirse en “la gota que derrame el vaso”. Si queremos evaluar la cantidad total de estrés a que está sometido un individuo, tenemos que sumar su estrés por oportunidades, por restricciones y por demandas.



CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS

El estrés se manifiesta de varias maneras. Por ejemplo, un individuo que experimente mucho estrés puede desarrollar presión sanguínea elevada, úlceras, irritabilidad, dificultad para tomar decisiones rutinarias, pérdida del apetito, propensión a sufrir accidentes, etc. Estos síntomas se agrupan en tres categorías generales: fisiológicos, psicológicos y de comportamiento.

SÍNTOMAS FISIOLÓGICOS

La mayor parte de la atención que se prestó en un principio al estrés estaba dirigida a los síntomas fisiológicos. Esto se debió sobre todo al hecho de que el tema era investigado por especialistas en la salud y las ciencias médicas. Estas investigaciones llevaron a la conclusión de que el estrés podía inducir cambios en el metabolismo, aumentar los ritmos cardíaco y respiratorio, incrementar la presión sanguínea, producir jaquecas e inducir ataques cardíacos. No está clara la relación entre el estrés y los síntomas fisiológicos particulares. Tradicionalmente los investigadores han concluido que había pocas, si acaso, relaciones consistentes. Eso se atribuía a la complejidad de los síntomas y a la dificultad de medirlos de manera objetiva. En tiempos más recientes, ciertas evidencias sugieren que el estrés tiene efectos fisiológicos dañinos. Por ejemplo, un estudio relacionó las demandas estresantes de trabajo con el aumento de la susceptibilidad a las enfermedades respiratorias superiores y el mal funcionamiento del sistema inmunológico, en especial en los individuos con autoeficacia baja.

SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS

El estrés ocasiona insatisfacción, y aquel relacionado con el trabajo produce insatisfacción relacionada con el empleo, que en realidad es “el efecto psicológico más simple y obvio” del estrés. Sin embargo, el estrés se manifiesta en otros estados psicológicos: por ejemplo, tensión, ansiedad, irritabilidad, aburrimiento e indecisión. Las evidencias indican que cuando se coloca a las personas en trabajos con demandas múltiples y en conflicto, o en los que hay una falta de claridad sobre los deberes, autoridad y responsabilidades, aumentan tanto el estrés como la insatisfacción. De manera similar, entre menos control tengan las personas sobre el ritmo de trabajo, mayores serán el estrés y la insatisfacción. Si bien se necesitan más investigaciones para aclarar la relación, las evidencias sugieren que los empleos que dan poca variedad, significancia, retroalimentación e identidad a quienes los desempeñan, crean estrés y reducen la satisfacción e involucramiento en el empleo.

SÍNTOMAS EN EL COMPORTAMIENTO

Los síntomas del estrés relacionados con el comportamiento incluyen cambios en la productividad, ausentismo y rotación, así como cambios en los hábitos alimenticios, más tabaquismo y consumo de alcohol, habla rápida, inquietud y desórdenes del sueño.

MANEJO DEL ESTRÉS

Desde el punto de vista de una organización, a la administración no debe preocuparle si los empleados experimentan niveles de estrés de bajos a moderados. La razón, como ya vimos, es que tales niveles son funcionales y conducen a un rendimiento más alto del trabajador. Sin embargo, los niveles altos de estrés, o incluso los bajos sostenidos durante periodos largos, reducen el rendimiento del empleado, por lo que requieren que la administración tome alguna medida. Aunque una cantidad limitada de estrés puede ser benéfica en el rendimiento de una persona, no espere que los empleados lo vean de esa manera. Desde el punto de vista del individuo, aun los niveles bajos de estrés es probable que se perciban como algo indeseable. Por tanto, no es raro que empleados y dirección tengan conceptos diferentes de lo que constituye un nivel aceptable de estrés en el trabajo. Lo que la administración considera un “estímulo positivo que mantiene corriendo la adrenalina” es muy probable que sea visto como una “presión excesiva” por el empleado. Tenga esto en mente cuando estudiemos los enfoques individual y organizacional para el manejo del estrés.



SESIÓN N° 03

ACTIVIDAD: “La negociación”

COMPETENCIA:

Los alumnos proponen alternativas para resolver situaciones cotidianas aplicando técnicas de negociación y consenso.

CAPACIDAD: Reconoce los conceptos y técnicas de negociación

CONTENIDOS:

- Introducción a la negociación.
- Definición de la negociación
- Estrategias de la negociación
- Estudio de casos.

SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">• Bienvenida a la sesión y feedback de lo que hicimos la sesión pasada.• Se presenta un video donde exista un malentendido dentro de una empresa y se genere un conflicto. Luego de visualizarlo, se pregunta ¿Qué paso en el video? ¿cómo actuaron los personajes? ¿Cuál es la forma más correcta de actuar? ¿cómo podríamos negociar? ¿De qué creen que hablaremos hoy día?• Se hace una introducción al tema de la	Multimedia Video Audio PPT con el objetivo de la clase	30'

<p>negociación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se declara el tema a tratar y se solicita algún participante leer el objetivo de la sesión proyectado. 		
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • En equipos de 5 personas se les pide redactar (en un papel sábana) qué significa Negociación en las empresas. Cada equipo expondrá su idea frente a todos. • El docente hace un feedback de la definición de negociación y aborda el tema de estrategias de negociación, los elementos, características y consecuencias; para esto el docente usará analogías para que los conceptos queden claros entre los participantes. En las presentaciones (diapositivas) se usa las señalizaciones para resaltar las ideas más importantes. • Se forman equipos de 5 integrantes. Todos los equipos deberán leer detenidamente el caso que se les presentará; cada alumno usará el subrayado para seleccionar las ideas principales del caso. • Luego se plantearán 3 preguntas de estudio o análisis las cuales deberán trabajarlas en equipos analizando cada una de las respuestas. • El docente supervisará cada uno de los equipos y los alumnos prepararán un informe con sus respuestas. • Finalmente cada equipo presentará la 	<p>PPT</p> <p>Caso practico</p> <p>Preguntas del caso</p> <p>Hojas bond para elaborar informe</p> <p>Papel Sábana</p> <p>Plumones</p>	<p>75'</p>

<p>propuesta de solución del caso en papel sábana y expondrán.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si hay algún grupo que piense lo contrario al otro se debatirá. 		
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Se pregunta ¿qué aprendimos hoy día? Y por medio de una lluvia de ideas los alumnos participan, y se crea una autoreflexión. • Se les explica que por una semana tendremos que leer un artículo del diario gestión y responder a la pregunta del foro. 	Multimedia	15'

DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTO
Comprende conceptos básicos del estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza el caso práctico presentado. • Organiza la información del caso práctico y emite un informe de sus apreciaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Caso práctico
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES	
Valora los aprendizajes desarrollados en el área como parte de sus procesos formativos.	Desarrolla las preguntas de la metacognición Participación activa en aula.	

ACTITUDES:

- Participación activa en la resolución del caso.
- Emprendimiento.
- Asertivo en su participación.
- Responsabilidad en el trabajo asignado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CÓDIGO DE BIBLIOTECA	LIBROS, REVISTAS, ARTÍCULOS, TESIS, PÁGINAS WEB.
658.402 CH548	✓ CHIAVENATO I. (2009). Comportamiento Organizacional. Mcgraw Hill
658.402 R71	✓ Robbins S. (2009). Comportamiento organizacional. México. Robbins Stephen P. – Pearson
658.402 CH548 EJ.2	✓ CHIAVENATO I. (2009). Comportamiento Organizacional: Dinámica del éxito en las organizaciones. Mc Graw Hill S.A
658.402 A43 EJ.1	✓ Alles Martha Alicia.(2008) Comportamiento Organizacional. Ediciones Granica S.A

ANEXOS DE LA TERCERA SESIÓN

PUPINEGOCIACIÓN

N	P	E	R	U	S	E	L	E	C	C	I	O
E	E	A	R	G	U	M	E	N	T	A	R	D
T	R	G	U	R	E	P	M	R	A	U	O	I
W	S	I	O	O	D	R	E	U	C	A	D	V
O	U	T	T	C	W	E	F	G	N	D	A	E
R	A	M	C	L	I	S	T	O	J	D	C	R
K	S	U	I	O	X	A	K	D	P	D	I	G
I	I	N	L	Z	N	S	C	E	A	A	N	E
N	V	D	F	I	R	S	O	I	N	B	U	N
G	O	I	N	L	G	E	E	R	O	E	M	C
N	S	A	O	V	N	A	B	N	A	N	O	I
E	A	L	C	D	A	N	I	K	S	Ñ	C	A
T	D	I	V	E	R	G	T	N	C	O	C	N

EFFECTIVA

ACUERDO

CONSENSO

NETWORKING

CONFLICTO

ARGUMENTAR

NEGOCIACIÓN

DIVERGENCIA

PERSUASIVO

EMPRESA

PERSONA

COMUNICADOR

ÁGIL

CASO INCIDENTAL



Algunos médicos del área de cirugía del Almanzor Aguinaga Asenjo están faltando con cierta frecuencia a las sesiones clínicas que se había decidido realizar cada dos días. Poco a poco son más numerosos los médicos que no asisten a las reuniones pactadas.

El coordinador, el Dr. Tezén propuso que todos los médicos lleven casos o revisiones de temas a las sesiones para buscar soluciones a los pacientes que necesitan una atención urgente. Para ello pidió compromiso a los médicos cirujanos.

Los profesionales aceptaron lacónicamente de la propuesta, pero al poco tiempo varios de ellos vuelven a presentar el mismo comportamiento. Aducen que tienen otras cosas que hacer, y que no se les puede obligar a acudir a las sesiones ya que ni en sus contratos ni en el manual de organización y funciones está dicho pacto (de reunirse cada dos días).

El coordinador y varios médicos consideran muy importante que las sesiones tengan lugar con regularidad, y que se les otorgue el valor que tienen tanto en la gestión del conocimiento como para el clima del equipo.

PREGUNTAS

1. ¿Qué consecuencias traería si los médicos no se reúnen periódicamente para evaluar los casos clínicos? Investiga y cita algunos casos reales de éste u otros hospitales
2. ¿Qué ventajas tendrían éstas sesiones dentro del hospital?
3. Si fueras el coordinador, ¿Qué principios de negociación usarías?

A large rounded rectangular frame with a red border, containing 30 horizontal dotted lines for writing. The lines are evenly spaced and extend across most of the width of the frame.

SESIÓN N° 04

ACTIVIDAD: “Cultura y Clima organizacional”

COMPETENCIA:

Analiza los conceptos básicos de clima y cultura organizacional para generar argumentos lógicos del porqué es importante.

CAPACIDAD: Conoce y analiza la importancia de la cultura y clima organizacional

CONTENIDOS:

- Introducción a la cultura y clima organizacional
- Naturaleza y definición de cultura y clima organizacional
- Importancia de la cultura y clima organizacional en las empresas
- Componentes que intervienen en la cultura y clima organizacional.

SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">• Bienvenida a la sesión y feedback de lo que hicimos la sesión pasada.• Se pide formar equipos de 5 personas. Cada equipo deberá hacer una lista de 15 cosas en común con cada una de las personas del equipo (en 10 minutos). No incluirá ni anatomía (“todos tenemos brazos”) ni ropa (“todos llevamos zapatos”).• Cada equipo leerá su lista y el docente preguntará ¿las organizaciones tienen culturas uniformes? Se pide la opinión de los alumnos en base a las respuestas el docente realizará preguntas intercaladas.• Se declara el tema a tratar y se solicita algún	Hojas bond Lapicero PPT con el objetivo de la clase	30'

participante leer el objetivo de la sesión proyectado.		
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • En los mismos equipos formados se les pide redactar (en un papel sábana) qué significa ellos la cultura y clima organizacional. Cada equipo expondrá su idea frente a todos. • Se les brinda a cada alumno la separata: "Cultura y clima organizacional" y se les da un tiempo para realizar una lectura silenciosa (en donde deberán usar el subrayado). Cada participante tendrá que realizar un resumen de lo leído para sacar las ideas principales del texto. • Posteriormente se pondrán en común los resúmenes de cada participante y tendrán que realizar un mapa mental, resaltando la definición, importancia y componentes de la cultura y clima organizacional. • Terminado el mapa mental, los alumnos expondrán su trabajo y el docente brindará un feedback usando diapositivas con señalizaciones en donde aplicará analogías para crear un mejor aprendizaje. 	Papel sábana Plumones Colores Hojas de papel bond de color Tijeras Goma Separata PPT	75'
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Se pregunta ¿qué aprendimos hoy día? Y por medio de una lluvia de ideas los alumnos participan, y se crea una autoreflexión. • Se les deja un trabajo de investigación. 	Multimedia	15'

DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTO
Conoce y analiza la importancia de la cultura y clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Realiza lectura silenciosa, saca ideas principales y elabora un resumen de las ideas principales del texto. Organiza la información y elabora un mapa mental. 	<ul style="list-style-type: none"> Resumen Mapa mental
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES	
Valora los aprendizajes desarrollados en el área como parte de sus procesos formativos.	Desarrolla las preguntas de la metacognición Participación activa en el grupo formado.	

ACTITUDES:

- Participación activa en clase
- Creatividad.
- Asertivo en su participación.
- Responsabilidad en el trabajo asignado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CÓDIGO DE BIBLIOTECA	LIBROS, REVISTAS, ARTÍCULOS, TESIS, PÁGINAS WEB.
658.402 CH548	✓ CHIAVENATO I. (2009). Comportamiento Organizacional. Mcgraw Hill

658.402 R71	✓ Robbins S. (2009). Comportamiento organizacional. México. Robbins Stephen P. – Pearson
658.402 CH548 EJ.2	✓ CHIAVENATO I. (2009). Comportamiento Organizacional: Dinámica del éxito en las organizaciones. Mc Graw Hill S.A
658.402 A43 EJ.1	✓ Alles Martha Alicia.(2008) Comportamiento Organizacional. Ediciones Granica S.A

ANEXOS DE LA CUARTA SESIÓN

A series of horizontal dotted lines for writing, contained within a rounded rectangular border.



LAS CULTURAS ORGANIZACIONALES NO PUEDEN CAMBIAR

Por (Stephen & Timothy, 2009)

La cultura de una organización está hecha de características relativamente estables. Se desarrolla a lo largo de muchos años y echa raíces profundas en los valores con que los empleados están comprometidos. Además, hay varias fuerzas que operan continuamente para mantener una cultura dada. Estas incluyen enunciados escritos acerca de la misión y la filosofía de la organización, el diseño de los espacios físicos, el estilo dominante de liderazgo, criterios de contratación, prácticas pasadas para ascender, rituales practicados diariamente, historias populares sobre personas y eventos clave, criterios de evaluación de desempeño históricos de la organización y estructura formal de ésta.

Las políticas de contratación y ascensos son mecanismos de particular importancia que operan contra el cambio cultural. Los empleados escogen la organización debido a que perciben que sus valores “ajustan bien” con los de aquella. Se sienten cómodos con este ajuste y oponen mucha resistencia a los esfuerzos que pretenden alterar el equilibrio.

Aquellos que tienen el control en ellas también seleccionarán altos directivos que continúen la cultura existente. Incluso es probable que fracasen los intentos de cambiar una cultura mediante la contratación de un nuevo director general externo a la organización. Las evidencias indican que es más fácil que la cultura cambie al ejecutivo que viceversa.

Cambiar la cultura de una organización es difícil en extremo pero las culturas sí pueden cambiarse. Las evidencias sugieren que habrá un cambio cultural si existen todas o la mayoría de condiciones siguientes:

- Una crisis dramática: Por ejemplo los retrocesos financieros sorprendentes, las pérdidas de un cliente importante, y el cambio tecnológico profundo por parte de un competidor.
- Rotación de liderazgo: Un liderazgo nuevo, que trae un conjunto diferente de valores fundamentales, tal vez se perciba como más capaz para responder a la crisis.
- Organizaciones jóvenes y pequeñas: Entre más joven sea la organización, menos asimilada está su cultura.
- Cultura débil: Entre más diseminada esté una cultura y más grande sea el acuerdo de los miembros con sus valores, más difícil será cambiarla. A la inversa, las culturas débiles son más proclives al cambio que las fuertes.

Si existen todas o la mayor parte de estas condiciones, las siguientes acciones de la dirección quizá produzcan un cambio: inicio de nuevas historias y rituales, selección y ascenso de empleados con nuevos valores, cambio del sistema de recompensas a fin de que apoye los valores nuevos.

En las mejores condiciones, estas condiciones no darán como resultado un cambio inmediato y notorio en la cultura, pues al final el cambio cultural es un proceso largo: se mide en años y no en meses.

CAPÍTULO V:
CONCLUSIONES Y
SUGERENCIAS

CONCLUSIONES

Concluido nuestro trabajo de investigación denominado: “Estrategias docentes para la mejora del aprendizaje del curso de Comportamiento Organizacional en la Universidad César Vallejo, Campus Chiclayo”, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se pudo determinar el nivel de aprendizaje del curso Comportamiento Organizacional en la Universidad César Vallejo, Campus Chiclayo por medio de un pre test que fue validado por criterio de jueces especializados en el tema. En dicho pre test pudimos observar que el 48% de alumnos obtuvieron un nivel regular en cuanto a su aprendizaje. Esto nos indica que menos de la mitad del aula poseen algunas habilidades o destrezas para adquirir conocimientos de dicho curso. En este sentido nos planteamos implementar y aplicar un programa educativo de estrategias docentes para desarrollar “el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores. Lo que González (2014) llama: Aprendizaje.
- Dicho programa “Aprender a aprender con estrategias docentes” se implementó y aplicó con la finalidad de mejorar el aprendizaje del curso Comportamiento Organizacional; tomando en cuenta que en las aulas de dicha universidad las clases las desarrolla el docente por medio del método por repetición o memorístico; mas no se genera un aprendizaje significativo en los mismos alumnos. La aplicación de éste programa educativo no solo desarrolló un mejor aprendizaje, sino que ayudó a que los alumnos tengan un pensamiento crítico y analítico; generando un proceso de reflexión interna y construcción de ideas nuevas.
- Según el post test; se pudo evaluar y analizar en qué medida las estrategias docentes mejoraron el aprendizaje del curso Comportamiento Organizacional en la Universidad César Vallejo, Campus Chiclayo luego de haber aplicado el programa educativo. En dichos resultados se pudo obtener que un 81% de alumnos se ubicaron en un nivel bueno. Esto nos indica que después del programa aplicado un gran porcentaje de alumnos

tuvo mayores habilidades o destrezas para adquirir conocimientos en el curso aprendido. Schunk (2012), menciona que el aprendizaje es un “cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de cierta manera, el cual es resultado de la práctica o de otras formas de experiencia” y justamente la puesta en práctica de las estrategias docentes durante las clases, hizo que la forma de aprender pueda mejorar en los 39 estudiantes del curso Comportamiento Organizacional. En tal sentido se sugiere al director académico de dicha casa de estudios implementar capacitaciones a los docentes sobre dicho tema, con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

- En los resultados obtenidos por el programa SPSS; en el recuadro estadístico de muestras relacionadas, podemos observar que en el pre test presenta una media aritmética de 29,03 a comparación del post test que presenta un resultado de 36,44. En dicha contrastación de hipótesis podemos observar una mejoría en el post test gracias al estímulo aplicado a los 39 estudiantes del curso de Comportamiento Organizacional; por lo tanto se afirma la hipótesis de trabajo: “Si aplicamos estrategias docentes, entonces mejora el aprendizaje del curso comportamiento organizacional en la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo”.

RECOMENDACIONES

Finalizado nuestro trabajo de investigación denominado “Estrategias docentes para la mejora del aprendizaje del curso de Comportamiento Organizacional en la Universidad César Vallejo, Campus Chiclayo”, podemos recomendar que:

- Los catedráticos puedan usar una serie de estrategias docentes innovadoras, con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes; haciendo que éste aprendizaje sea un aprendizaje significativo.
- Se recomienda a la Universidad César Vallejo realizar cursos de inducción al nuevo semestre académico sobre: “Estrategias Docentes” en donde se les brinde diversas herramientas didácticas con el fin de emplearlas con los alumnos para que ellos adquieran un mejor conocimiento.
- Se sugiere seguir llevando a cabo investigaciones sobre estrategias docentes con otras variables del ámbito educativo o psicológico, para poder ver el impacto que éstas tienen en el aprendizaje.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar (2004). *Influencia de las aulas virtuales en el aprendizaje por competencias de los estudiantes del Curso de Internado Estomatológico de la Facultad de Odontología de la Universidad San Martín de Porres*. Lima, Perú.
- Anijovich & Mora (2009). *Estrategias de enseñanza. Otra mirada al quehacer en el aula*. Buenos Aires: Aique.
- Aranda, Pérez & Sánchez (2011). *Universidad autonoma de MADrid*. Obtenido de https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/.../DificultadesMatematicasLenguaje1.pdf
- Arévalo (2014). El resumen documental. *Universidad de Salamanca*.
- Arias (2005). *Guía para el planteamiento de sesión de enseñanza y aprendizaje*. San José, Costa Rica.
- Bernal (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Person Education.
- Bisquerra (2009). *Metodología de investigación educativa*. La Muralla S.A.
- Borgobello, Peralta & Reselli (2010). El estilo docente universitario en relación al tipo de clase y a la disciplina enseñada. Rosario, Argentina.
- Buzan (2004). *Cómo crear mapas mentales*. Barcelona: Urano SA.
- Cabañas, Fernández & Yessenia (2003). Aulas virtuales como herramienta de apoyo en la educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Cardona (2014). *Diseño del plan de formación docente en estrategias didácticas para el aprendizaje significativo en la institución universitaria Salazar y Herrera*. Medellín.
- Carrillo & Gómez (2012). *Síndrome de burnout en la practica médica*. Mexico.
- Coduti (2013). *Enfermedades laborales: Cómo afecta en el entorno organizacional*. Mendoza.
- Collado (2011). *EDUCACIÓN*. Obtenido de Estrategias activas y participativas del aprendizaje: <http://rafaelcollado.blogspot.pe/2011/09/estrategias-activas-de-ensenanza.html>
- Dick, & Carey (2005). *The systematic design of instruction (6a. ed.)*. New York: Allyn & Bacon.
- Farias & Pérez (2010). Motivación en la Enseñanza de las Matemáticas y la Administración. *Formación Universitaria*, 6.
- Gamboa (2000). *Guía para la escritura de un ensayo*. Florida: Florida Atlantic.
- Gomez (2000). *Las estrategias docentes y el aprendizaje significativo en las matemáticas del nivel superior*. Mexico: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Gomez (2000). *Las estrategias docentes y el aprendizaje significativo en las matemáticas del nivel superior*. San Nicolás .
- González (2014). *Influencia del uso del Aula Virtual en el Nivel de Autoaprendizaje e Integración Social en Estudiantes del Colegio de la FAP Víctor Maldonado Begazo N°1104 de Magdalena Del Mar*. Lima, Magdalena Del Mar.

- Herrera (2015). Estrategias didácticas investigativas que usan los docentes en la enseñanza de las ciencias en el V ciclo de la Institución Educativa San Ignacio - Arequipa. Lima, Perú.
- Jaramillo (2013). Un modelo del aula virtual con uso de herramientas web 2.0. Bogotá, Colombia.
- Lebrun & Bertholt (1994). *Plan pedagogique: une demarche systematique de planification de l'enseignement*. Ottawa: Nouvelles/De Boeck.
- Leire (2014). *Debate universitario*. Mexico.
- Llanes & Massot (2013). *Evaluar a través de los estudios de casos*. Barcelona.
- Londoño, Solves, & León (2009). Propuesta didáctica para el aprovechamiento educativo de la visita a un parque temático y generar actitudes positivas hacia el aprendizaje de las ciencias. . Bogota.
- Luis (2017). Psicología. Chiclayo, Perú: UCV.
- Marzano (2005). *Dimensiones del Aprendizaje - Manual para el maestro*. México: ITESO.
- Matos & Pastor (2016). *Integración de la Plataforma E-Learning Canvas para la Gestión de Aulas en la USMP Virtual*. Lima.
- Mendoza (2007). *Estrategias docentes y estrategias de aprendizaje utilizadas en el desarrollo de la comprensión lectora en el tercer ciclo del CEB Ricardo Soriano, de Choluteca*. Honduras: Universidad pedagógica nacional Francisco Morazán.
- Mendoza (2017). *Estrategias docentes y estrategias de aprendizaje utilizadas en el desarrollo de la comprensión lectora en el tercer ciclo del CEB Ricardo Soriano de Choluteca*. Choluteca.
- Mori (2013). *La técnica de mapas mentales en el desarrollo de la capacidad creativa, en el nivel de educación secundaria Trujillo año 2012 - 2013*. Trujillo.
- Murillo (2015). *Estudio de casos*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Oré (2015). *Mapas mentales: herramienta para potenciar nuestra creatividad*.
- Reigeluth (1983). *Instructional Design Theories and Models: An overview of their current status*.
- Rodríguez (2008). *La teoría del aprendizaje significativo en la perspectiva de la psicología cognitiva*. Barcelona : Octaedro.
- Rodríguez (2015). Jhon Dewey y sus aportes a la educación. Lima, Perú.
- Saettler (2004). *The Evolution of American*. USA: Age Publishing Inc.
- Sanchez (2012). El debate académico en el aula como herramienta didáctica. Madrid.
- Sánchez (2012). El debate académico en el aula como herramienta didáctica y evaluativa. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas de Madrid.
- Schunk (2012). *Teorías del Aprendizaje*. Mexico: Pearson.
- Stephen & Timothy (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Tamayo (2003). *El proceso de la Investigación científica*. México: Limusa S.A.

Tintaya (2009). Desafíos y fundamentos de educación virtual. El Cid Editor | apuntes.

Titone (1981). Psicodidáctica. Madrid: Narcea.

Vásquez & Hervás (2009). *Bienestar psicológico y salud: aportaciones desde la psicología positiva*. Madrid.

Villanueva (2012). La técnica de los mapas mentales en el desarrollo de la capacidad creativa, en el nivel de educación secundaria. Trujillo, Perú.

Villegas (2008). *Estrategias docentes en el desarrollo de la creatividad escolar*. Trujillo.

ANEXOS

INSTRUMENTO APLICADO

AUTOEVALUACIÓN DE APRENDIZAJE

EDAD:

SEXO:

FECHA:

INSTRUCCIONES:

Estimado estudiante; éste es un cuestionario para conocer las formas dominantes de adquirir sus conocimientos. Para ello solo debe poner una "X" en el cuadro que mejor describa su caso particular según la valoración. Procure contestar con sinceridad a cada uno de los ítems propuestos.

VALORACIÓN:

SIEMPRE	3	CASI SIEMPRE	2	A VECES	1	NUNCA	0
---------	---	--------------	---	---------	---	-------	---

IND.	N°	ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
ACTITUDES Y PERCEPCIONES	1	¿Cree tener una actitud positiva para aprender nuevos conocimientos?				
	2	¿Se interrelaciona adecuadamente y comparte conocimientos con sus compañeros?				
	3	¿El dominio de la materia que estudia, hace que realice las actividades en el aula con mayor facilidad?				
ADQUIRIR E INTEGRAR EL CONOCIMIENTO	4	¿Le motiva entender nuevos conocimientos participando activamente en las actividades programadas en clase?				
	5	¿Integra los conocimientos nuevos con el conocimiento que ya se tiene para un aprendizaje más óptimo?				
	6	¿Aplica los conocimientos aprendidos en la vida diaria usando los conocimientos adquiridos en clase?				
REFINAR EL CONOCIMIENTO	7	¿Compara la información con la finalidad de buscar diferencias entre los conocimientos adquiridos?				
	8	¿Usa diversas estrategias para clasificar y agrupar				

		los conocimientos adquiridos?				
	9	¿Analiza profundamente lo aprendido haciendo autorreflexiones y brindando soluciones prácticas?				
USO SIGNIFICATIVO DEL CONOCIMIENTO	10	¿Usa la información adquirida y analiza detalladamente sus beneficios?				
	11	¿Investiga diversas formas de aplicar los conocimientos adquiridos y los comparte en clase al docente y a sus compañeros?				
	12	¿Soluciona problemas de su entorno usando los conocimientos adquiridos y habilidades?				
HÁBITOS MENTALES	13	¿Busca y lee diariamente diversos textos para pensar con mayor claridad?				
	14	¿Controla sus impulsos y es consciente de sus propios pensamientos?				
	15	¿Genera su propio autoaprendizaje poniéndose metas que pueda cumplir?				

PUNTAJE:

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

DATOS GENERALES:

Nombres y apellidos del experto : Rosa María Guerra Hernández
 Grado académico : MBA - Master Business Administration
 Profesión : Psicóloga
 Institución donde labora : UCV

VALIDACIÓN

N° ÍTEM	CLARIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		OBSERVACIONES
	Está formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión		Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría		Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		
7	X		X		Y		
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		

Firma : 
 Nombre y Apellido : Rosa María Guerra Hernández
 DNI : 16689908
 N° Colegiatura : 17270

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

DATOS GENERALES:

Nombres y apellidos del experto : Ingrid Elizabeth Nanjuna y Meoño


Grado académico : Magister en Docencia Universitaria

Profesión : Psicóloga

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

VALIDACIÓN

N° ÍTEM	CLARIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		OBSERVACIONES
	Está formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión		Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría		Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		
7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		

Firma : 

Nombre y Apellido : Ingrid E. Nanjuna y M.

DNI : 43808325

N° Colegiatura : 14175

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

DATOS GENERALES:

Nombres y apellidos del experto : NELLY PATRICIA BÉCERRA ESCATE
 Grado académico : MAGISTER
 Profesión : PSICÓLOGA
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

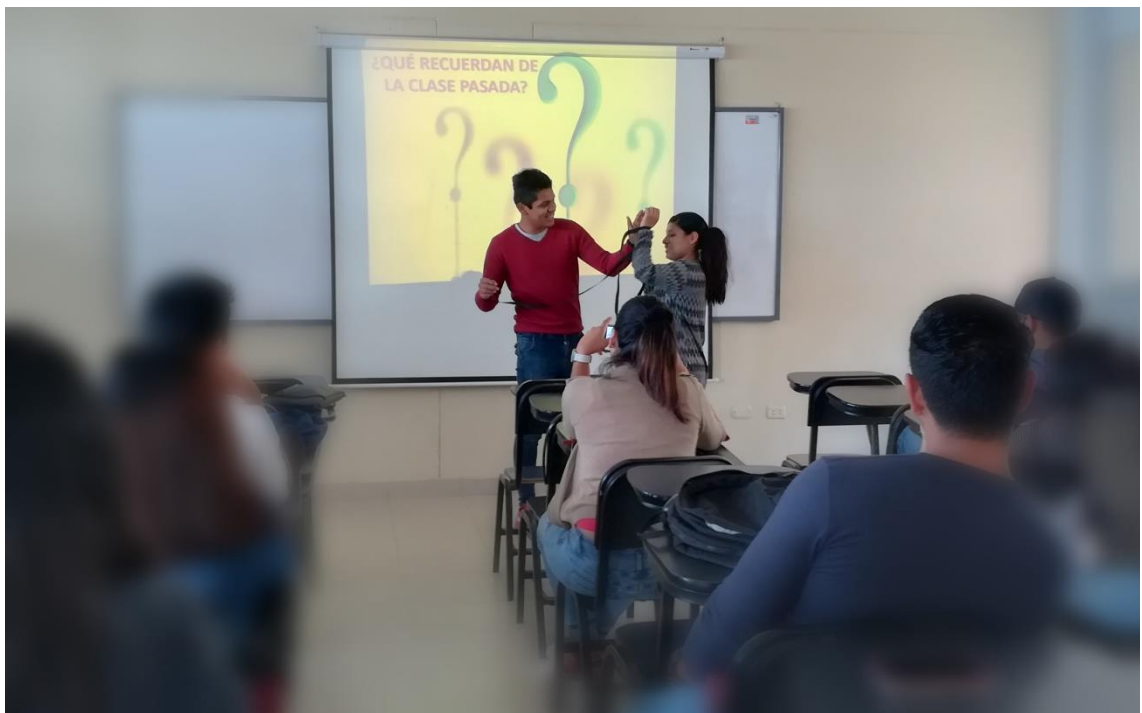
VALIDACIÓN

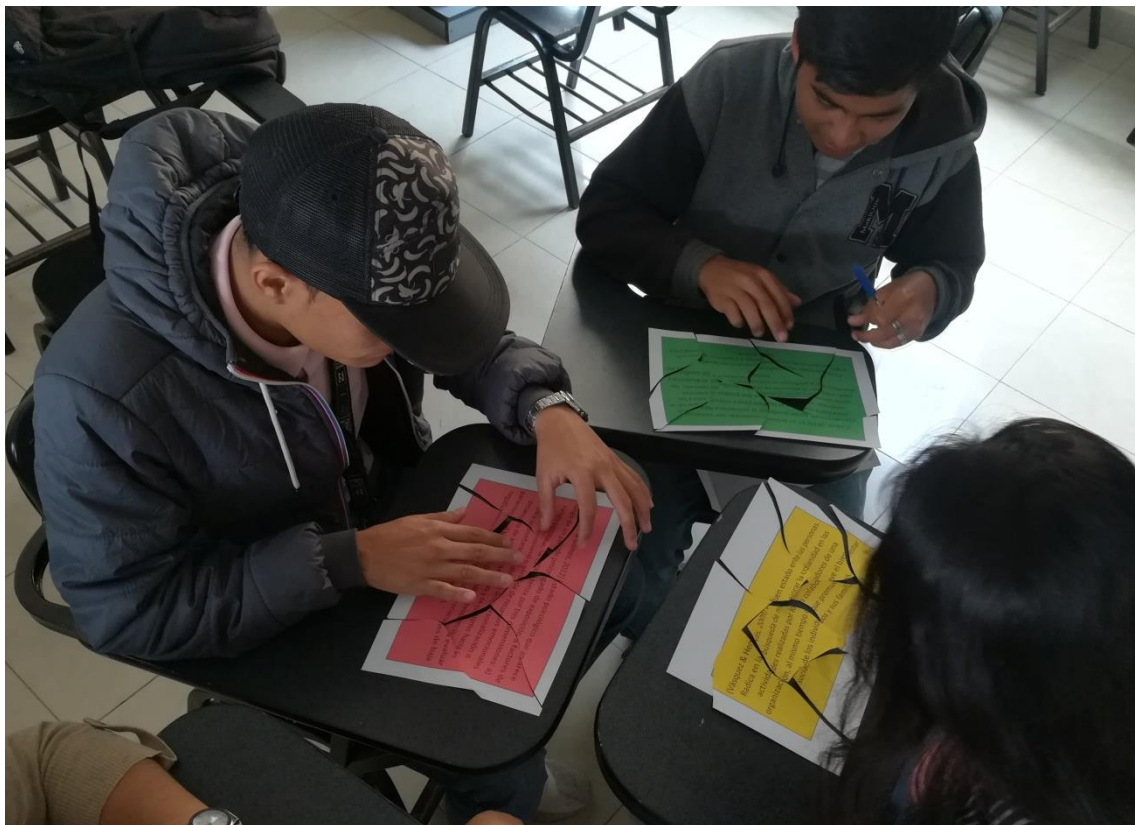
N° ÍTEM	CLARIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		OBSERVACIONES
	Está formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión		Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría		Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	✓		✓		✓		omitir " en el aula "
2	✓		✓		✓		Redactor en 3ª persona
3		✓		✓		✓	
4	/		/		/		
5	/		/		/		
6	/		/		/		
7	/		/		/		
8	✓		/		/		
9	/		/		✓		
10	/		/		✓		
11	/		/		✓		
12	/		✓		✓		
13	/		/		✓		
14	/		✓		✓		
15	✓		✓		✓		

Firma : 
 Nombre y Apellido : Nelly Patricia Becerra Escate
 DNI : 08775130
 N° Colegiatura : 5651

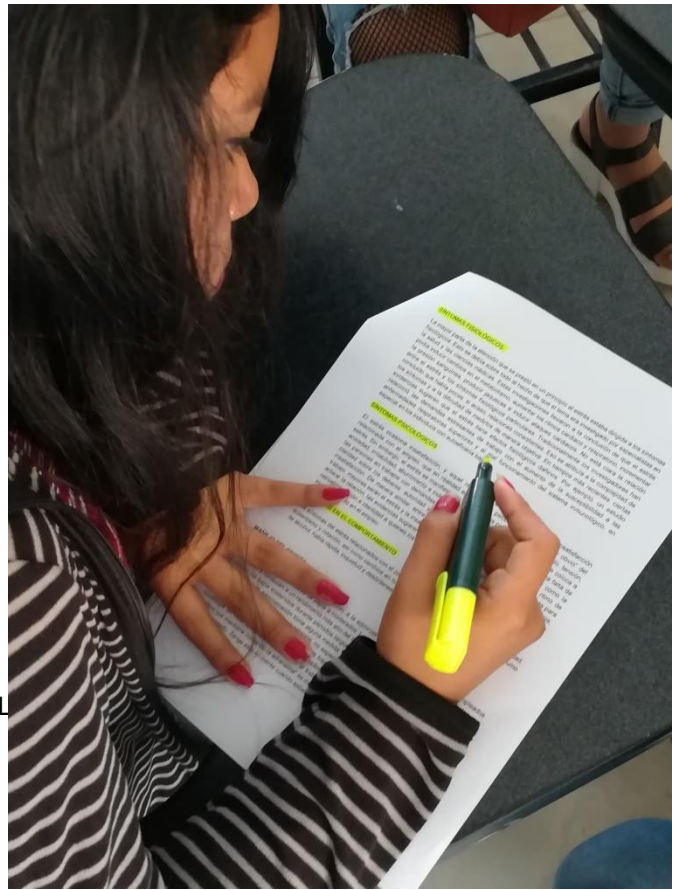
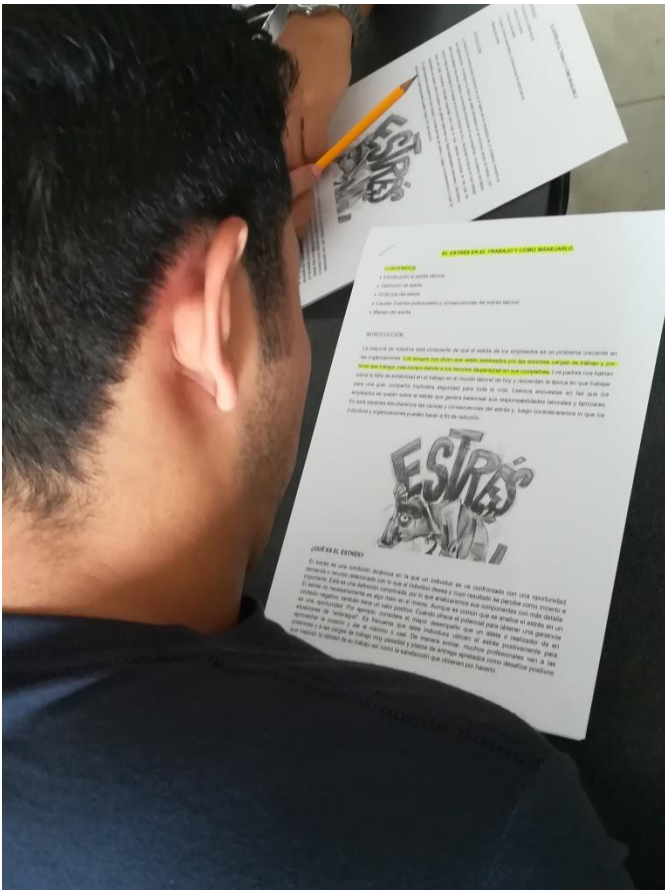
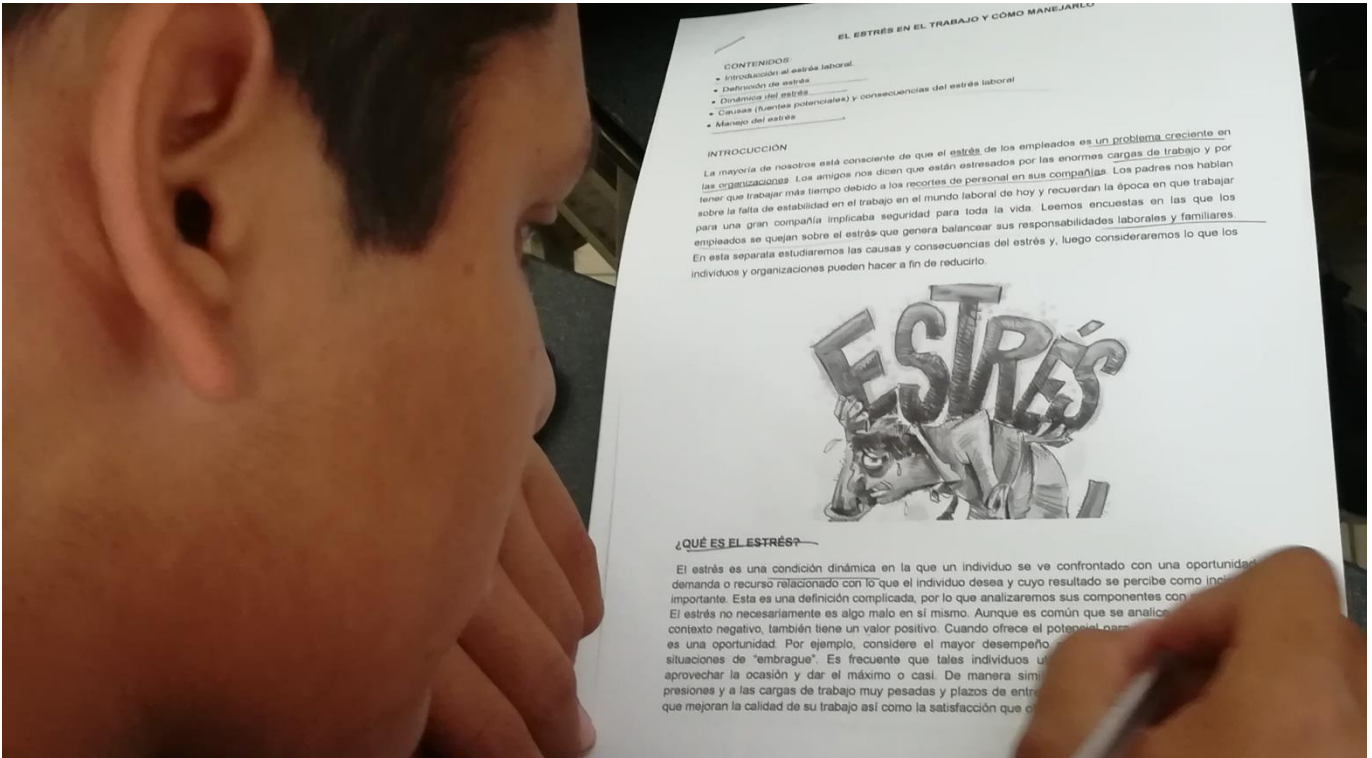
EVIDENCIAS

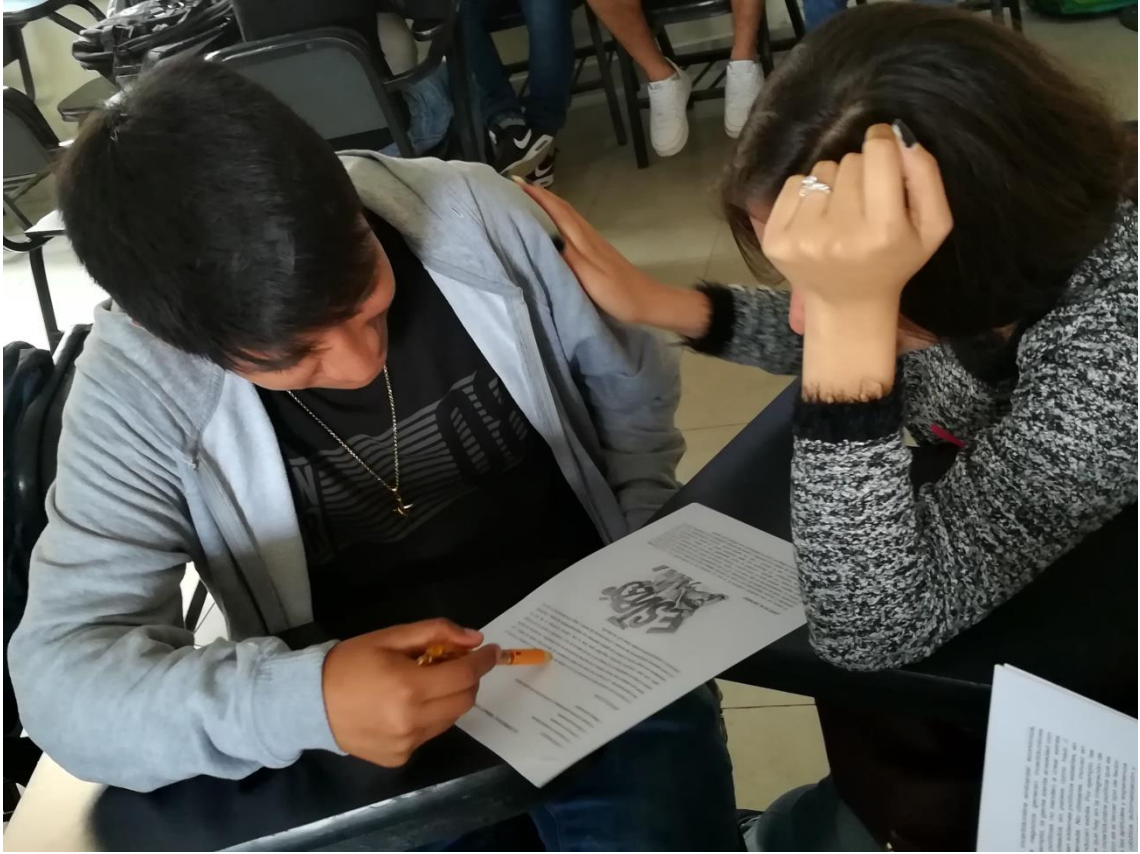
DINÁMICA DE CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES

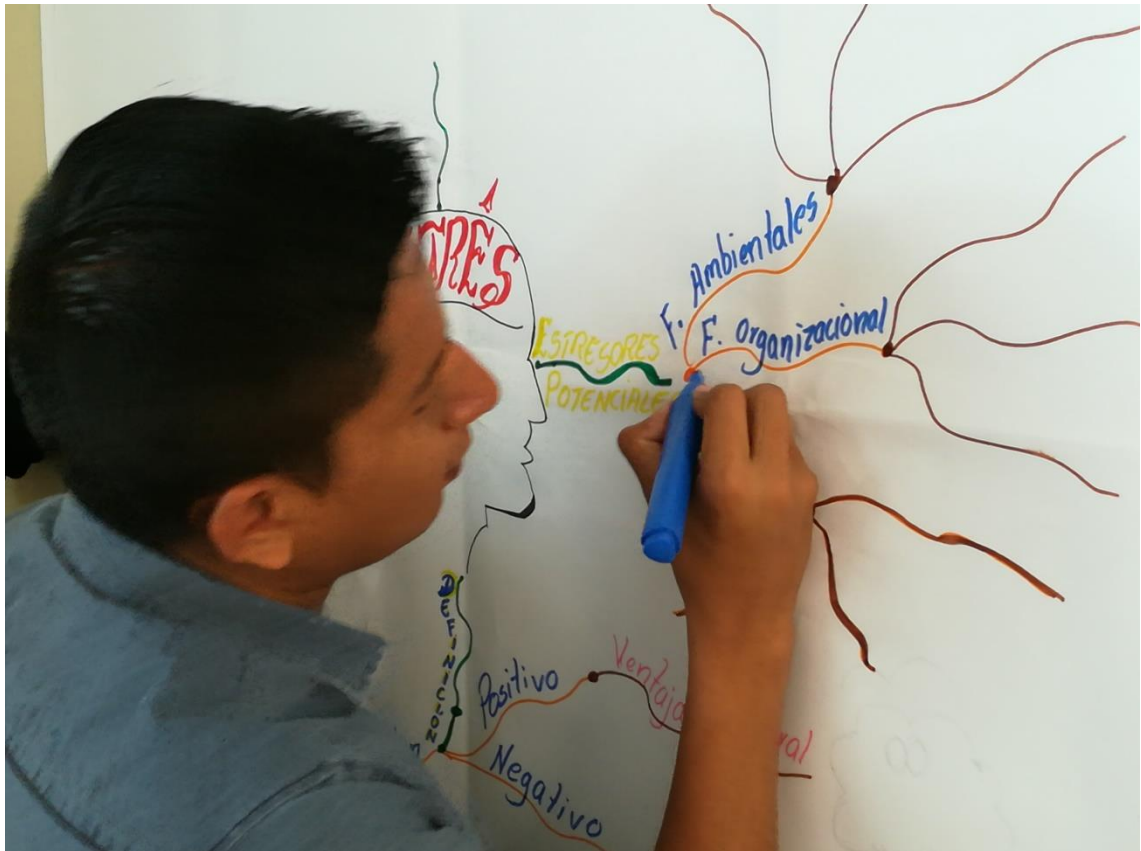
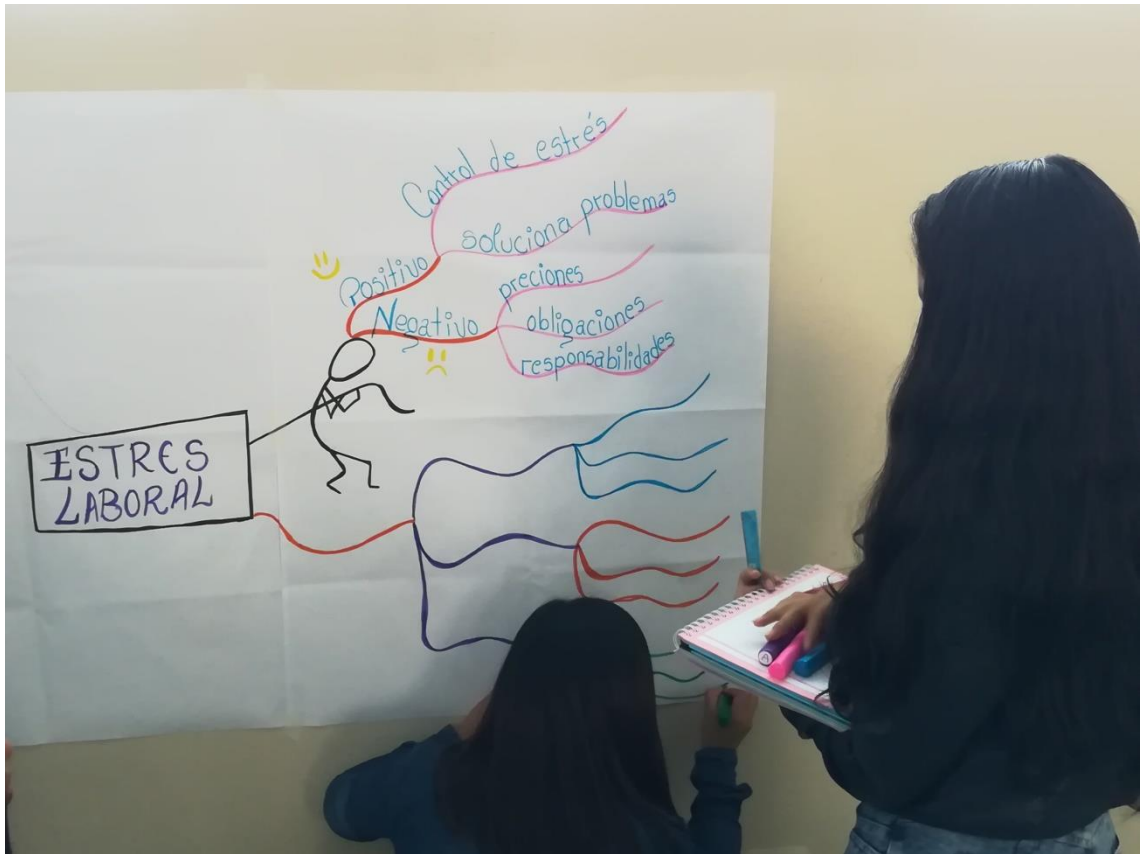


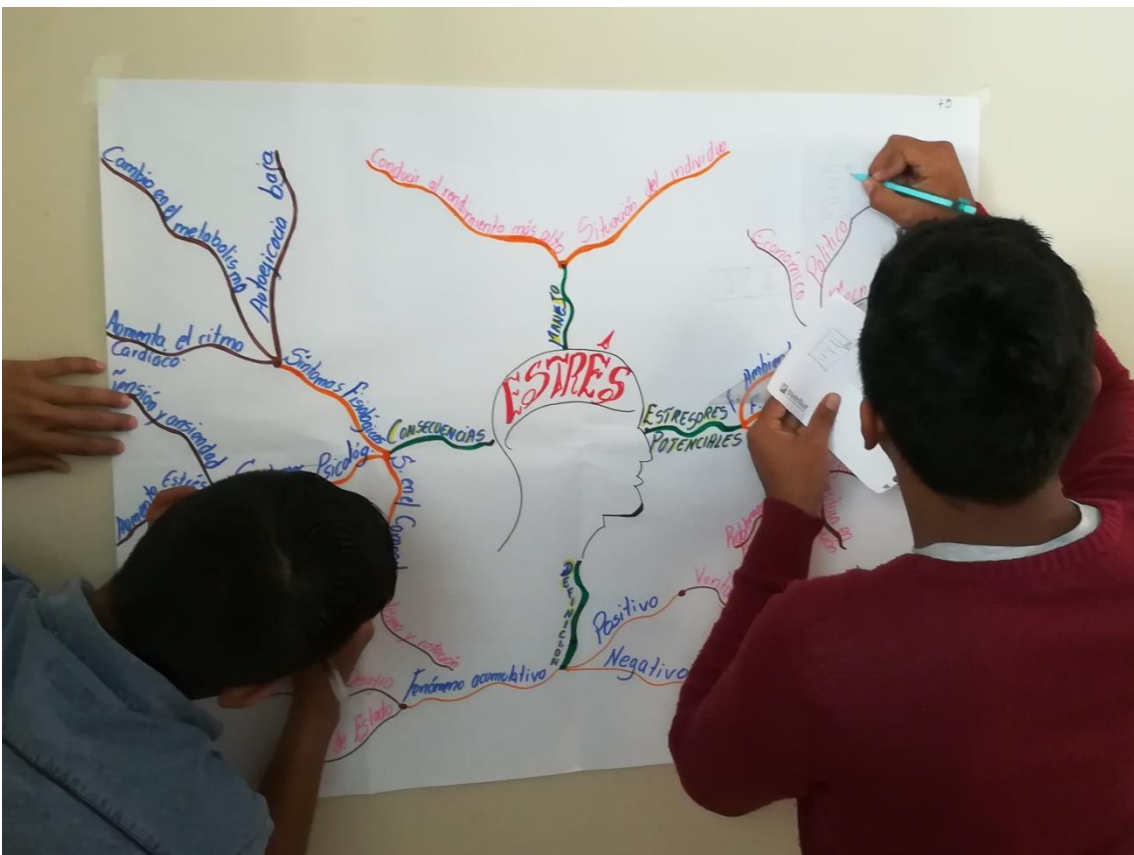
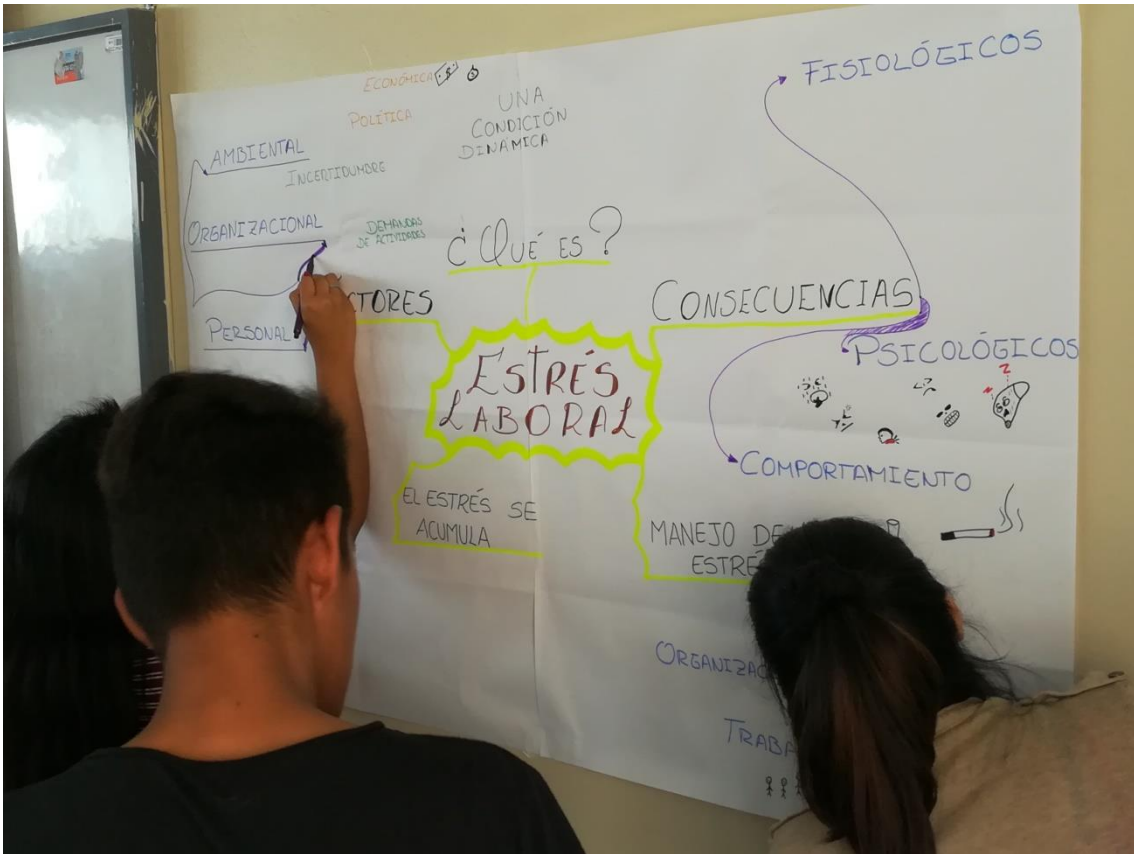


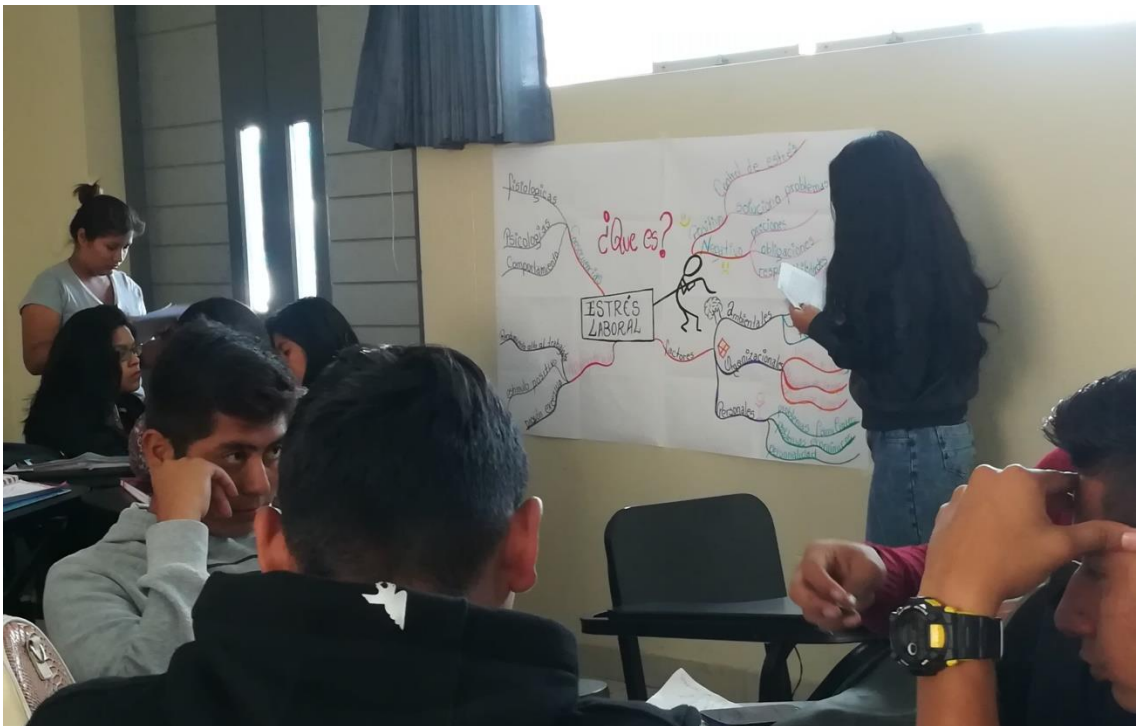
USO DEL SUBRAYADO PARA PODER ELABORAR UN MAPA MENTAL









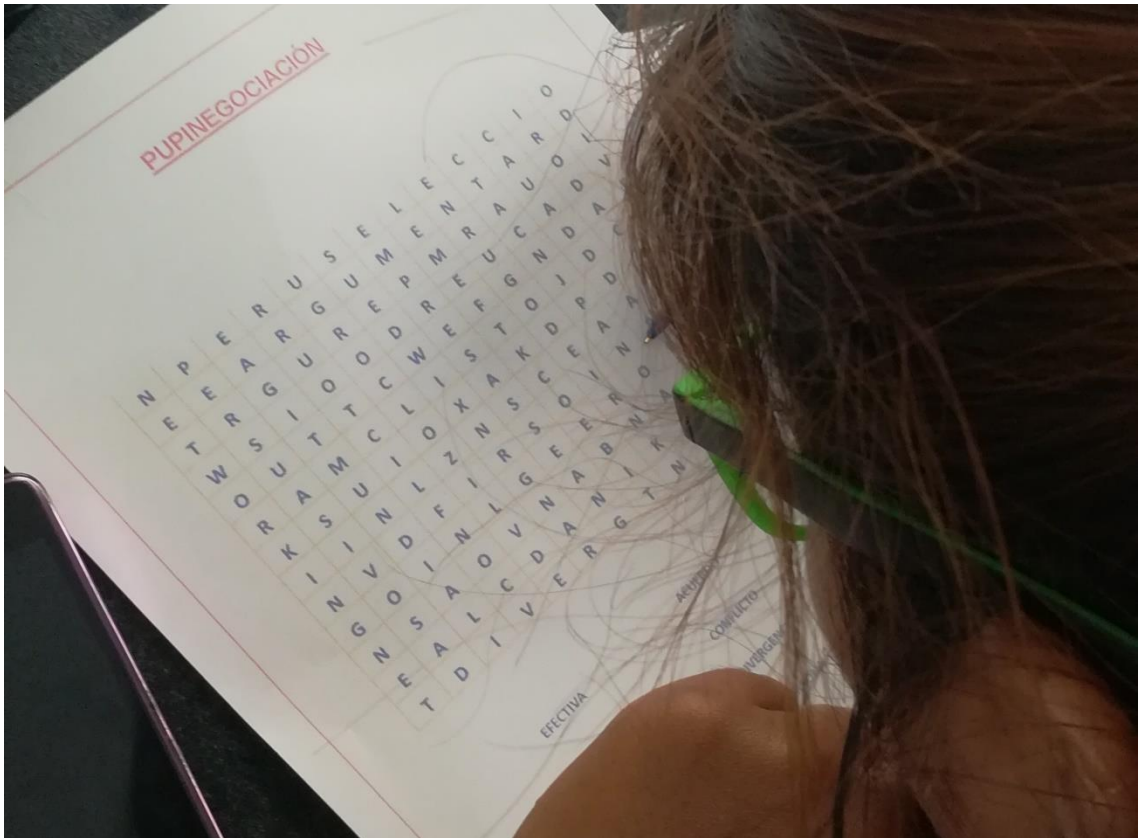
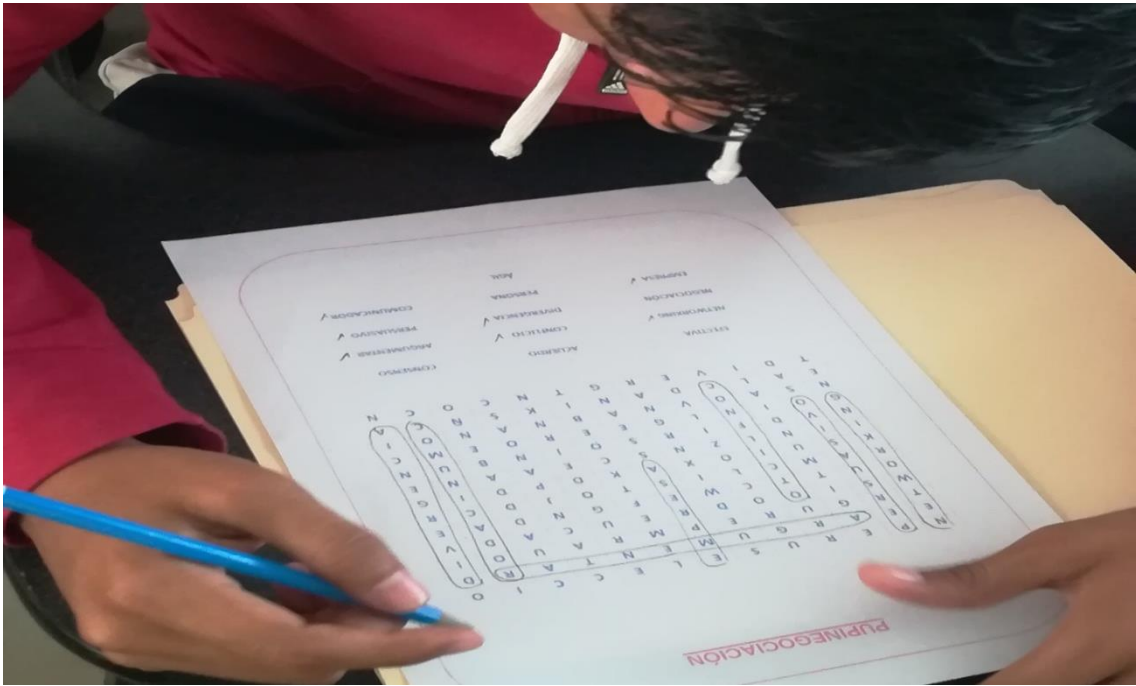


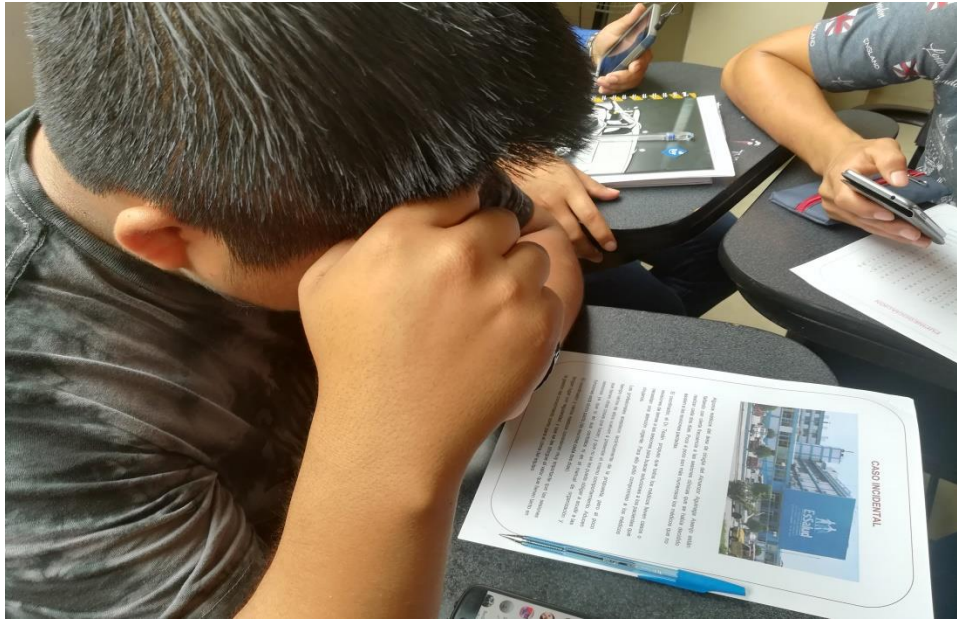


EJERCICIO DE RELAJACIÓN



PUPILETRAS DEL TEMA DE NEGOCIACIÓN



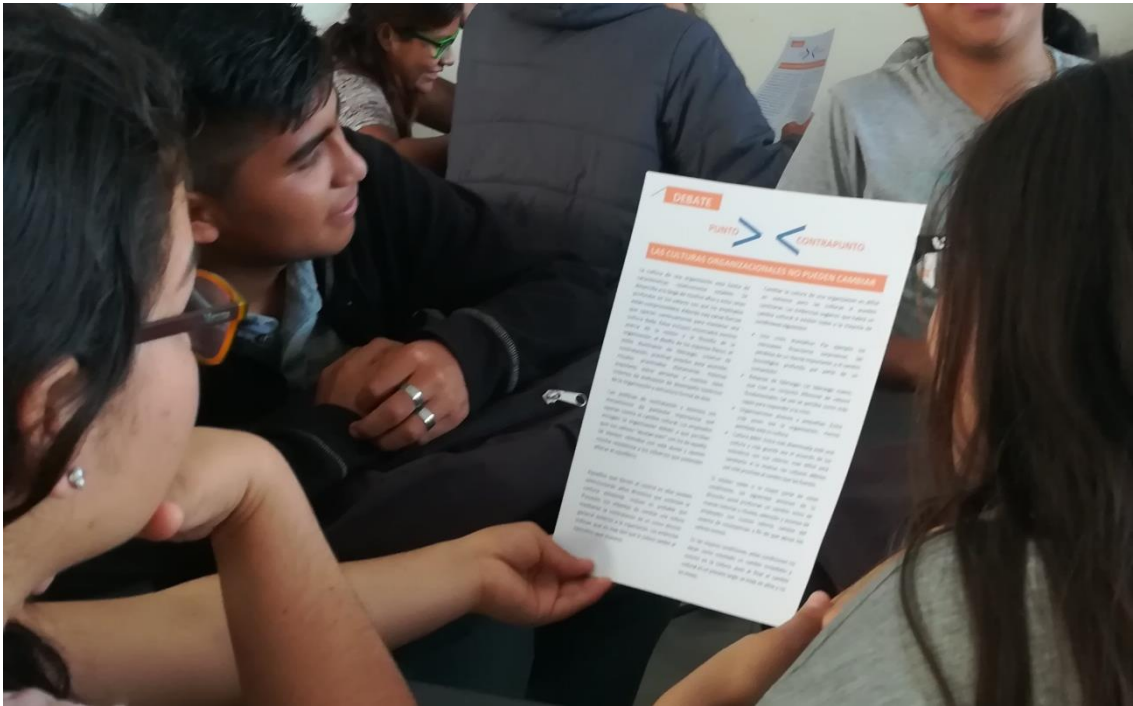


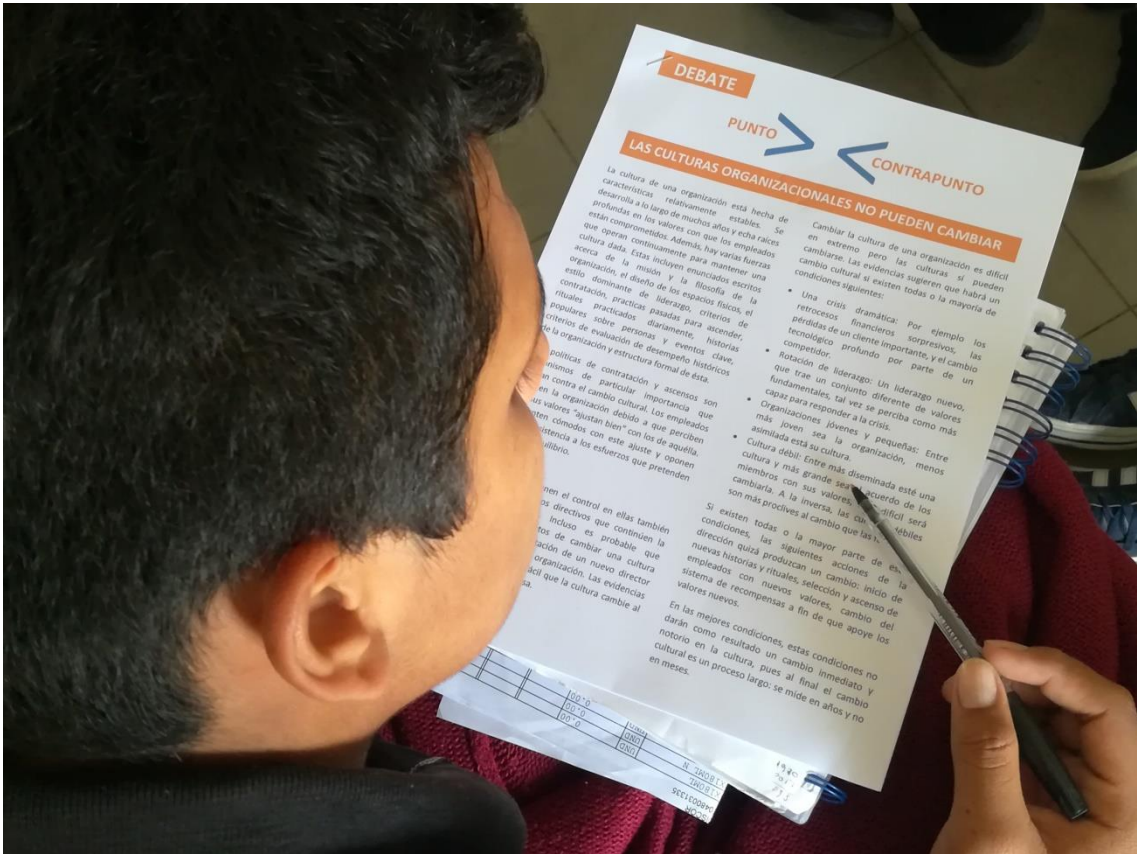
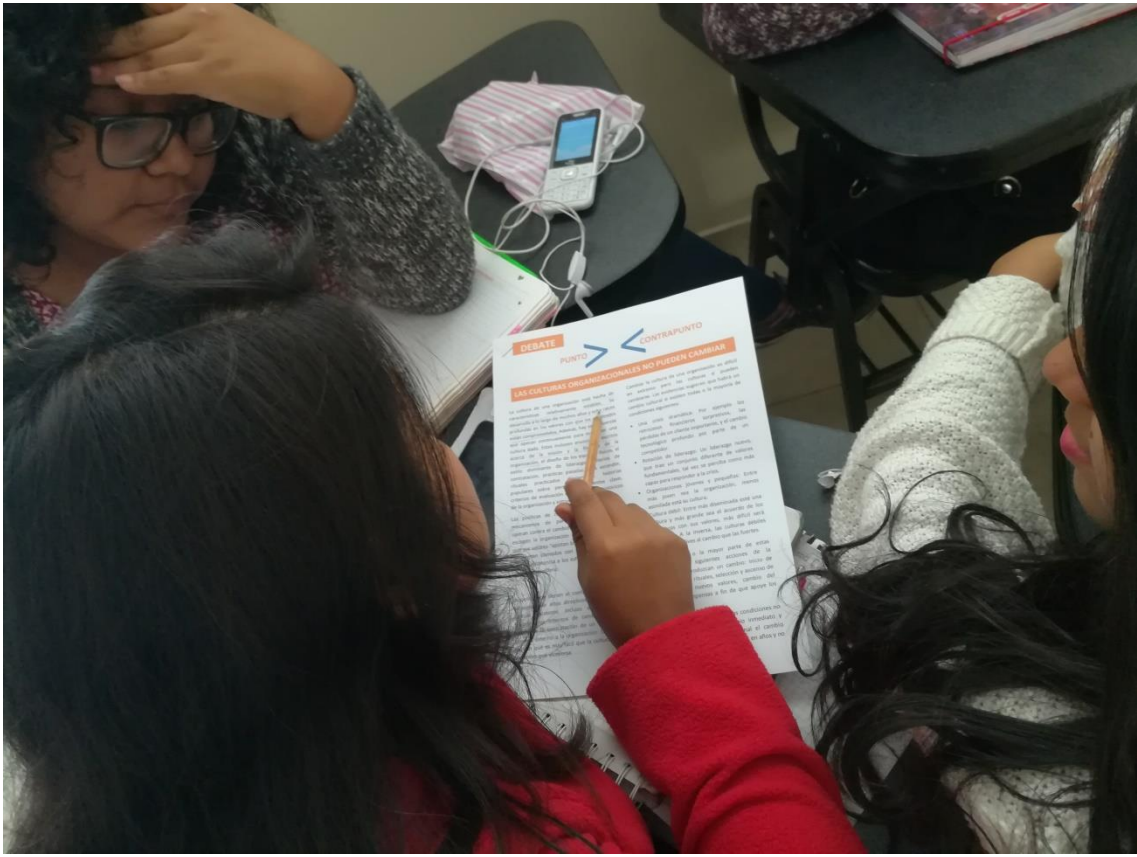
ELABORACIÓN DE INFORME DEL CASO PRÁCTICO



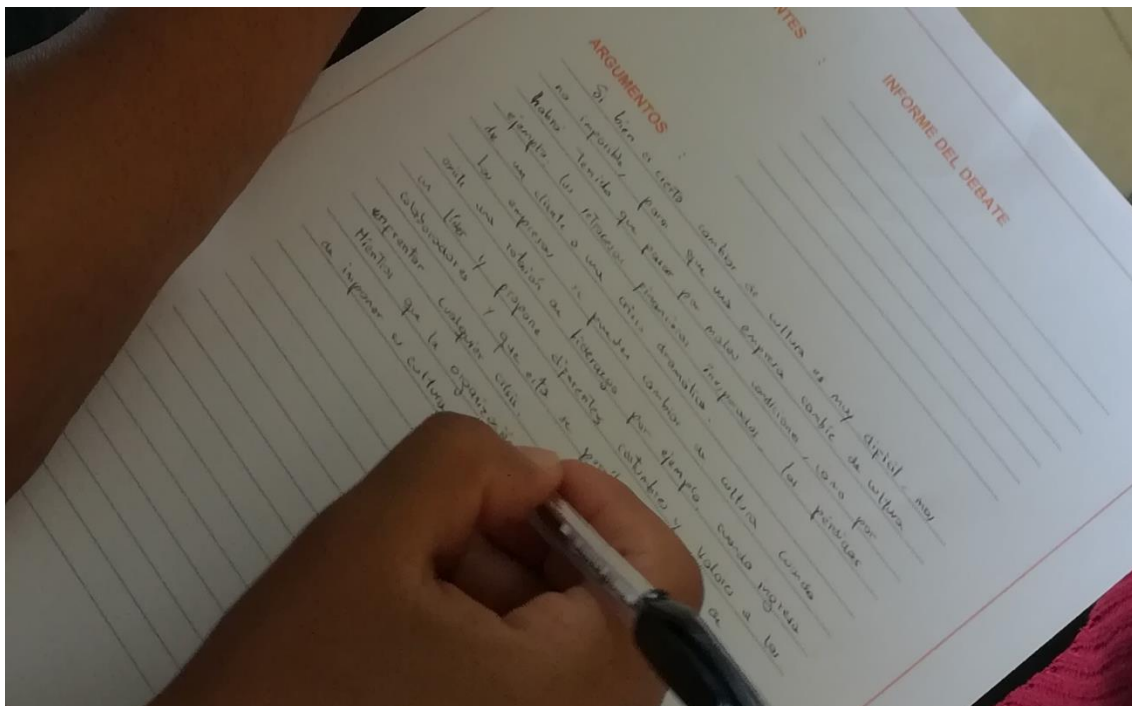
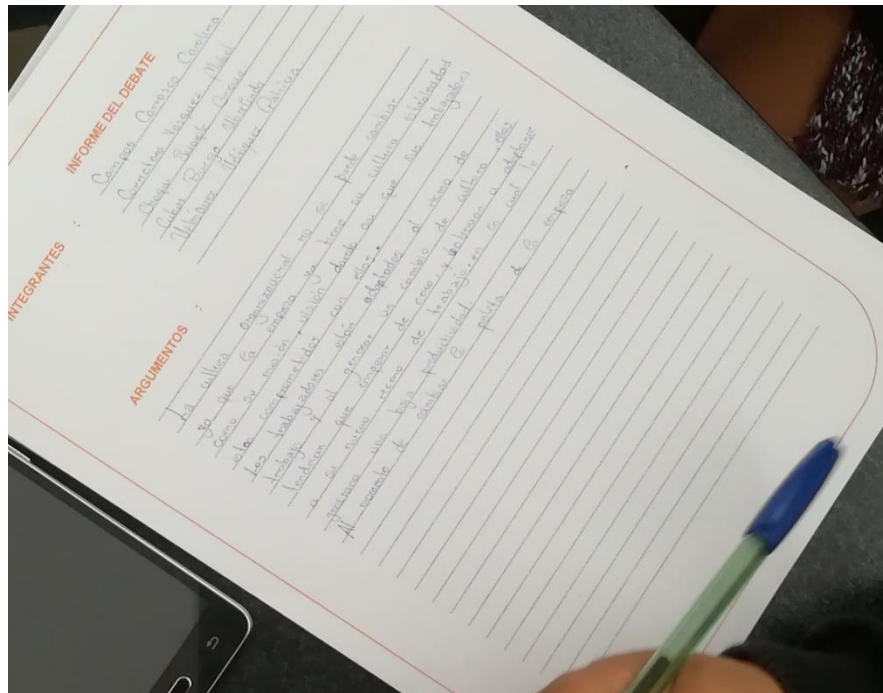
EXPOSICIONES







ELABORACIÓN DE INFORME CON ARGUMENTOS



EXPONRIENDO IDEAS AL JURADO

