



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

**Programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral de la institución
educativa de Quevedo - 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Aracely Carmen Contreras Litardo (ORCID: 0000-0001-6068-2910)

ASESOR:

Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini (ORCID: 0000-0002-0127-157)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Educativa y Talento Humano

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo se lo dedico principalmente a Dios por ser quien me guía y me protege día a día ya que sin el nada somos

A mis padres por haberme dado la vida, amor, cariño, comprensión y darme su confianza para alcanzar esta meta e inculcado desde muy pequeña aquellos valores convirtiéndome en una persona de bien y útil a la sociedad.

A mi hija Katherinne Reyes Contreras por su apoyo incondicional en esta etapa de estudio.

A los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo que me brindaron sus sabios conocimientos en el transcurso de esta etapa de estudio.

AGRADECIMIENTO

Después de haber dedicado un lapso de arduo trabajo a la realización del presente trabajo investigativo, haber culminado mis estudios de posgrado, tengo a bien en dejar constancia de mis agradecimientos:

A nuestra casa de estudio Universidad Cesar Vallejo por haber abierto las puertas, por su formación y aportación académica.

A los docentes de la escuela de posgrado por sus vastos conocimientos y experiencias que se esfuerzan día a día por darnos la oportunidad de fortalecer una mejor enseñanza en nuestra formación profesional

Al Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini por brindarnos su experiencia, cordialidad y optimismo guiándonos para ser efectivo este referido trabajo Investigativo.

A los docentes de la Institución Educativa Fiscal Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019 por su disposición lo cual han hecho posible acceder a la aplicación del presente trabajo investigativo.

A mi hija que ha sido el pilar fundamental y apoyo incondicional en esta etapa de estudios.

A mis familiares y amigos quienes de una u otro forma participaron apoyándome moralmente para culminar la realización de esta investigación para todos los mencionados, mi eterno agradecimiento.

PÀGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Aracely Carmen Contreras Litardo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo portadora de la cedula de identidad No 120317515-1 por mis propios derechos legales declaro que el presente trabajo investigativo, el mismo que se refiere: PROGRAMA DE ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA ENRIQUE PONCE LUQUE QUEVEDO-ECUADOR 2019 ha sido realizado bajo mi responsabilidad y tomando las medidas necesarias para los temas de investigación.

Declaro bajo juramento que: la Tesis es de mi autoría. Respetando las reglas nacionales e internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la Tesis no ha sido plagio ni parcial ni total. El estudio no ha sido auto replica y no ha sido difundida, es decir no ha sido publicada ni exhibida con antelación para lograr obtener algún nivel académico previo al título profesional.

Las informaciones presentadas en los resultados son verídicas no han sido falsificados, ni reproducidos, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se establecerán como una contribución a la realidad que se investigada. En caso de identificarse fraude (información falsificada), plagio (documentación sin citar a autores), autocopia (exhibir como reciente un trabajo de investigación específico que ya fue divulgado),

Hurtado (utilización ilegal de información que pertenece a otra persona) o adulteración (reproducir falsamente pensamientos de otras personas), aceptar los efectos y castigos que por mi acto procedan, claudicándome a las normas actuales de la Universidad César Vallejo.

Piura, 10 de Mayo del 2019


Aracely Carmen Contreras Litardo

DNI: 1203175151

Índice

Caràtula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Pàgina del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÒN.....	1
II. MÉTODO.....	23
2.1. Diseño de investigación.....	23
2.2. Operacionalizaciòn de las variable.....	24
Variable dependiente: clima laboral. C.l.....	24
2.3. Poblaciòn y muestra.....	27
2.4. Técnica e instrumentos de recolecciòn de datos, validez y confialidad.....	28
2.5. Procedimientos.....	28
Confiabilidad.....	28
2.6. Métodos y análisis de datos.....	29
2.6. Métodos de análisis de datos:.....	29
2.7. Aspectos éticos.....	29
III.RESULTADOS.....	30
Relaciones interpersonales post test.....	39
Comunicaciòn post test.....	40
Desarrollo personal post test.....	41
IV. DISCUSIÒN.....	45
V. CONCLUSIONES.....	48
VI. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS.....	55
Sesiòn # 1.....	59
Sesiòn #2.....	61

Sesión #3.....	64
Sesión #4.....	66
Sesión #5.....	68
Tabla de valoración de clima laboral y tabla de valoración de estrategias pedagógicas	72
Matriz de validación de instrumentos.....	76
Autorización de la unidad educativa	79
Acta de originalidad	83
Pantallazo de turnitin.....	84
Autorización de publicación.....	85
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable dependiente Clima laboral	25
Tabla 2. Estrategias Pedagógicas.....	26
Tabla 3. Población y muestra	27
Tabla 4. Resultados de la investigación Clima laboral según el pre test.....	30
Tabla 5. Dimensión Estructura de organización pre tests	31
Tabla 6. Dimensión Trabajo en equipo pre tests.....	32
Tabla 7. Dimensión Relaciones interpersonales pre tests	33
Tabla 8. Dimensión Comunicación pre tests	34
Tabla 9. Dimensión Desarrollo personal pre test.....	35
Tabla 10. Clima Laboral según post test.....	36
Tabla 11. Dimensión Estructura de organización post test	37
Tabla 12. Dimensión Trabajo en equipo post test.....	38
Tabla 13. Dimensión Relaciones interpersonales post test	39
Tabla 14. Dimensión Comunicación post test	40
Tabla 15. Dimensión Desarrollo personal post test.....	41

Tabla 16. Shapiro- Wilk	42
Tabla 17. Prueba Rango Wilcoxon.....	43
Tabla 18. Prueba estadística pre –pos test	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles y porcentajes de la variable clima laboral	30
Figura 3. Niveles y porcentajes de la variable trabajo en equipo.....	32
Figura 4. Niveles y porcentajes de la dimensión relaciones interpersonales.....	33
Figura 5. Niveles y porcentajes de la dimensión comunicación	34
Figura 6. Niveles y porcentajes de la dimensión desarrollo personal	35
Figura 7. Niveles y porcentajes de la variable clima laboral post test	36
Figura 8. Niveles y porcentajes de la dimensión estructura de organización.....	37
Figura 9. Niveles y porcentajes de la dimensión trabajo en equipo	38
Figura 10. Niveles y porcentajes de la dimensión relaciones interpersonales.....	39
Figura 11. Niveles y porcentajes de la dimensión comunicación	40
Figura 12. Niveles y porcentajes de la dimensión trabajo en equipo	41

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque de Quevedo- Los Ríos - Ecuador 2019. El aspecto metodológico de la investigación es de enfoque cuantitativo diseño experimental- propositivo con una población de 30 docente incluidos los directivos que también hacen funciones de docentes y con una muestra de 30 docentes, obteniendo la recopilación de los datos aplicando la técnica de la encuesta, siendo en instrumento de investigación el cuestionario o banco de preguntas que determina el estado actual del trabajo de los docentes. Las conclusiones muestran que la labor de los docentes es de media a bajo, por lo que se sugiere un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral.

Palabras claves: Programa, clima laboral, estrategias pedagógicas.

ABSTRACT

The presented research work aimed to a program of pedagogical strategies to improve the working environment of the Enrique Ponce Luque de Queued Educational Institution-Ecuador 2019. The methodological aspect of the research is quantitative, experimental-proactive design approach with a population of 30 teachers including managers who also serve as teachers and a sample of 30 teachers, the data collection was obtained by applying the technique of the survey, being a research instrument the questionnaire or bank of questions that determine the current status of work of the teachers. The conclusions show that the work of teachers is medium to low, so it suggests a program of pedagogical strategies to improve the work environment.

Keywords: Program, work climate, pedagogical strategies.

I. INTRODUCCIÒN

A nivel internacional el clima laboral es el espacio donde se ejecuta las tareas laborales de los colaboradores es uno de los aspectos intangible y uno de los más descuidado que provoca diversos problemas repercutiendo en la productividad, es un tema importante sobre todo si trata de las instituciones educativas, ya que se pretenden alcanzar mayor productividad en las actividades pedagógicas, cabe indicar que son creadas a modo de disposiciones serias, abiertas y complejas.

Unos de los problemas que se suscitan en las instituciones educativas es el clima laboral inadecuado, teniendo como factores la escasa comunicación de manera interna ascendente y descendente, no se habla en forma clara y no se informa de manera oportuna a los integrantes de la comunidad educativa.

La comunicación es fundamental a la hora de conseguir que el equipo se oriente en la misma dirección, hacia los mismos objetivos, evitando así confusiones.

Para ello, es necesario tener conocimientos precisos del clima laboral y de qué manera repercute en la integración de sus trabajadores. De esta forma se podrá implementar estrategias necesarias que mejoren el clima laboral.

La educación presenta nuevos contextos que constituyen retos inevitables para alcanzar mejoras transcendentales siendo productivos los funcionarios educativos, cabe indicar que unos de los problemas que se producen, se debe a que no existe información entre los integrantes, en la comunidad educativa debido a la carencia del clima laboral, que conlleve a una sana armonía y una buena convivencia en un ambiente sano y agradable para desarrollar las actividades con calidad y eficacia, obteniendo una productividad de éxito de todo el personal que labora en un centro educativo.

Para ello es necesario implementar estrategias pedagógicas que orienten a transformar y que se fortalezca de forma eficiente los procesos educativos, es importante utilizar estrategias que mejoren el clima laboral manteniendo la motivación permanente en la parte física como emocional del personal que labora, ya que el ser humana está sujeto a interactuar percepciones que reflejan las características personales en el entorno laboral.

En el sistema educativo a través del tiempo, ha presentado dificultades para el desarrollo de una educación de calidad, debido a que carece de programas de estrategias que mejoren el clima laboral, es necesario tener conocimientos específicos de los programas que se están implementando como estrategias en su entorno laboral, que los directivos como líderes y administradores del centro educativo deben actuar con responsabilidad cumpliendo con las funciones fundamentales en el proceso administrativo.

Mantener informados y socializando con todos los integrantes de una comunidad educativa acuerdos, leyes, y reglamentos orientando a la ejecución de las políticas de la institución haciendo posible la orientación de los objetivos educacionales, mejorando el clima laboral de todo el personal docente realizando su actividad pedagógica con éxito, es decir que la efectividad como criterio fundamental en el desarrollo profesional del docente exige que satisfaga las aspiraciones de un compromiso efectivo.

Además, la participación solidaria del personal docente en todas las actividades a realizarse. Es por ello que hace necesario implementar el programa de estrategias pedagógicas que mejore el clima laboral con proyección de logros y metas institucionales. De modo que la cultura o clima laboral está determinada como la suma de servicios y reglas en el intervienen grupos o individuos de una institución que sistematizan maneras de actuar frente a la organización y el grupo.

En un clima laboral influye la aptitud de colaboradores, la labor que proporcionan los centros de educación y la satisfacción de todos los miembros de la comunidad educativos. Cabe mencionar que el clima laboral perturba la labor de las personas y la eficacia del servicio que ofrecen las instituciones.

En el Ecuador entre los cambios que se ha generado a las nuevas reformas de educación el pedagógico afronta renovación en el proceso educativo, incitando malestares en ciertos

momentos esto se debe a cambios de leyes y reglamento instaurados. A través del tiempo se ha realizado diferentes reformas educativas cumpliendo con los estándares que exige una educación de calidad. Ya que la mejora de una nación está basada en la enseñanza, debido a toma de decisiones de entes gubernamentales, de cada período y lo largo de la vida.

Convirtiéndose en causa insoluble que acceda a precisar las fisonomías de temperamento, que proporcione la productividad del Estado y la humanidad. Se puede decir que la educación nace en base los valores morales, a la región, y las buenas costumbres, para pasar al aprendizaje reflexivo, significativo y crítico. En la actualidad la globalización en las diferentes divisiones alcanza a ser innovador y ser eficiente en actividades, es preciso entregar un servicio eficiente a los estudiantes para obtener lealtad de los mismos.

En la localidad sucede de igual forma que a nivel nacional e internacional un clima laboral que impide establecer un ambiente apropiado para realizar las labores productivas y una sana convivencia armónica, para resolver este problema se ve la necesidad de implementar el programa de estrategias pedagógicas que mejore el clima laboral de la unidad educativa Enrique Ponce Luque de Quevedo –Los Ríos –Ecuador 2019 con proyección de logros y metas institucionales.

Neira Juan Carlos (2015). El Clima Laboral y la producción del talento humano Ecuador – Quevedo. UTEB. 92p. Expresa: Esta investigación se orienta en la importancia de poseer un modelo estratégico que permite el reformativo desarrollo de los colaboradores de la Escuela Técnica de Aviación civil de Quito en un ambiente laboral apropiado en base al instrumento de empoderamiento se inserta en el desarrollo de las capacidades del personal que labora y los resultados de la participación en equipo, como objetivo se estableció el episodio ambiente profesional y trabajo pedagógico, se realizó un diagnóstico del idoneidad humano de la Escuela de Aviación Civil para perfeccionar la productividad profesional y ejecución, de igual forma se efectuó un diagnóstico usando la matriz FODA en el cumplimiento del habilidad humano de la Escuela de Aviación Civil para perfeccionar la productividad de la institución.

Cedeño G. J. (2019). En su indagación de Estrategia comunicacional para mejorar el clima institucional de la escuela Hermógenes barcia de la ciudad de Portoviejo. Previo a la obtención del título de Magister en Educación Mención Innovación y Liderazgo Educativo, analizo las

dificultades en el canal de comunicación manifestando que en el entorno laboral de la unidad educativa de Educación Básica Hermano Barcia la escasa interrelación entre docentes, provocan conflictos que se reflejan en el desempeño de sus labores como docentes y repercute en la falta de responsabilidad, se empleó un proceso de indagación en base al paradigma cualitativo.

Fundamentado en lo humano y lo real dentro de la social con lo que se observa el problema se realizó con todo el personal docente que labora en el centro educativo que es objeto de estudio, los docentes entrevistado manifestaron conocer la realidad de la institución educativa, por lo que el resultado obtenido se evidencia que el clima laboral del mencionado centro educativo se estaba afectado por la escasa comunicación bidireccional, no se permitía que los directivos con los docentes tengan acuerdos debido que existía una convivencia llena de conflictos diariamente en el entorno laboral. Por lo que se propone como estrategia para mejorar el clima laboral un proceso que fortalezca la comunicación con base estratégica de convivencia armónica, liderazgo efectivo, y participación activa.

Orejuela Franco, P. H. (2019). El clima laboral y la influencia en el desempeño docente de la Escuela Francisco José Polit Ortiz de la Parroquia Virgen de Fatima-Yaguachi La metodología aplicada se fundamenta en un enfoque mixto en base a una indagación de tipo descriptivo relacional ya que la hipótesis establece la fijación de las variables y como incide el nivel de la una con la otra causa –efecto la metodología aplicada fue hipotética – deductivo e inductivo-deductivo en la que la muestra que se realizo fue con 30 docente que participando en la encuesta cualitativa de apreciación del C L así también el desarrollo del pre y pos –test cuantitativo en base a la dimensiones D1- organización, D2 Comunicación, D3 Trabajo colaborativo , los instrumento se validaron por el método de confiabilidad de Alfa de Cron Bach teniendo una equivalencia de 0,0086 en el pre test y 0,81 del pos-test la validación de la variable se la hizo través de la prueba de Pearson. Sig, 0,000 <0,005 que rechazo la hipótesis nula teniendo como evidencia estadística que el clima laboral afecta en el desarrollo del desempeño docente.

También se regulo la situación actual del FODA de la institución para en lo posterior ampliar un Modelo Estratégico innovador que conduce al crecimiento eficaz del clima laboral de la mencionada institución. Para llevar a efecto esta investigación se manejó una metodología

fundamentada en la observación directa del problema, además el método deductivo - inductivo que se utilizó para partir de los conocimientos particulares entre ellas entrevistas y encuestas de un conocimiento más amplio a manera de el problema. Con asiento de las presunciones anteriores, se estableció de igual forma la hipótesis, también las conclusiones y recomendaciones. Este documento de investigación se estructuro de forma que se efectuó con los lineamientos de esta clase de recursos innovadores en el cual figuran los objetivos, responsabilidad, fases, características y financiamiento de la investigación, con el fin de suministrar a la Escuela de Aviación Civil de una técnica que favorezca la productividad conforme a las necesidades.

García & Patlan (2006). Intencionalmente según estas personas manifiestan que el estudio del clima de laboral de la campaña de telecomunicación de el Salvador mediante la entrevista realizada al personal se establecieron los siguientes problemas, falta de innovación, falta de políticas, falta de responsabilidad para atender los problemas, falta de una técnica de contingencia para mejorar el ambiente laboral, baja productividad.

Vidaurre (2010) Es importante atender los componentes sociales, corporales y económicos que intervienen en el interés laboral de los individuos, es necesario que se establece un lugar, de acuerdo a la representación que indique el contexto profesional, será repertorio de productibilidad por tanto va a influir en la formación de buenos o malos vínculos laborales, siendo el éxito o fracaso de capacidades determinado por el establecimiento.

Lozano, L. (2013). Manifiesta: las condiciones laborales de una institución y los docentes que intervienen en la labor educativa se relacionan, ya son los entes que conllevan a obtener una educación de calidad. Las condiciones laborales se establecen mediante sus factores que alcanzan a demostrar la forma apropiada del simulador, motivador y comunicativo creando un espacio agradable, promoviendo que sus componentes sean estimados. La investigación alcanza una definición efectiva, ya que resalta la calidad que posee la situación laboral, motivando y teniendo una comunicación inquebrantable con los trabajadores de la institución para fortalecer la cualidad y participación de todos los implicados, los mismos que se considerarán consumados.

Summer (2006). La técnica más significativa en una organización lo forma el ser humano comprometido en actividades laborables. Para ello (Puchol, 2012). Dice: Es importante en una organización que facilite servicio, el rendimiento y la conducta de las personas optimización y calidad de productos que ofrece, un grupo que trabaje en conjunto y que sea motivado, es un apoyo primordial de las organizaciones triunfadoras. (p.13). los conocimientos de efectuar una investigación del clima laboral, en cuanto a atención y calidad se asuma el trabajo del docente, depende de relaciones armónicas de autoridades, entre docentes y las personas estableciendo un adecuado clima laboral.

Trabajadores satisfechos aumento de productividad, reacción inmediata, servicio y calidad al usuario.

Kaplan & David (2000) .Ciertas instituciones educativas no son fructíferas se debe a que implementan inadecuado contexto laboral, no se familiarizan a la convivencia de docentes y directivos de forma equivalente, los docentes ingresantes suelen iniciar con entusiasmo y con algunas expectativas de la institución, de compañeros de labores y de actividades; pero a pesar de todo esto provoca resultados no favorables cuando no existe un clima laboral apropiado para su desempeño.

Los continuos cambios que se han generado en el sector educativo por la aprobación de leyes, reglamentos y disposiciones establecidas por los gobiernos de turno y sobre todo por el gobierno de la revolución ciudadana han creado que el clima laboral entre los educativos que trabajan en el sector pedagógico EGB Educación General Básica no es apropiado las actividades que conlleva a una mejor educación. Este estudio se efectuó con el propósito de establecer cuáles son los principios que quebrantan la labor educativa.

Chang, (2010). Clima laboral se especifica como un ambiente o lugar donde las personas desempeñan sus actividades cotidianas, relaciones personales y la comunicación entre docentes y autoridades Todo se raciona directamente con la motivación del personal que labora, si se realizan las actividades de la mejor forma, es porque se vive una satisfacción en el ambiente laboral.

De lo contrario se puede obtener resultados no favorables, ya que el estado de ánimo de los trabajadores fortalece a una institución. Sobre el tema será concerniente, ir analizado varias

literaturas que tiene concordancia con el tema investigado y varios trabajos de escritores que hacen referencia al contenido y varias soluciones importantes de constancia que doy a conocer:

Gamarra, H. (2014). Mediante el estudio que realizo para obtener Grado en maestro de Educación. Discernimiento que Docentes y Directivos de cuatro Climas Laborales de un centro Educativa. Las deducciones alcanzadas de este estudio prueban la forma experimental de las condiciones que estuvieron realizando la laboral: El apoyo, familiaridad, influencia y creencias que muestra que incide en los desempeños de integrantes que laboran en este centro educativo.

Tomando en cuenta de forma que se estudiaron dichas condiciones, para de esta manera optimar las carencias contradictorias y la aptitud laboral, que sea recomendable asimilando propósitos. Y confabulación de validez demostrando la herramienta. Koys & Decottis (1991), ha marchado satisfactoriamente en Centros Educativos del Estado.

Pérez y Rivera (2013). En el estudio de la obtención de experiencia nombrada. Satisfacción del Clima profesional de colaboradores del instituto de indagaciones de la amazonia del Perú 2013. En el tiempo de la observación de la investigación se encuentra fundamentada por trabajadores, en donde se ha llagado apercibir que tiempo de la calidad se encuentra inmersa por los jefes, favoreciendo los esfuerzos esperados si se realizan un plan estratégico con la participación de los trabajadores encargadas de elaborar un convenio a las exigencias institucionales.

En relación a la dimensión se observa a los trabajadores mantienen una buena comunicación de celeridad, rapidez y fluidez, en un sin número de procesos empresariales que tiene la entrada y los acercamientos de escaseces y mejoramiento de competencias, siendo motivados emprendiendo su labor con nuevas propuestas para obtener lo establecido. Llegar a una terminación en donde podemos encontrar una la satisfacción de un adecuado clima laboral en que consiste que los gerentes y directivos de la institución consoliden lazos de familiaridad con los trabajadores, las funciones y roles que realiza el incremento de una empresa.

Es importante que los directivos que guíen acertadamente la inspección de la labor intervenida con sus colaboradores sin disminuir el autoritarismo sin problemas, conduce a la información y poder aliarse aliar con sus colaboradores para extraer de cada colaborador sus valores cualidades.

Mendoza, A. (2011). En el clima laboral interviene el desarrollo y formación de la enseñanza y conocimientos, también interviene en generar y establecer un ambiente apropiado que brinde un lugar de sana convivencia y armonía, para ello es necesario que los directivos incentiven la labor del docente con programas que promueva a mejora la calidad de educación, además implementar funciones para que se integren, para fortalecer las dificultades y obtener una sana convivencia con la finalidad de que se incorporen con la institución para fortalecer el clima laboral.

De lo expuesto anterior se confirma que la condición laborar constituya un perfeccionamiento estructurado de la institución, así mismo de nivel de satisfacción en que se encuentra con respecto al trabajo que desempeñan los trabajadores. Como resultado el avance de las acciones que tienen relación con la enseñanza, y la interacción de los integrantes del régimen pedagógico constituidos por el propio líder, las mencionadas persecuciones y opiniones que intervienen en el proceso de enseñanza.

Pérez, J. (2010). expresa: Tiene una similitud el servicio y la forma de atender al consumidor y las condiciones laborales, obteniendo como resultado general, que el encargado de administrar la gestión educativa se interesa por obtener satisfecho a sus colaboradores, dentro del lugar de trabajo y que con su desempeño lo demostraría mediante la labor encomendada, observándose el bienestar de los estudiantes. Esta solución intenta llevar a una meditación a los líderes, sobre el desempeño de los docentes y el lugar de trabajo, ya que son componentes principales para lograr una labor exitosa en la institución. Este bienestar en el ser humano se encuentra plasmado en la innovación, desarrollo, eficacia y adaptación del centro educativo.

Hernández & Rojas (2011).Dice: Las condiciones institucional apropiado, para obtener los objetivos programados de la institución, es un mecanismo que ayuda a alcanzar las estrategias indicadas, cumpliendo con el compromiso de los integrantes, y en el caso de los colaboradores se hallen satisfecho con el lugar de trabajo, efectuando su labor con energía cumpliendo debidamente, haciendo de la institución fuente de trabajo, siendo constantemente fructífera, alcanzando el progreso y manteniendo el incremento. Esta ejecución logra que se realice un comentario favorable, está relacionada arduamente con la expresión estar al tanto, Innovar la relación con el compromiso de las personas, la manera de cumplir con sus labores y sus

conexiones, la interacción con la institución, con el mecanismo de trabajo y los quehaceres a realizar, encaminado a las acciones reglamentadas.

El programa de Estrategias Pedagógicas está sustentado para mejorar el clima laboral. Esta investigación nos permite observar las falencias que tiene una institución educativa para de esta forma efectuar una encuesta que nos permita conocer qué grado de dificultades presenta ya con la colaboración de los integrantes de la comunidad educativa podemos obtener la información necesaria. Esta orientación se apoyada metódicamente.

El programa de estrategias pedagógicas (PEP). Se apoya en las perspectivas estratégicas pedagógicas del entorno profesional de una institución educativa. Donde interviene proceso educativo como la planificación, organización, ejecución del trabajo académico de manera que el docente se muestra fuerte, eficiente, apreciable e innovador, democrática, participativa.

Secretaria de Educación Pública, (2009). Expone que para tener una visión en conjunto y para que exista la conexión e ideas es factible la cooperación de los componentes de la colectividad educativa.

Vidarte (2019) Manifiesta: El trabajo docente no solo es la transferencia de los conocimientos sino desarrollar al máximo los insuficientes recursos didácticos, Asimismo, la falta de recursos didácticos no es alegato hacia la calidad de enseñanza que existe en función del trabajo.

Modelo Pedagógico. Es la Construcción teórico formal basada en lo científico y lo ideológico en donde se diseña, interpreta y se concuerda con la realidad pedagógica que reconoce a una necesidad histórica, de una institución educativa y procesos académicos partiendo de las necesidades que se desea estructurar, para emplear y fortalecer el pensamiento, desarrollo y conocimiento de la persona y su contexto. Los modelos pedagógicos desempeñan una función específica, y es el de regir el proceso educativo, en el cual la transformación de lo socio cultural es el apoyo de la formación del individuo debe ser coherente y que favorezca al desarrollo del propio contexto, siendo constante el programa, la practica pedagógica y los perfiles que desarrolla una institución educativa. Se define a la estrategia de enseñanza como un proceso que proporciona el profesional educativo con apoyo de técnicas didácticas y materiales.

Parra. (2003). Manifiesta: Las habilidades establecen acciones reflexivas y deliberadas de tal forma que alcanzan determinados límites para llegar al estudiante. Estos procesos que se emplean de forma voluntaria en una actividad que se logren disminuirse prácticas mecanizadas, son simples afluencias de estrategias seleccionadas y organizadas como mecanismo cognitivos, afectivos y metódicos.

Varias estrategias de enseñanza logran ser de gran impacto para nuevos conocimientos obteniendo un mayor proceso de información en la enseñanza, de nuevos conceptos procesos y prácticas entregadas por el docente como instrumento que sirven para pensar, proyectar, establecer, observar, usar y reflexionar procesos técnicos facilitando la comprensión del conocimiento explicativo llevando al estudiante adquirir resultados de calidad en sapiencias. Por lo consiguiente existe la relación del modelo pedagógico como estrategia de enseñanza, a continuación, tenemos:

Modelo representativo. El tipo de enseñanza es implantado como una actividad artesanal en que el docente es considerado un creativo, de forma sucesiva si hay faltas del estudiante la acepta, y observa como una página vacía que esta debe ser llanada. Y se observa al estudiante como una persona pasiva.

Modelo Conductista. Es un modelo de condicionamiento. Astolfi (1997). Implementado en la investigación de B.F. Skinner e Iván Pavlov. La enseñanza da las formas para obtener el procedimiento requerido para verificarlo, La incertidumbre no certifica la conducta externa le pertenezca lo intelectual a escritores el punto de vista es la habilidad, en que admite la doctrina estudiada y al didáctico como experimentado.

Teoría vanguardista. Esta teoría establece a la formación una eficacia censurada y al pedagógico un experto independiente indagador meditador de su experiencia. Esta teoría observa el error (ir de un sitio a uno nuevo), y a estas faltas cometidas de métodos enseñanzas son consideran como instantes creativos, de guía e indagador de métodos científicos el constructivista aprender se arriesga a recorrer, y la enseñanza es una simple notificación de sapiencias de metodologías de apoyo, que conllevan al estudiante a construir el propio saber de las cosas.

Modelo dialógico. Este método se refiere a la forma expresiva en la que el ser humano transmite los aprendizajes significativos obteniendo una excelente educación. En este modelo las generalidades de aprendizaje hacen frente con éxito a las consecuencias derivadas en la primera etapa de la sociedad, transmite la información en donde el énfasis de diferencia considera a la igualdad extendiendo a la vez a las desigualdades educativas. El modelo fue adoptado a la institución dialogo crítico muestra cambios significativos, en el sistema interno académico de una institución educativa.

Promover las gestiones de la institución educativa, ajustadas a la conservación y estabilidad estudiantil articuladas en la formación académica, en la que se cambien experiencias significativas de educación y fermenten conocimiento de forma interdisciplinaria, edemas es el reto para la construcción y aprovechamiento de habilidades ,motivacional y competencias de los educandos en el momento de acompañar y orientar el seguimiento educativo invertido con el descubrimiento de la práctica académica, para cultivar la relación diálogo entre lo científico y lo del diario vivir donde intervienen docentes y estudiante. Los factores identificados como asociados al abandono estudiantes llevan al docente, y al sistema educativo a buscar diferentes posibilidades que ofrezcan a los estudiantes a encontrar soluciones previas, y de caer en el riesgo en el abandono escolar.

Para proponer una respuesta más favorable a estas situaciones y problemáticas en la que está inmerso cada individuo, se deben conocer múltiples opciones pedagógicas, estas pueden ser de diferente grado y niveles de complejidad. El abandono escolar debe ser la última opción del estudiante en situaciones de peligro, o suceso antes de renunciar a la institución, se identifica ya sea el caso es probable que haya repetido más de una vez una o varias asignaturas, o también por si haya cometido el mismo error que no fue detectado en cierto lapso por el docente, o aplico habilidades didácticas equivocadas.

El objetivo principal es replantear la forma de enseñar. De manera que el estudiante con dificultades académicas mejore su rendimiento, para ello es necesario la propuesta de estrategia de enseñar dándole nuevas oportunidades de aprendizaje.

Otra estrategia seria la autoevaluación, también el seguimiento y monitoreó continuo de los aprendizajes, tanto como para el estudiante como para el docente, con la finalidad de obtener

mejoras, dando repuestas a los estudiantes que se encuentran en situaciones de riesgo, ya que el propósito de la evaluación, es obtener información valorativa lograr corregir a tiempo los procesos y se planteen soluciones pertinentes que modifique y que perfeccionen los resultados.

Mayer (1984), Shuell (1988), Wet, Farmer & Wolff (1991). Dice: Las habilidades pedagógicas se definen a la acción o materiales que facilita el estudio del docente promoviendo el aprendizaje significativo: Competencias pedagógicas, tutorías, talleres intensivos, recuperación pedagógica, portafolio docente, enseñanza de lengua disciplinar, salidas y visitas pedagógicas, talleres con padres familia, técnicas de juegos lúdicos.

Competencias pedagógicas. - El docente puede hacer reformas de una propuesta de actividades dependiendo de las condiciones y necesidades que se han discutido, es importante proveer de indicadores que mejore del asunto permitiendo hacer ajustes para identificar el progreso de la propuesta.

Orientación. Incitar al estudiante con calificaciones excelentes para que acompañe o haga el seguimiento al de menor promedio para identificar las dificultades de desempeño académico, para que participe y mejore del proceso de enseñanza, mediante la participación grupal e individual realizada en las actividades escolares. Talleres intensivos. Se realizan en periodos de aprendizajes mediante el desarrollo de actividades de los conocimientos previos del estudiante, que favorezca la organización y proceso, garantizando el aprendizaje de estrategias pedagógicas.

Recuperación Pedagógica. -Preparar y rescatara a estudiantes con problemas de aprendizaje en peligro de reprobación. Se plantea al estudiante con este tipo de problemas una jornada de asesorías o talleres de recuperación con guías teóricas, prácticas y material didáctico para completar los conocimientos necesarios. Portafolio docente. La recopilación de documentos realizados por el docente de las experiencias -de enseñanzas realizadas a lo largo del periodo lectivo, donde los trabajo que realiza y entrega a estudiante, representantes legales, compañeros profesores y directivos.

Talleres con padres de familia. -El trabajo con representantes legales de alumnos con peligro de reprobación, el seguimiento con problemas de aprendizaje, fortalece directamente la formación de destrezas, como la lecto-escritura. Fortalecer las actitudes positivas y encuentro

coordinado entre padres y docente, puede ser representar el éxito en el proceso de recuperación y estabilidad académica.

Técnicas de juegos lúdicos. -Permite al estudiante conocerse e integrarse al grupo de trabajo mediante un grupo de aprecio y confianza entre ellos tenemos el siguiente:

Juegos lúdicos de conocimiento y de presentación.

Dinámica.

Trabajar la autoestima.

Facilitar la comunicación.

Conocer mejor la clase de grupo de trabajo.

Hacer más accesible al docente.

Sacarlo de la rutina.

Estimular y motivar.

Desempeño profesional pedagógico Julia Añorga Morales. (2012). Expresa el desarrollo intelectual en las variaciones positivas, corporal y espiritual del ser humano percibe, concientiza y asimila sus dificultades afectivas y razonamientos y toma decisiones por la vida y la incentivación por una profesión de acuerdo al entorno laboral y de convivencia personal en donde se evidencia el desempeño y las competencias laborales y productividad satisfaciendo al entorno laboral, familiar, profesional por sus propias virtudes que posee.

Fundamentación de estrategias pedagógicas. En las dimensiones filosófica, psicológicas, pedagógicas, y sociológicas se establecen todas las relaciones con la sucesión progreso y formación de integrantes de un establecimiento formativo, construyéndose en elemento de iniciativa para explicar y precisar el final de las estrategias pedagógicas propuestas.

Dimensión filosófica. - Su concepción dialéctica materialista y filosófica marxista tienen renovados conocimientos para dar solución a la práctica y los problemas educativos. Diseñando la concepción filosófica que se muestra en los principios éticos católicos y humanistas que están presente con el ser humano en toda su vida, y actividad crítica que permite modificar

constantemente la forma de actuar en la habilidad educativa orientada para llevar una buena vida.

Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador (2008). El perfeccionamiento profesional y humanitario en el desempeño profesional pedagógico de los educadores es un proceso difícil y reorganizado. Actualmente se ha articulado el desarrollo de las TIC, los docentes se resisten a la actualización de la tecnología. Según el contexto ecuatoriano, la educación en la Universidad Católica de Cuenca UCACUE la persona en su desarrollo general garantiza la obediencia a las retribuciones personas y el entorno sostenible democrático.

Dimensión pedagógica. - Esta estrategia pedagógica ofertada se sostiene como un proceso histórico-social. En los principios constitucionales del Ecuador. La educación es un derecho de todo individuo que interactúa participa entre las diferentes culturas de una sociedad. Asamblea Nacional Constituyente (p,28). Principios de la UCACUE. Incentiva a la práctica de educación con una orientación social y a construir una entidad educativa al servicio de una población.

Dimensión sociológica. - Reconoce lo importante de la TIC como dotadores de materiales para el perfeccionamiento y relaciones interpersonales que beneficien el trabajo participativo en foros, chats con la finalidad de incentivar el progreso de los docentes. Dimensión Psicológica. La estrategia pedagógica se apoya en la orientación histórica cultural al identificar el carácter de las personas.

La formación de la persona se determina por etapas de traslación, procesos de formación y dificultad del desarrollo, es importante que el docente debe tener en cuenta lo que sucede alrededor y en los espacios de aprendizaje, contar con la ayuda de las TIC representa un grado de profesionalización alcanzado, puede intervenir de manera audaz en el desarrollo de superación realizando las funciones de autoaprendizaje y autoeducación.

Clima Laboral. Forehand & Von Gilmer (1964) Es un conjunto de características, cualidades, pertenecientes a un espacio de trabajo que son observadas, o experimentadas por los seres humanos que integran la organización, grupo de labor o institución que intervienen directamente sobre su comportamiento. Las condiciones sociales y psicológicas o entorno físico del ser humano que desempeña una labor, el bienestar o repercusión de forma directa en el

desempeño de los trabajadores. Entre las diferentes dimensiones investigadas por diferentes autores sobre el clima laboral tenemos las más destacadas.

Estas dimensiones sobre el clima laboral son tipologías que son medidas por una institución y que intervienen en la conducta del ser humano, y para llevar a puntualizar un diagnóstico para conocer la situación laboral que se ha investigado por los autores que se han interesado en identificar qué elementos perturban el lugar de trabajo de una institución.

Likert (1967) Expresa que la apreciación del clima laboral está dada en base a octavas magnitudes. Las técnicas facultan las formas que aplica el dominio de intervenir con los integrantes en una institución educativa, en las tipologías de los impulsos motivadores, los procesos que fomentan a incentivar en los trabajadores que responden a los menesteres.

En las tipologías del desarrollado de la información: El entorno de paradigmas de información de una institución, y forma de ejercerlos.

Los objetos y el progreso: la formación desea y la planificación. La metodología de superioridad, la manera de aplicar el liderazgo para incentivar a los colaboradores. Las diferentes formas de motivación, materiales usados como proceso para incentivar a los trabajadores estar presto y expresar sus debilidades.

La comunicación es un procedimiento fundamental, y los tipos de comunicación de acuerdo a la naturaleza de la institución y la forma de puntualizarlos. Las cualidades de las secuencias de los poderes, las cualidades de las fuerzas fundamentales superiores están sometidos para alcanzar a definir los grupos de personas. Las cualidades de las secuencias y el propósito de dar soluciones a las oportunidades de la comunicación en que se establecen los propósitos y la distribución de funciones.

Las cualidades de las secuencias y el propósito de planificación, la manera en que realiza el sistema de implantación la finalidad o normas. Las cualidades de las secuencias de la comprobación, la práctica y la división de las instancias laborales. La finalidad del esfuerzo y el perfeccionamiento, la formación y la preparación anhelada.

Pritchard & Karasick. (1973). Realizaron el desarrollo de una herramienta para medir el clima el mismo que está combinado en 11 dimensiones. Independencia, problema, vinculo

comunicatorio, organización, salario, utilidad, estimulación, situación, elasticidad e creación, concentración de dominar la voluntad, sustento. Comunicación, recursos humanos, motivación, conquista de medidas, Iniciación de transformaciones científicas.

Brunet (2011). Certifica que para realizar una valoración del clima laboral es necesario asegurarse de los materiales de medición que son cuatro más importantes: Autonomía Individual, estímulo, Respeto, reconocimiento, ayuda, grado de estructura que impone el puesto. Magnitudes del ambiente profesional. Considero que las magnitudes más relevantes que se utilizan para mejorar un clima laboral por tener una relación con las propiedades de una institución son las mencionadas por:

UNMSM - FISILIDERAZGO PROF: CERON. Expone que la técnica más indispensable es la de utilizar un cuestionario para evaluar a los miembros de una institución. Las preguntas postuladas muestran la existencia de 9 magnitudes. Contexto, Recompensa, Compromiso, Reto, Colaboración, Problemas, Relaciones, igualdad, Esquemas.

La estructura. - Es la representación percibida por los integrantes de una institución, sobre una serie de normas, tramites procesos, y otras restricciones a que se ven expuestos los trabajadores al realizar su labor.

La responsabilidad. - Es el estado de ánimo de los miembros de una institución al paso del poder en la toma resoluciones respecto a su labor, y la supervisión es de tipo general, es decir que es la propia persona que hace de jefe de su labor.

La recompensa. - Es premio que recibe por el trabajo bien realizar el ser humano en caso contrario el castigo.

El Desafío. Son los retos impuestos para realizar un trabajo, en el caso de una institución medidas de riesgos con el fin de lograr las metas planteadas.

Las relaciones. - Es la forma de percibir el entorno de trabajo si es agradable y excelentes relaciones de jefes como entre de pares y dependientes

La Cooperación. -Es la presencia de un espíritu de apoyo de parte de compañeros docentes y directivos de la institución.

Los estándares. - Normas de satisfacción o beneficio que perciben los docentes que pone énfasis la institución

Los conflictos. -Son las opiniones aceptadas tanto de pares como de directivos no hay la armonía no temen al desafío y cuando surgen problemas no dan solución.

La identidad. - Es un elemento importante y de valor de pertenencia ya sea dentro de una institución o grupo de trabajo.

Al utilizar estas magnitudes del entorno laboral es importante la orientación que admite lograr y aplicar un cuestionario para obtener una visión rápida y confidenciales precepciones, explícitas estructuradas y realidades de la institución. Es importante realizar una evaluación aplicando estas dimensiones del clima laboral nos permite diferenciar dos ejes importantes de la institución, las formas de encaminar y dirigir a los colaboradores y la forma de encaminar para alcanzar los resultados.

Luego de lo expuesto en páginas anteriores se llega a la formulación de la siguiente interrogante:

Es factible un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral de la unidad educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador 2019.

¿Cuál es la factibilidad de la dimensión estructura de la organización un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019?

¿Cuál es la factibilidad de la dimensión trabajo en equipo de un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019?

¿Cuál es la factibilidad de la dimensión la comunicación de un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019?

¿Cuál es la factibilidad de la dimensión desarrollo personal un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019?

¿Cuál es la factibilidad de la dimensión relaciones interpersonales de un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019?

La presente investigación se justifica partiendo del hecho de es necesario de un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019, es un factor indispensable para la convivencia armónica y saludable para el buen desarrollo profesional, es factible conocer los factores que influyen en el desenvolvimiento de las actividades pedagógicas que se debe tomar en cuenta para alcanzar esta investigación a fin que el mismo sirva como parámetro para el análisis situacional actual de esta institución educativa se desea saber cómo estas llevan su trabajo laboral institucional con respecto al personal docente que labora.

La optimización para llegar a lograr sus objetivos está basada de un programa de estrategias pedagógicas que mejoren el clima laboral. La administración del personal docente de un centro educativo no es una tarea sencilla ya que cada ser humana posee diferencias en cuanto a aptitudes, cada persona tiene su propia forma de actuar y pensar de manera que no es fácil identificar cuáles son las dificultades que se muestran adentro del establecimiento, para dar solución es necesario una propuesta de implementación un de programa de estrategias pedagógicas a fin de dar solución a esta situación.

Según Almeida (2013). Expresa: El buen trabajo docente basado en la visión de la enseñanza pedagógica para el país. En ese sentido se ha edificado una estructura evitando y reduciendo el concepto de una meta a una lista de cotejo. Por ello la importancia de esta investigación que se apoya a través de un Programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral de la unidad educativa Enrique Ponce Luque de Quevedo - Ecuador 2019.

Labor Educativa. Cooper (1997). Dice: Es responsabilidad del docente proporcionar el aprendizaje a otras personas para formarse con un perfil nuevo. De acuerdo a la experiencia, es función ocupacional o profesional principal, en apoyar a nuevas personas a formarse y a desarrollar nuevas formas de conductas.

El docente es un profesional de cualidad idónea con un dominio de característica de cultura humana, con capacidad didáctica, investigativa excelente comunicativo, autonomía profesional, indiscutible a nivel ético, con cultura y vocación docente, y una cadena complicada de fisonomías cognitivos, de personalidad y estadístico, así como la autoestima y el liderazgo.

Cahuana (2006). Define el desempeño docente como el estudio de un docente que realiza la labor de tipo institucional y socialmente, congénitas a la profesión docente. Como son las actividades pedagógicas, medios didácticos, evaluación del aprendizaje, etc., Todo el conjunto fundamental del proceso didáctico.

Ezpeleta & Furlán (1992) Expresan: La estrategia didáctica en una orientación que impacta en el docente y su labor en la clase (p.115). Además, manifiesta, el directivo su trabajo es la forma de enseñar logra combinar apoyo, orientación y vigilancia al docente para que realice un excelente trabajo, sistematizar lo competitivo, y hacer que se sienta que forma parte de la institución educativa.

Ezpeleta & Furlán (1992). Además, expresan que la misión educativa está encaminada al fortalecimiento a los propósitos didácticos instituciones y a originar los procedimientos pedagógicos, la finalidad es integrar los requerimientos pedagógicos. Estableciendo los procesos de enseñanzas a los estudiantes, incentivarlos a una profesión.

Este programa fue orientado al compromiso de estándares curriculares del PCI. Plan Curricular Institucional. Teniendo un enfoque estratégico, constructivista y teorías de aprendizajes significativos, las diferentes actividades se realizan mediante talleres pedagógicos con estrategia participativa, plenaria discusión, ideas, estudio de casos. Finalizando con la evolución de todo el proceso que permite reflexionar las mejoras y las expectativas del trabajo docente.

El trabajo docente no solo es la transferencia de los conocimientos sino desarrollar al máximo los insuficientes recursos didácticos, Asimismo, la falta de recursos didácticos no es alegato hacia la calidad de enseñanza que existe en función del trabajo.

A) Clima Laboral y coexistencia Estudiantil. El clima laboral son las reacciones profesionales e individuales siendo el producto de los valores, creencias, actitudes y

motivaciones de funcionarios educativos, desarrollándose de manera cotidiana dentro de una institución educativa aportando y generando un clima eficiente y armónico.

B). La Enseñanza. Es la investigación de recursos que Orienten al proceso pedagógico, la propuesta y el supuesto, acceden a progresar en el adelanto del pensamiento, lo existido y lo acostumbrado es decir la situación del argumento, ayuda a la construcción del conocimiento.

Astofi (1999). Existen tres pensamientos de aprendizaje, el que transmite, condiciona y construye, se utilizan como plataforma de la práctica de docentes que orienta la razón y la conexión para identificarlo. Cada estándar revela diferentes situaciones de eficiencia.

C) La Pedagogía La palabra pedagogía viene del origen paidos gogos termino combinado por Paidós (niño) y gogos (conducir o llevar). Actualmente la pedagogía es el vinculado del saber encaminados hacia la formación.

Lev Vigotsky (1896-1924). Especula diciendo que el entorno social es parte de los conocimientos de aprendizajes. Las estrategias pedagógicas permiten expresar los cambios de los estudiantes.

Celestin Freinet (2005). Dice: La educación se vincula de manera inmediata a los beneficios de los estudiantes.

Jean Piaget (1981). Manifiesta: Persisten varios estudios de progreso, que permiten identificar los saberes cognitivos del ser humano: Táctil –Propulsor (1 a 5 años), Preoperatorio de (5 a 7 años), Sistematizaciones específicas de (7 a 11 año), Procedimientos juiciosos de (12 en avance).

Rafael Flores (2005). Dice: La pedagogía estudia y propone estrategias para obtener la evolución del estado natural del ser humano desde niño hasta su mayoría de edad como ser autoconsciente e independiente. En la actualidad la pedagogía se relaciona con la sabiduría y destreza de enseñar, el objetivo de estudio es la instrucción, y alineación del individuo todos sus espacios.

A través de este trabajo investigativo se pretende conocer como el clima laboral es coordinado con la buena gestión de directivos para lograr obtener una buena productividad y

eficacia de todo el personal docente que labora. Al proponer que se implemente un programa de estrategias pedagógicas que mejoren el clima organizacional de esta institución educativa se percibirá un ambiente laboral incentivado.

Describir un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque 2019 para una sana convivencia armónica.

Analizar el clima laboral que existe en los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque 2019.

Identificar la conexión entre la mejora institucional y las estrategias pedagógicas de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque.

Establecer la influencia de un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral de la institución Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo –Ecuador 2019.

Establecer la influencia del Programa de estrategias pedagógicas mejorando el clima laboral en la estructura de organización, de la institución Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador 2019.

Establecer la influencia del Programa de estrategias pedagógicas mejorando el clima laboral en el trabajo equipo, de la institución Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo –Ecuador 2019.

Establecer la influencia del Programa de estrategias pedagógicas mejorando el clima laboral en las relaciones interpersonales, de la institución Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador 2019.

Establecer la influencia del Programa de estrategias pedagógicas mejorando el clima laboral en la comunicación, de la institución Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo –Ecuador 2019.

Establecer la influencia del Programa de estrategias pedagógicas mejorando el clima laboral en el desarrollo del docente, de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo –Ecuador 2019.

¿Un programa de estrategias pedagógicas influye positivamente para mejorar el clima laboral de la unidad educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador 2019?

¿Un programa de estrategias pedagógicas influye positivamente en la dimensión estructura de la unidad educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador 2019?

¿Un programa de estrategias pedagógicas influye positivamente en la dimensión trabajo en equipo de la unidad educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador 2019?

¿Un programa de estrategias pedagógicas influye positivamente en la dimensión comunicación de la unidad educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador 2019?

Un programa de estrategias pedagógicas influye positivamente en la dimensión desarrollo personal de la unidad educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador 2019?

¿Un programa de estrategias pedagógicas influye positivamente en la dimensión relaciones interpersonales de la unidad educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador 2019?

II. MÉTODO

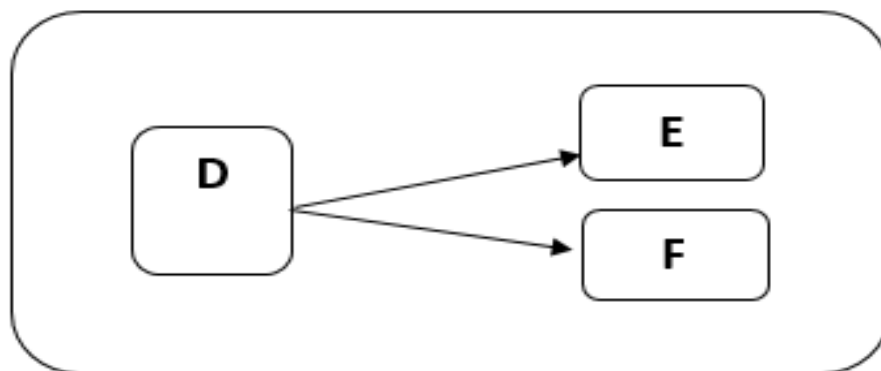
2.1. Diseño de Investigación

El trabajo de indagación es experimental descriptivo, el conjunto de variables es constante es decir no cambian, se basa en el análisis estadístico para experimentar o impugnar la hipótesis y el método de investigación es cuantitativo, también conocido como de diagnóstico, trata de un proceso dialectico se utiliza la tecnología y procedimiento con el fin de diagnosticar y resolver problemas encontrando la respuesta a preguntas preparadas y validadas mediante juicio de expertos.

Descriptivo. -La primordial finalidad se detalla metódicamente en hechos y tipologías de una localidad dada o espacio de utilidad de manera objetiva y probable que suministren información y hechos que logran ir dando muestras, facilitando la distribución de conjeturas.

Enfoque cuantitativo

Hernández (2006). Sostiene que el investigador utiliza la recopilación de datos para experimentar la suposición con fundamento en el cálculo numérico y el estudio detallado para concretar esquemas de conducta y experimentar hipótesis (p.5). En la indagación el enfoque representa el problema, marco teórico que inicio a la hipótesis, al análisis de la variable y la elaboración de las conclusiones.



D = Diagnóstico de la realidad.

E = Estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral

F = Fundamento Teórico

2.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE.

Variable dependiente: Clima laboral. C.L.

Clima laboral. Se evidencia al realizar la elaboración del diagnóstico y al analizar el criterio de los individuos, las causas que generan el entorno profesional del establecimiento educativo y además las dimensiones que se ha considerado como entidad de disertación para estudiar el clima laboral: estructura de organización, trabajo en equipo, relación interpersonal, comunicación, desarrollo personal.

La herramienta que se utilizará para medir el Clima laboral del establecimiento pedagógico será el modelo de cuestionario en base al procesamiento del Perfil de Características laborales de Likert (1976), radica en ítems exhibidos de manera afirmativa o discernimiento de los cuales se solicita la colaboración de las personas.

Tabla 1. Operacionalización de la variable dependiente Clima laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
CLIMA LABORAL	Es un vinculado de tipologías condiciones, concernientes a un lugar de trabajo que son observadas o experimentadas por los seres humanos que integran una organización o grupo laboral, interviniendo de manera directa sobre su comportamiento (FOREHAND Y VON GILMER (1964))	La variable dependiente se operacionaliza basándose en las siguiente 5 dimensiones de 25 ítems, su medición se establece a través de la técnica de la encuesta, con la escala de medición Likert, bueno, regular y malo, utilizando como instrumento el cuestionario.	Estructura de organización	Reglas y espacio laboral	1-5	Bueno Regular Malo
			Trabajo en equipo	Productividad laboral	6-10	
			Relación interpersonales en el trabajo	Respeto, cooperación y buen trato.	11-15	
			Comunicación	Información, clara, precisa y concisa	16-20	
			Desarrollo personal	Capacitación constante	21-25	

Fuente: propia base de identificación de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque

Tabla 2. Operacionalización de la variable estrategias pedagógicas

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS	<p>La pedagogía estudia y propone estrategias para obtener la evolución del estado natural del ser humano desde niño hasta su mayoría de edad como ser autoconsciente e independiente. En la actualidad la pedagogía se relaciona con la sabiduría y destreza de enseñar, el objetivo de estudio es la instrucción, y alineación del individuo todos sus espacios. Rafael Flores (2005).</p>	<p>La variable independiente se operacionaliza basándose en las siguiente 5 dimensiones de 25 ítems, su medición se establece a través de la técnica de la encuesta, con la escala de medición Likert, bueno, regular y malo, utilizando como instrumento el cuestionario.</p>	Recuperación pedagógica	Captar la atención	1-5	<p>Bueno</p> <p>Regular</p> <p>Malo</p>
			Competencias pedagógicas	Ejemplos de la vida cotidiana	6-10	
			Talleres con padres de familia trabajo	Desarrollo actividades cooperativas	11-15	
			Técnicas de juegos lúdicos	Información, clara	16-20	
			Orientación	Capacitación constante	21-25	

Fuente: propio base de identificación de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque.

Cabe mencionar que en el trabajo investigativo para implementar el programa de estrategias pedagógicas que mejorar el clima laboral de la unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo –Ecuador se realizó los talleres utilizando la variable dependiente del clima laboral con sus respectivas dimensiones no se tomó en cuenta las estrategias pedagógicas por cuanto se consideró que tiene que existir un buen clima laboral para que funciones las estrategias pedagógicas.

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La localidad está compuesta por 30 educativos de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque de Quevedo- Ecuador 2019 la misma que se encuentra distribuida de la siguiente forma

Población de docentes que laboral en la unidad educativa

Tabla 3. Población y muestra

NÚMERO	OCUPACIÓN	TOTAL
1	Rector	1
1	Vicerrector	1
1	Inspector	1
1	Psicóloga	1
26	Docentes	26
Total		30

Fuentes base de identificación de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque

La muestra de estudio es la misma que la población por ser un único grupo de docentes que laboran en unidad educativa Enrique Ponce Luque. La actual investigación se ejecutó en las en las instalaciones donde funciona la Institución Educativa Enrique Ponce Luque la misma que se encuentra ubicada en Quevedo -Los Ríos-Ecuador 2019. La muestra estuvo representada por 30 docentes incluidos los directivos que también hacen las funciones de docentes técnicas, e instrumentos.

Rodríguez Peñuelas, (2008). Las técnicas son los recursos utilizados para recolectar datos, entre Ellos Tenemos: La Entrevistas, Encuestas. Cuestionario, Observación. Técnicas conjunto

de procedimientos protocolarios y una guía que se utiliza como recurso para a un fin, y solo se aplica a una ciencia.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIALIDAD

2.5. PROCEDIMIENTOS

La realización de recaudación de la indagación de la labor investigativa se nos concedió de acuerdo al entorno, utilizando las metodologías e materiales de:

Técnica de campo: Utilizar materiales para la obtención de la recopilación de investigación, guías de observación, entrevistas, cuestionarios, se entrevistó a 30 docentes incluidos directivos que hacen las funciones de docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo-Ecuador 2019.

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Validación. Es importante resaltar que instrumento ha sido validado por tres expertos dos expertos Doctores de nacionalidad Perú y un Magister de nacionalidad Ecuador, fueron los encargados de analizar la matriz de consistencia, instrumentos, ficha de validación con sus respectivos ítems, precisión, claridad, ampliación del tema.

Dr. Tamariz Nunjar Hildegargo Oclides

Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne de Perú

Ms. Icaza Cando Karina de Ecuador.

Confiabilidad

Para estipular el nivel de confiabilidad de la herramienta del clima laboral se empleó la encuesta, a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo –Ecuador 2019.

2.6. MÉTODOS Y ANÁLISIS DE DATOS

Para la indagación del proceso investigativo del tema se utilizaron los métodos siguientes:

Analítico

Accede a la ejecución de la implementación de un programa de estrategias para mejorar el clima laboral la institución Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo –Los Ríos-Ecuador, siendo el aplicativo de instrumento, encuestas, entrevista y cuestionarios a los involucrados para analizar cada uno de los procesos ejecutados y determinar las fortalezas y debilidades de la institución, el sistema actual de trabajo para desempeñar con los imprevistos de la vigente indagación.

Deductivo. -En este procedimiento se usa el argumento para obtener conclusiones de hechos privativos aprobados como vigentes, para llegar a conclusiones, cuya adopción sea de carácter universal.

Instrumentos. -Para calcular la inconstante de (Clima Laboral) fue enfocada a los educativos de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo –Los Ríos–Ecuador 2019 con el propósito de valorar el clima laboral.

2.6. Métodos de Análisis de datos:

Se utilizó métodos teóricos para el proceso de la investigación inductivo y deductivo.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS.

En el instante que llevar a efecto el proceso de investigación se ha tomado en consideración la transparencia en el tiempo de procesar la información, respetando la autoría de fuentes citadas. La información obtenida ha sido de fuentes fidedignas de autores reconocidos por su trayectoria.

III. RESULTADOS

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN PRE TEST

Clima Laboral según pres test

Tabla 4. Resultados de la investigación Clima laboral según el pre test.

CLIMALABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BUENO	10	33,35%
	REGULAR	9	30,0%
	MALO	11	36,7%
	Total	30	100,0%

Fuentes: Base de identificación de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque

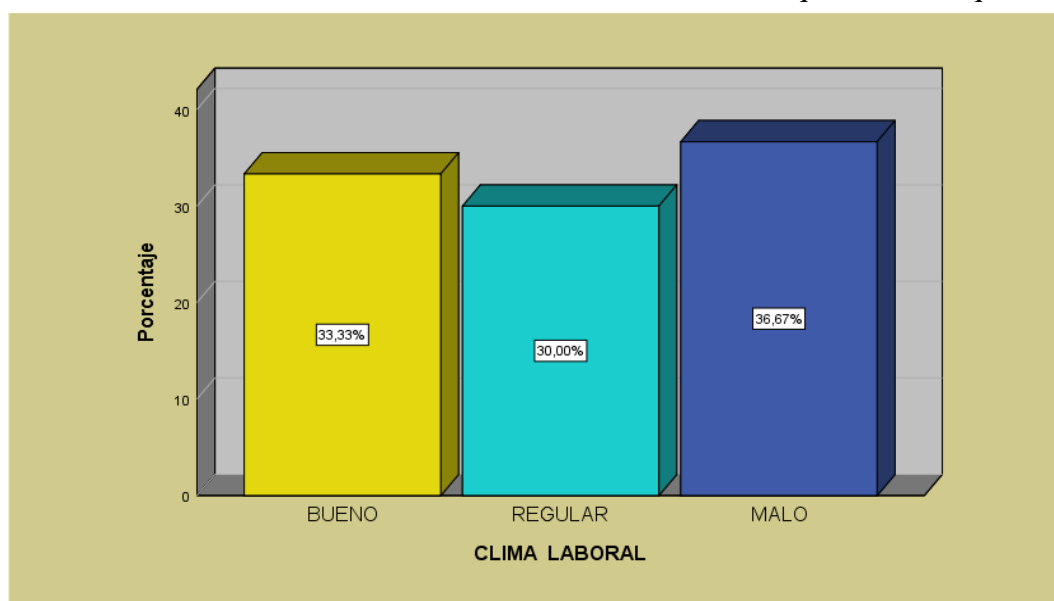


Figura 1. Niveles y porcentajes de la variable clima laboral

OBSERVACIÓN: La encuesta realiza a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque manifiestan de acuerdo a la variable clima laboral, el 33,33% bueno el 30% Regular y el 36,67% malo. Llegando a la conclusión de la necesidad de un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral en la institución educativa Enrique Ponce Luque.

Tabla 5. Dimensión Estructura de organización pre test.

ESTRUCTURA DE ORGANIZACIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
Válido	BUENO	9
	REGULAR	12
	MALO	9
	Total	30
		100,0%

Fuentes base de identificación de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque

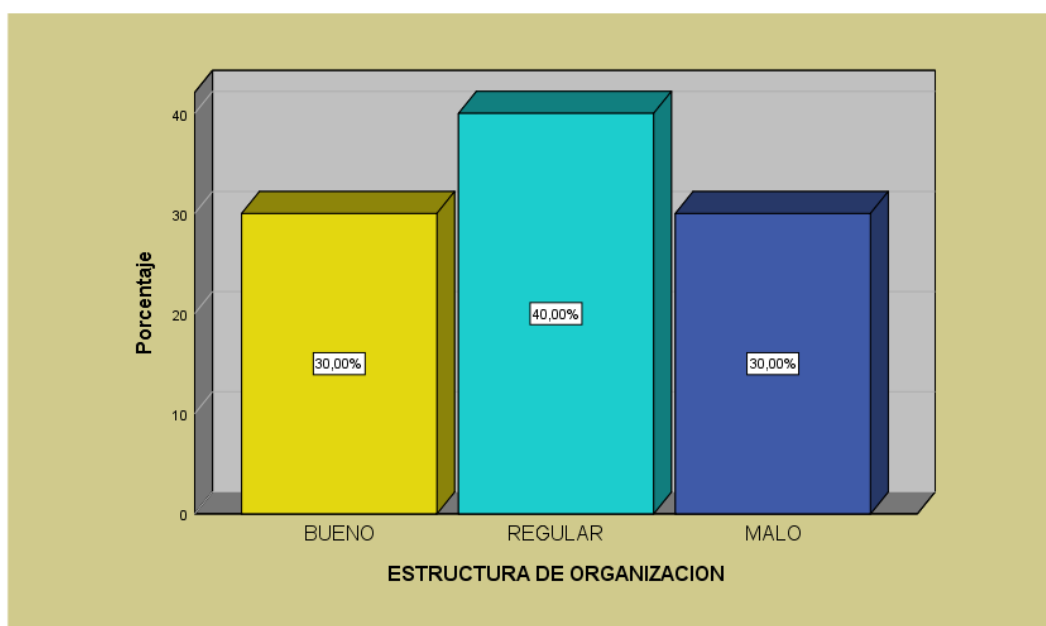


FIGURA 2. Niveles y porcentajes de la dimensión estructura de organización

OBSERVACIÓN: La encuesta realiza a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque manifiestan de acuerdo a la dimensión estructura de organización, el 30% bueno el 40% Regular y el 30% malo. Llegando a la conclusión de la necesidad de un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral en la institución educativa Enrique Ponce Luque.

Trabajo en equipo pre test

Tabla 6. Dimensión Trabajo en equipo pre test

TRABAJO EN EQUIPO		
	Frecuencia	Porcentaje
Válido	BUENO	8
	REGULAR	9
	MALO	13
	Total	30

Fuentes base de identificación de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque

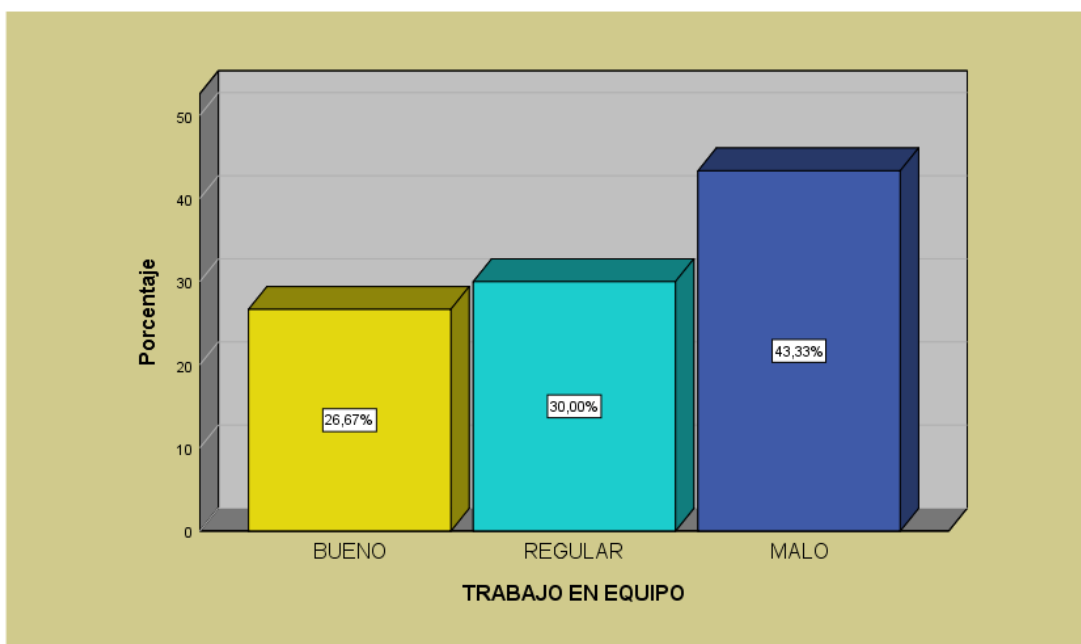


Figura 2. Niveles y porcentajes de la variable trabajo en equipo

OBSERVACIÓN: La encuesta realizada a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque manifiesta de acuerdo a la dimensión trabajo en equipo, el 28,67% bueno, el 30% Regular y el 43,33% malo. Llegando a la conclusión de la necesidad de un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral en la institución educativa Enrique Ponce Luque.

Relaciones interpersonales pre test

Tabla 7. Dimensión Relaciones interpersonales pre test

RELACIONES INTERPERSONALES		
	Frecuencia	Porcentaje
Válido	BUENO	12
	REGULAR	7
	MALO	11
	Total	30
		100,0%

Fuentes base de identificación de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque

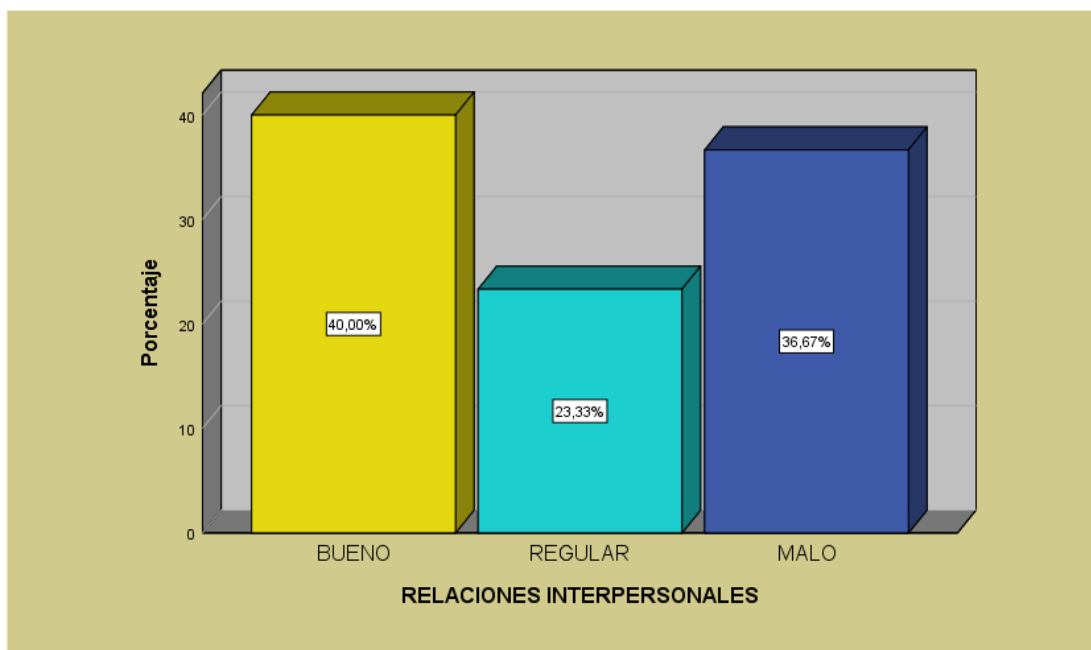


Figura 3. Niveles y porcentajes de la dimensión relaciones interpersonales

OBSERVACIÓN: La encuesta realizada a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque manifiesta de acuerdo a la dimensión relaciones interpersonales, el 40% bueno, el 23,33% Regular y el 36,67% malo. Llegando a la conclusión de la necesidad de un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral en la institución educativa Enrique Ponce Luque.

Comunicación pre test

Tabla 8. Dimensión Comunicación pre test.

COMUNICACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BUENO	9	30,0%
	REGULAR	7	23,3%
	MALO	14	46,7%
	Total	30	100,0%

Fuentes base de identificación de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque

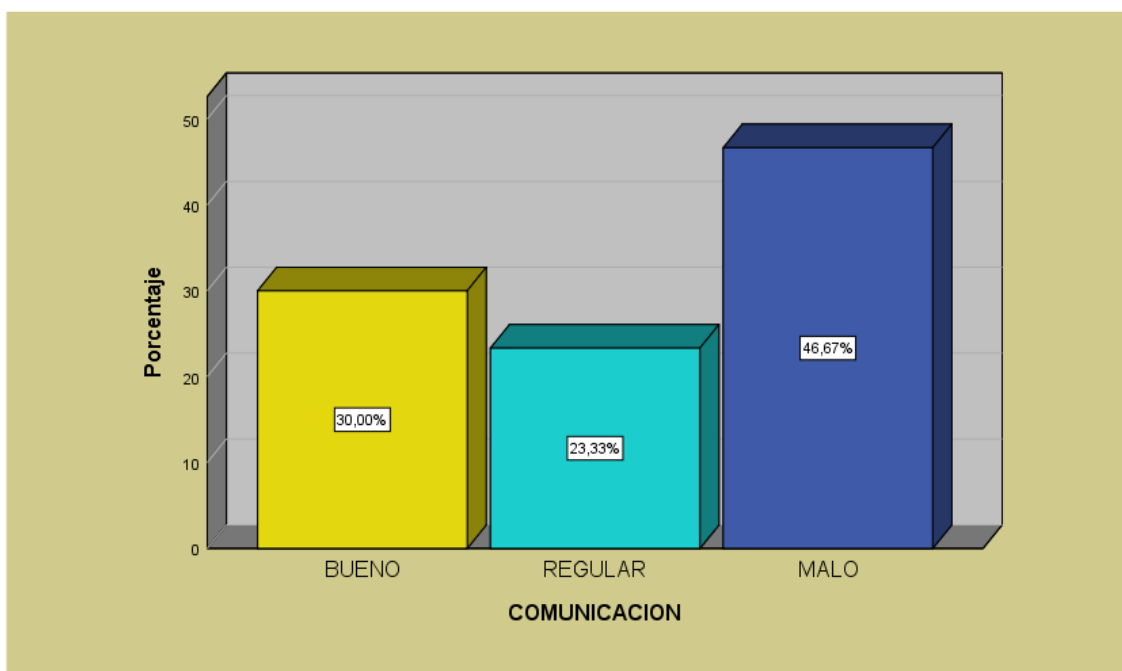


Figura 4. Niveles y porcentajes de la dimensión comunicación

OBSERVACIÓN: La encuesta realizada a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque manifiesta de acuerdo a la dimensión comunicación, el 30% bueno, el 23,33% regular y el 46,67% malo. Llegando a la conclusión de la necesidad de un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral en la institución educativa Enrique Ponce Luque.

Desarrollo personal pre test

Tabla 9. Dimensión Desarrollo personal pre test

DESARROLLO PERSONAL		
	Frecuencia	Porcentaje
Válido	BUENO	10
	REGULAR	6
	MALO	14
	Total	30
		100,0%

Fuentes base de identificación de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque

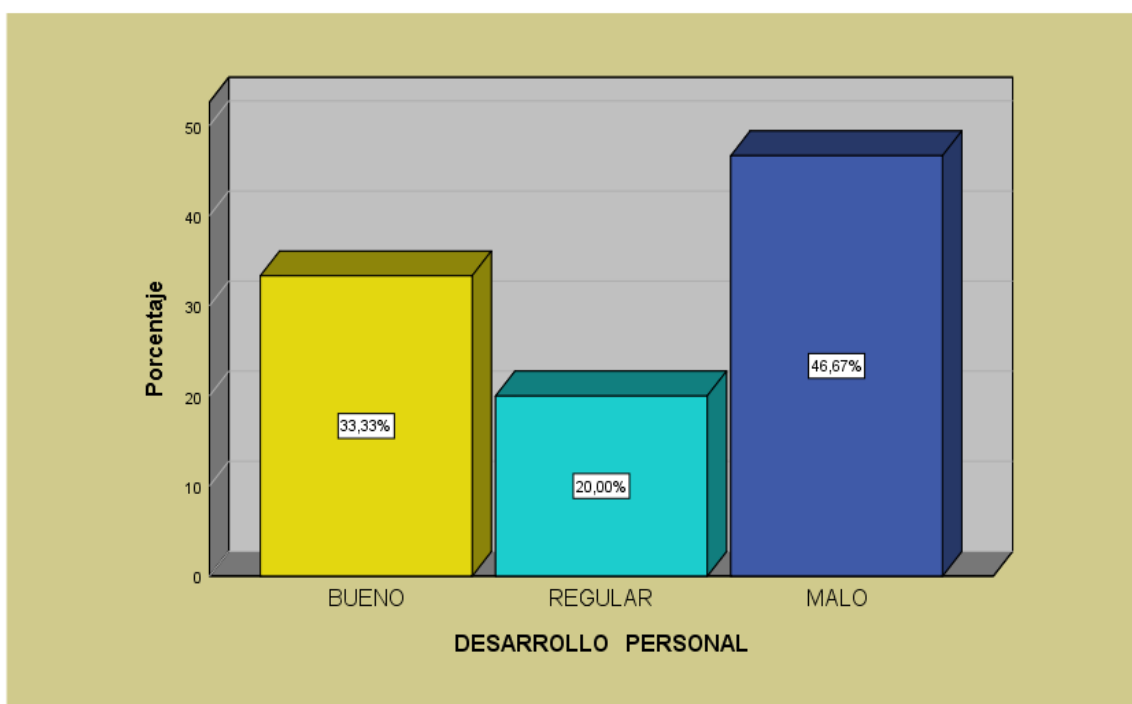


Figura 5. Niveles y porcentajes de la dimensión desarrollo personal

OBSERVACIÓN: La encuesta realizada a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque manifiesta de acuerdo a la dimensión desarrollo personal, el 33,33% bueno, el 20% regular y el 46,67% malo. Llegando a la conclusión de la necesidad de un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral en la institución educativa Enrique Ponce Luque.

Clima Laboral según post test

Tabla 10. Clima Laboral según post test

CLIMA LABORAL		
	Frecuencia	Porcentaje
Válido	MALO	8
	REGULAR	7
	BUENO	15
	Total	30
		100,0%

Fuentes base de identificación de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque

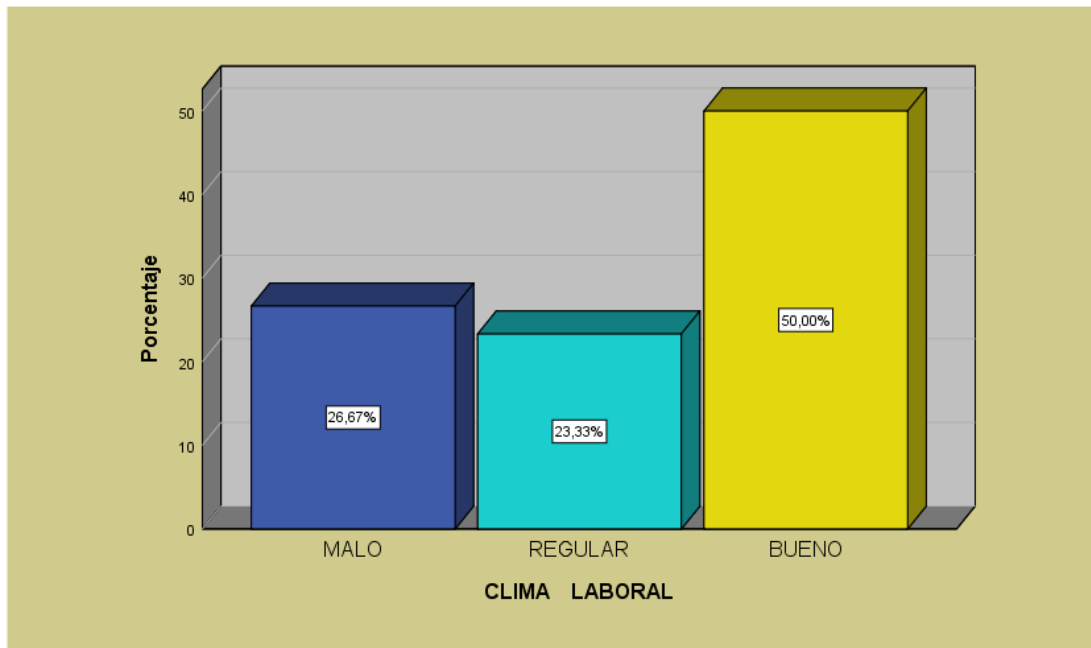


Figura 6. Niveles y porcentajes de la variable clima laboral post test

OBSERVACIÓN: En la encuesta realizada a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque los docentes manifiestan de acuerdo a la variable clima laboral, el 50% bueno el 23,33% regular y el 26,67% malo. Se llega a la conclusión de que el programa de estrategias pedagógicas ha logrado mejorar el clima laboral en la institución educativa Enrique Ponce Luque Quevedo-Ecuador 2019.

Estructura de organización post test

Tabla 11. Dimensión Estructura de organización post test

ESTRUCTURA DE ORGANIZACIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
Válido	BUENO	16
	REGULAR	7
	MALO	7
	Total	30
		100,0%

Fuentes base de identificación de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque

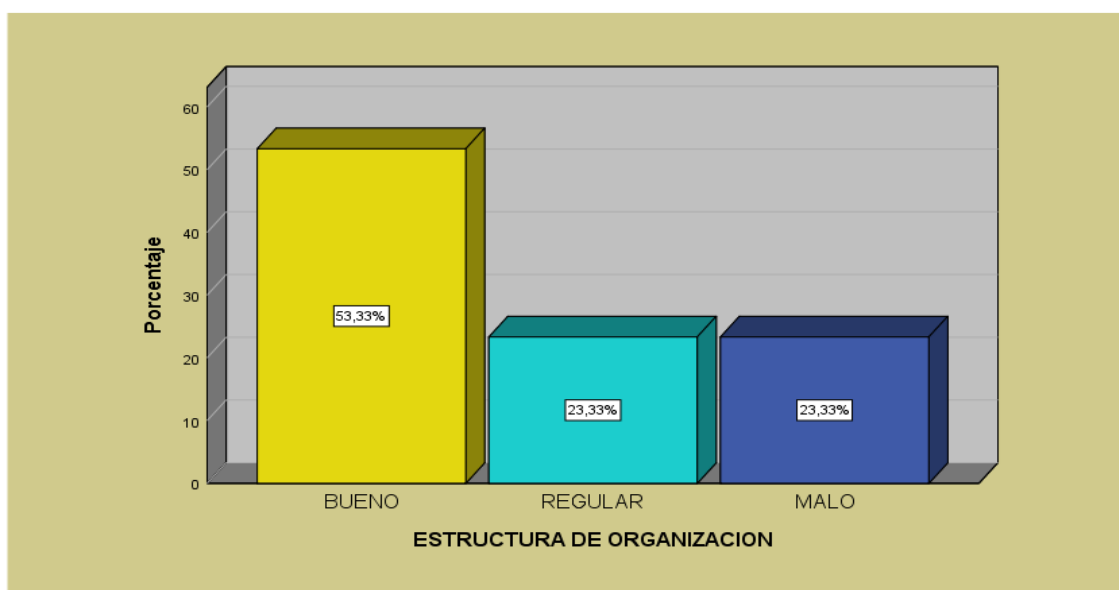


Figura 7. Niveles y porcentajes de la dimensión estructura de organización

OBSERVACIÓN: En la encuesta realizada a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque los docentes manifiestan de acuerdo a la dimensión estructura de organización, el 53,33% bueno, el 23,33% regular y el 23,33% malo. Se llega a la conclusión de que el programa de estrategias pedagógicas ha logrado mejorar el clima laboral en la institución educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador 2019.

Trabajo en equipo post test.

Tabla 12. Dimensión Trabajo en equipo post test.

TRABAJO EN EQUIPO		
	Frecuencia	Porcentaje
Válido	MALO	9
	REGULAR	6
	BUENO	15
	Total	30
		100,0

Fuentes base de identificación de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque

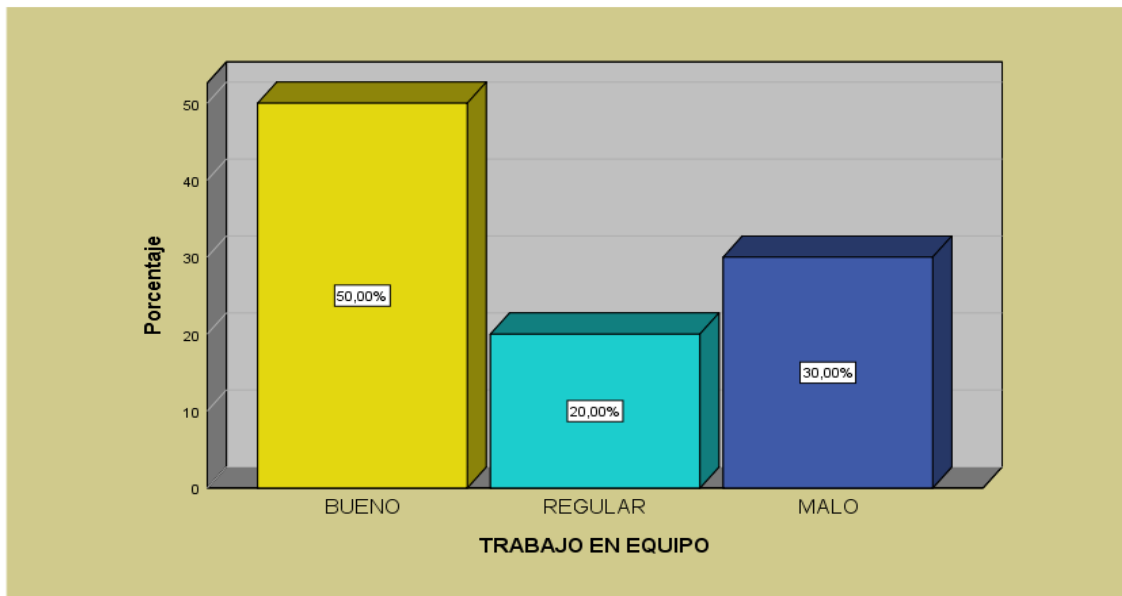


Figura 8. Niveles y porcentajes de la dimensión trabajo en equipo

OBSERVACIÓN: En la encuesta realiza a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque los docentes manifiestan de acuerdo a la dimensión trabajo en equipo, el 50% bueno el 20% regular y el 30% malo. Se llega a la conclusión de que el programa de estrategias pedagógicas ha logrado mejorar el clima laboral en la institución educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador 2019.

Relaciones interpersonales post test

Tabla 13. Dimensión Relaciones interpersonales post test

RELACIONES INTERPERSONALES		
	Frecuencia	Porcentaje
Válido	BUENO	13
	REGULAR	9
	MALO	8
	Total	30
		100,%

Fuentes base de identificación de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque

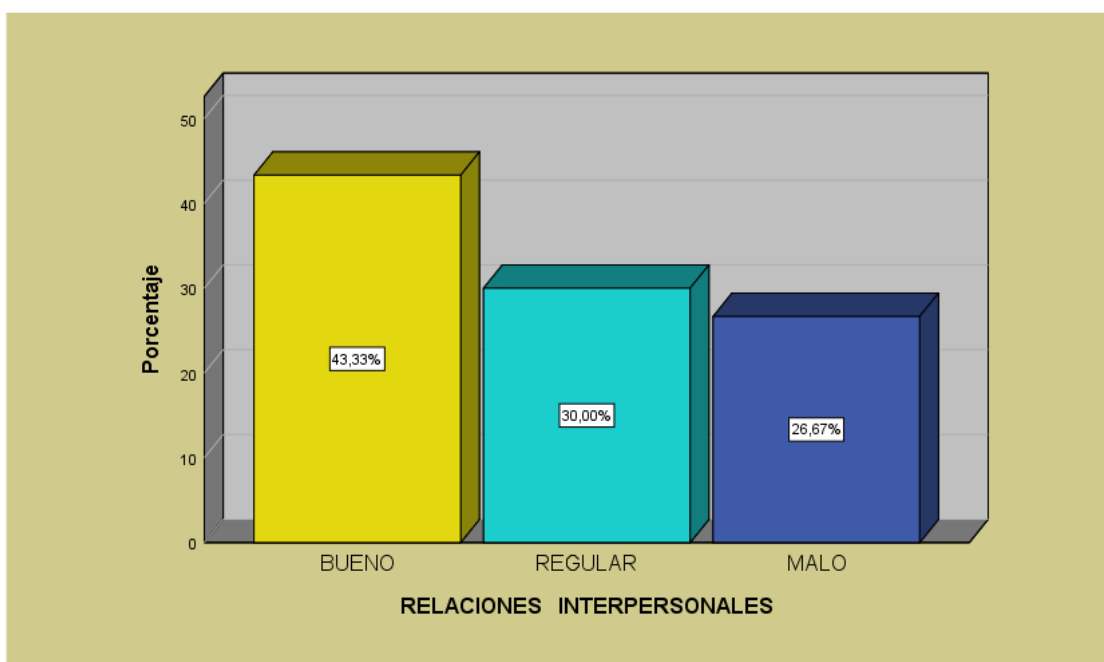


Figura 9. Niveles y porcentajes de la dimensión relaciones interpersonales

OBSERVACIÓN: En la encuesta realiza a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque los docentes manifiestan de acuerdo a la dimensión relaciones interpersonales, el 43,33% bueno el 30% regular y el 26,67% malo. Se llega a la conclusión de que el programa de estrategias pedagógicas ha logrado mejorar el clima laboral en la institución educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador 2019.

Comunicación post test

Tabla 14. Dimensión Comunicación post test

COMUNICACIÓN			
	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	BUENO	15	50,0
	REGULAR	7	23,3
	MALO	8	26,7
	Total	30	100,0

Fuentes base de identificación de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque

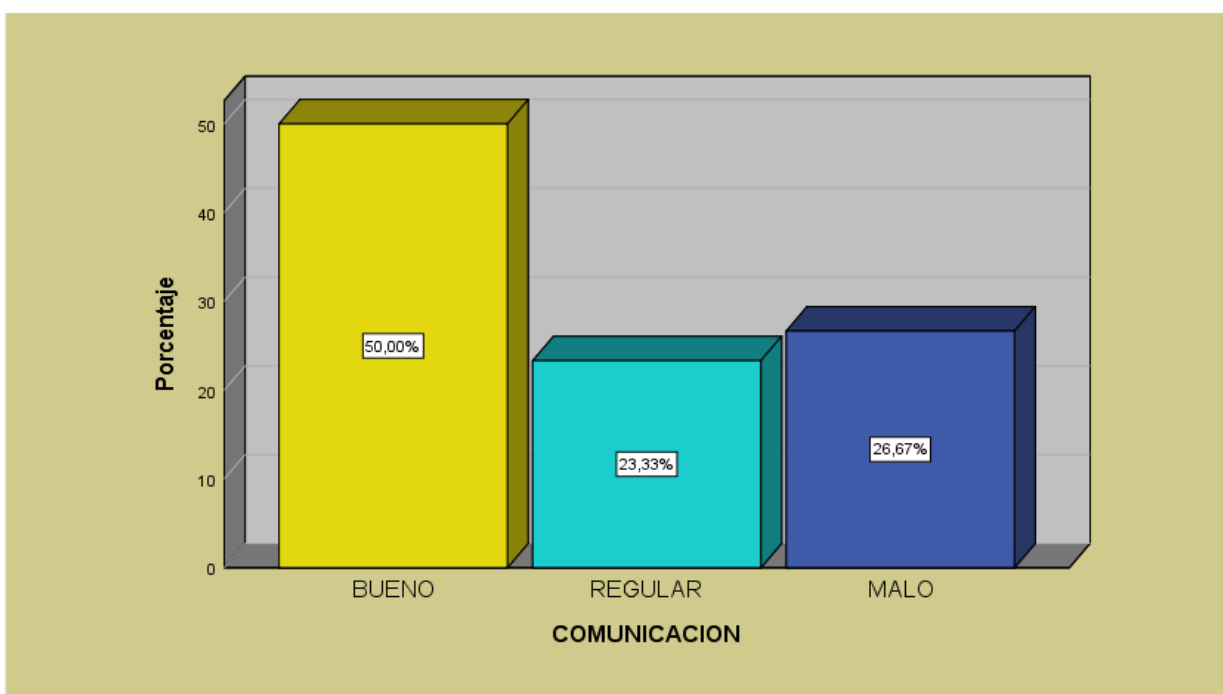


Figura 10. Niveles y porcentajes de la dimensión comunicación

OBSERVACIÓN: En la encuesta realizada a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque los docentes manifiestan de acuerdo a la variable clima laboral comunicación, el 50% bueno el 23,33% Regular y el 26,67% malo, se llega a la conclusión de que el programa de estrategias pedagógicas ha logrado mejorar el clima laboral en la institución educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador 2019.

Desarrollo personal post test

Tabla 15. Dimensión Desarrollo personal post test

DESARROLLO PERSONAL		
	Frecuencia	Porcentaje
Válido	MALO	9
	REGULAR	6
	BUENO	15
	Total	30
		100,0

Fuentes base de identificación de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque

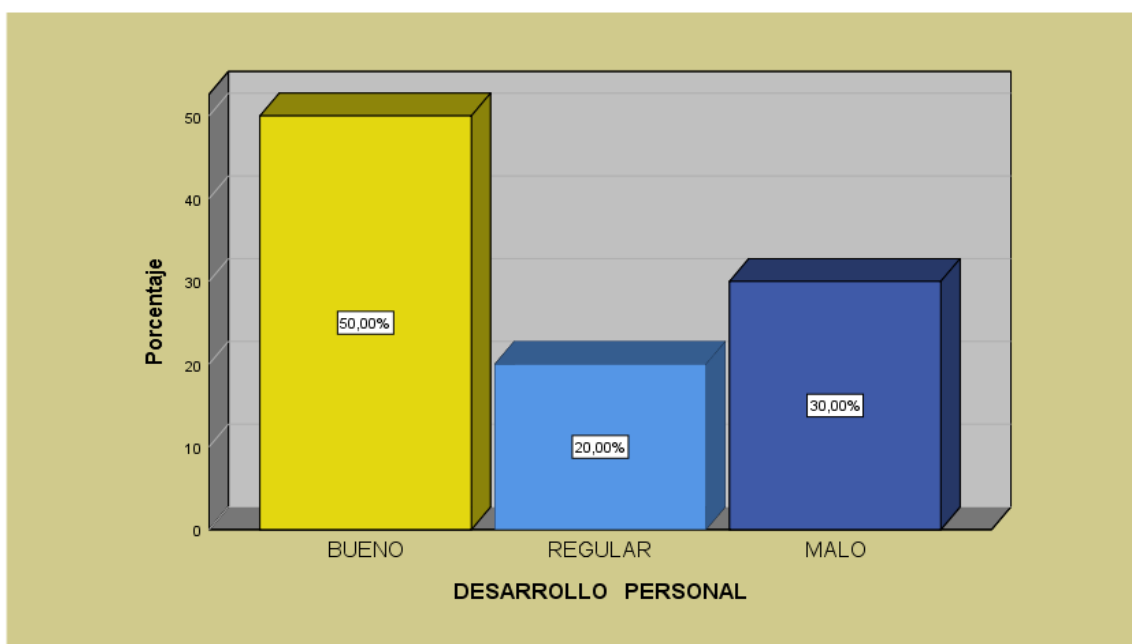


Figura 11. Niveles y porcentajes de la dimensión trabajo en equipo

OBSERVACIÓN: En la encuesta realiza a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque los docentes manifiestan de acuerdo a la dimensión desarrollo personal, el 50% bueno el 20% Regular y el 30% malo, se llega a la conclusión de que el programa de estrategias pedagógicas ha logrado mejorar el clima laboral en la institución educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador 2019.

CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS

ENSAYO DE NATURALIDAD. Es un técnico no cuantificado usado para justificar las conjeturas abolidas, se responsabiliza que la dimensión de la muestra fue menos que 30 unidades de estudio.

Suposición abolida: Los documentos se reparten de manera habitual.

Suposición elegida: Tabla de regularidad de las calificaciones adquiridas del inconstante clima laboral.

Tabla 16.Shapiro- Wilk

CLIMA LABORAL	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
PRE TEST	,786	30	,000
POS TEST	,745	30	,000

Fuentes base de identificación de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque

Fuente: Asiento de preguntas sobre el clima laboral de la unidad educativa Enrique Ponce Luque.

Descripción e interpretación:

El valor de las siguiente grafica respectiva al pre test y post test es superior a 0,08, la variable no se adapta a lo normal y no se rechaza la hipótesis revelada y se finaliza con los datos de la variable clima laboral con el pre test, que tiene una repartición normal.

Resultado de la prueba de hipótesis estadístico

a) Planteamiento estadístico

Diseño de hipótesis estadístico nula: Un programa de estrategias pedagógicas no influye positivamente para mejorar el clima laboral de la unidad educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador 2019.

Hipótesis alterna: Un programa de estrategias pedagógicas influye positivamente para mejorar el clima laboral de la unidad educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador 2019.

Hipótesis estadística nula: $1=2$

Hipótesis alterna: $1 \neq 2$

Mediana #1: Mediana, variable clima laboral pre test,

Mediana #2: Mediana, variable clima laboral post test

b) Nivel de significación. Es la probabilidad más alta de desechar la hipótesis nula, si la hipótesis nula es verdadera. En esta investigación se estableció un nivel significativo del 8% ($=0,08$)

c) Prueba estadística. -Valoró al mismo equipo en 2 formas (pre y post test) teniendo una diferencia entre sí de forma significativa referente a la mediana, que fue aplicado con La prueba de rango de Wilcoxon

Resultados de la prueba

Tabla 17.Prueba Rango Wilcoxon

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
PRE TEST	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	8 ^b	4,50	36,00
POS TEST	Empates	22 ^c		
Total		30		

A. Pre test < pos test

B. Pre test > pos test

C. Pre test = pos test

Fuentes base de identificación de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque.

Tabla 18. Prueba estadística pre –pos test

Estadísticos de prueba	
	PRE TEST POS TEST
Z	-2,828 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,005
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. Se basa en rangos positivos.	

Fuentes base de identificación de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque

DESCRIPCIÓN

De acuerdo los estadísticos de contratos encontramos el valor de la prueba para la muestra de la prueba de Z es $-2,828^b$ y la sig. asintótica bilateral es 0,005 menor a 0,008.

Regla de decisión. De acuerdo el valor de la razón z y el nivel de aceptación de la prueba (sig. $0,005 < 0,008$), se admite la hipótesis alterna, se finaliza observando que consta de desacuerdos estadísticos reveladores en el clima laboral anterior y después de implementar programa que se experimentó.

Evidenciando que el programa de convivencia ha influido elocuentemente en la mejora del clima laboral en la Institución Educativa Enrique Ponce Luque de Quevedo- Ecuador 2019.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados de la indagación precisan como finalidad demostrar que el programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019, para la elaboración de esta investigación se realizó con una población de 30 docentes incluidos directivos que hacen las funciones de docente, ya que son ellos quienes laboran en este entorno que tiene problema, si son tratados debidamente se realizara una labor exitosa logrando obtener los objetivos institucionales.

Al diagnosticar los niveles en los que se sitúa el clima laboral, se detectó que el nivel de apreciación de los docentes que laboran en la institución en el pre test los resultados obtenidos del Clima Laboral de la encuesta realiza a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque manifiestan de acuerdo a la variable clima laboral, el 33,33% bueno el 30% Regular y el 36,67% malo.

En lo que respecta a dimensión estructura de organización la encuesta realiza a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque manifiestan de acuerdo el 30% bueno el 40% Regular y el 30% malo,

La encuesta realiza a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque manifiestan de acuerdo a la dimensión trabajo en equipo, el 26,67% bueno el 30% Regular y el 43,33% malo,

Se realiza la encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque manifiestan de acuerdo a la dimensión trabajo en equipo, el 28,67% bueno el 30% Regular y el 43,33% malo.

La encuesta realiza a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque manifiestan de acuerdo a la dimensión relaciones interpersonales, el 40% bueno el 23,33% Regular y el 36,67% malo.

La encuesta realiza a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque manifiestan de acuerdo a la dimensión comunicación, el 30% bueno el 23,33% Regular y el 46,67% malo.

La encuesta realiza a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque manifiestan de acuerdo a la dimensión desarrollo personal, el 33,33% bueno el 20% Regular y el 46,67% malo.

Después de realiza la encuesta del clima laboral y sus respectivas dimensiones en el pre test se llega a la conclusión de la necesidad de implementar un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral en la institución educativa Enrique Ponce Luque. Quevedo – Ecuador 2019.

Se implementa el programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019 realizando los respectivos talleres aplicando la variable del clima laboral con sus respectivas dimensiones fortaleciendo las actividades pedagógicas, obteniendo como resultados estratégicos favorables.

Se realiza una encuesta después de concluir el programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque dando resultados favorables en el pos test logrado mejorar el clima laboral.

En la encuesta realiza a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque los docentes manifiestan de acuerdo a la variable clima laboral, el 50% bueno el 23,33% Regular y el 26,67% malo.

En la encuesta realiza a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque los docentes manifiestan de acuerdo a la dimensión estructura de organización, el 53,33% bueno el 23,33% Regular y el 23,33% malo.

En la encuesta realiza a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque los docentes manifiestan de acuerdo a la dimensión trabajo en equipo, el 50% bueno el 20% Regular y el 30% malo.

En la encuesta realiza a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque los docentes manifiestan de acuerdo a la dimensión relaciones interpersonales, el 43,33% bueno el 30% Regular y el 26,67% malo.

En la encuesta realiza a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque los docentes manifiestan de acuerdo a la variable clima laboral comunicación, el 50% bueno el 23,33% Regular y el 26,67% malo,

En la encuesta realizada a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque los docentes manifiestan de acuerdo a la dimensión desarrollo personal, el 50% bueno el 20% Regular y el 30% malo se llega a la conclusión de que el programa de estrategias pedagógicas ha logrado mejorar el clima laboral en la institución educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador 2019.

Mejorando una sana convivencia armónica en el entorno laboral. De acuerdo al análisis realizado del programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral de la Institución Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo-Ecuador 2019 se ha podido integrar a los docentes que trabajan en la institución educativa, contribuyendo a crear un entorno laboral positivo, interactuando en busca del cambio de actitudes positivas en entorno institucional. La implementación de los talleres alcanzó el propósito de fortalecer la apariencia interna de los docentes.

V. CONCLUSIONES

- 1.- De acuerdo los resultados realizados en la encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce he llegado a las siguientes conclusiones en función de los objetivos de la investigación.
- 2.- Falta de un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral de la unidad educativa Enrique Ponce Luque Quevedo - Los Ríos– Ecuador 2019
- 3.- No se aplica la dimensión trabajo en equipo entre los docentes que laboran en la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019.
- 4.-Falta de incentivar la dimensión de la comunicación de los docentes que laboran en de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019 que conlleve a una sana convivencia armónica de toda la comunidad educativa para obtener una productividad de actividades exitosas.
- 5.-No existe relaciones interpersonales agradables de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019.
- 6.-Inadecuada aplicación de la dimensión estructura de la organización para mejorar el clima laboral de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019.
- 7.-No existe la dimensión de desarrollo personal para mejorar el clima laboral de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019.
- 8.- Cabe recalcar que las dimensiones de clima laboral fortalecen el trabajo laboral de toda comunidad educativa, pero de acuerdo al estudio realizado en esta institución educativa se encontré que tiene falencias en todos los parámetros de las dimensiones por cuanto existe un alto porcentaje de falencias en el pre test 36,7% de malo el clima laboral. Cabe indicar que luego de haber implementado el programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral ha mejorado en un porcentaje de 50% de bueno.

VI. RECOMENDACIONES

1.-Antes las conclusiones establecidas debido a las falencias encontradas en los parámetros de las dimensiones del clima laboral se recomienda: Implementar un programa de estrategias pedagógicas para mejorar el clima laboral que beneficie a los docentes de la Institución educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador 2019 permitiendo una optimizada productividad laboral.

2.-Es necesario que los directivos de la institución realicen actividades fomentando el trabajo en equipo con todos los docentes que laboran en la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019.

3.-Incentivar la dimensión de la comunicación entre los docentes que laboran en la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019 que conlleve a una sana convivencia armónica de toda la comunidad educativa para obtener una productividad de actividades exitosas.

4.-Es necesario implementar estrategias que fortalezcan las relaciones interpersonales de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019, para obtener un buen clima laboral en las que se realicen las actividades pedagógicas con calidad y eficacia.

5.-Es necesario aplicar la dimensión estructura de la organización para mejorar el clima laboral de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019.

6.-Sería factible realizar capacitaciones que incentiven la dimensión de desarrollo personal para mejorar el clima laboral de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador 2019.

7.-Es necesario realizar un diagnóstico más exhaustivo e intrínseco para especificar las carencias de las dimensiones del clima laboral que entorpecen en el progreso de las actividades pedagógicas.

8.- Promover estrategias pedagógicas que motiven y conlleven a un aprendizaje significativo.

9.-Realizar talleres de convivencia de participación integral de todo el personal que labora,

mejorando las relaciones interpersonales para obtener una sana comunicación armonía y fomentar la meditación crítica frente al cuestionable clima laboral.

10.- Es necesario compartir los resultados de la investigación realizada a la población de objeto de estudio dando a conocer los resultados obtenidos de tal manera que los directivos y docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo – Ecuador, puedan hacer conciencia trabajando en equipo con responsabilidad para mejorar el clima laboral.

11.- Es necesario implementar un programa de estrategias pedagógicas que orienten a transformar el clima laboral y que se fortalezca de forma eficiente los procesos educativos,

12.-Es importante utilizar estrategias que mejoren el clima laboral manteniendo la motivación permanente en la parte física como emocional del personal que labora, ya el ser humana está sujeto a interactuar percepciones que reflejan las características personales en el entorno laboral.

13.- Mantener informados y socializando con todos los integrantes de la unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo- Ecuador acuerdos, leyes, y reglamentos orientando a la ejecución de las políticas de la institución haciendo posible la orientación de los objetivos educacionales, mejorando el clima laboral de todo el personal docente realizando su actividad pedagógica con éxito, es decir que la efectividad como criterio fundamental en el desarrollo profesional del docente exige que satisfaga las aspiraciones de un compromiso efectivo. Fomentando una actitud positiva en los docentes y un clima laboral excelente.

REFERENCIAS

- Añorga Morales, J. (2012). La Educación Avanzada alternativa pedagógica para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad (Doctoral disertación, Tesis en opción al grado científico de Doctora en Segundo Grado. UCPEJV. La Habana, 2012. Pág. 29, 30).
- Astolfi J. P. (1999). El tratamiento didáctico de los obstáculos epistemológicos. *Revista educación y Pedagogía*, 11(25), 149-1
- Brunet, L. (1983). *Le Climat du Travail dans les Organisations*. Montreal: Les Editions de la Agence D'Arc. (Versión española: *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas, 1987).
- Cabrera Berrezueta, B. (2017). Resultados de la estrategia pedagógica para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los docentes, con el aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicación (TIC). *Revista Cubana de Educación Superior*, 36(1), 30-37.
- Cahuana, E. (2006). *Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC*. Pirámide.
- Cedeño, G. J. (2019). *Estrategia comunicacional para mejorar el clima institucional de la escuela Hermógenes barcia de la ciudad de Portoviejo* (master's thesis).
- Chang Vega, M., Martín Rodrigo, M., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral*.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. In *Administración de recursos humanos* (pp. 1–518).

- Cooper, C. L. (1997). El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente. Paidós.
- Ezpeleta & Furlán J. (1992). Problemas y teoría a propósito de la gestión pedagógica. (Comps.) La gestión pedagógica de la escuela. Santiago de Chile, UNESCO/OREALC.
- Fernández, Á. H., Fernández, N. G., & Liaño, S. G. (2006). Diseño de un portafolio en la formación universitaria por competencias. *Revista de Psicodidáctica*, 11(2), 227-239.
- Forehand, G. A. & Gilmer, B. (1964). Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional. *Psychological Bulletin*.
- Freinet, C. (2005). Técnicas Freinet de la escuela moderna. Siglo XXI.
- Gamarra Ramírez, H. C. (2014). Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas.
- GARCIA Y PATLAN (2006). Una aproximación al concepto de la cultura organizacional revistas científicas javeriana., 174.
- Hernández García, V., & Rojas Pava, M. F. (2011). Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica.
- Kaplan, R., & David, N. (2000). Cuadro de Mando Integral. Barcelona: Gestión 2000
- Koys, D.J. y Decottis, T.A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44, 3, 265-385.

- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill
- López Mendoza, M. A., & Merchán Domínguez, A. B. (2019). Diagnóstico de clima laboral para el área administrativa de una universidad de la ciudad de Cuenca y propuesta de plan de mejora (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay).
- Lozano León, L.A (2013). *Impacto de Los Estilos De Liderazgo en el Clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba*. Ecuador
- Mayer (1984), Shuell (1988) Wolff (1991) estrategias de la enseñanza Universidad Mayor de San Simón Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Impreso por. Corporación Grafica Navarrete – Lima. Aprobada con resolución Ministerial N° 0547-2012-EDVasques, reina 2010Las competencias básicas de los estudiantes
- Mendoza Aedo, A. H. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N 9-Callao*.
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, OIT.
- Pérez, J. D. (2010). *El Clima Laboral y Su efecto en la Calidad de Atención al Estudiante en el Senati Chimbote- Perú*
- Pérez, N., & Rivera, P. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana* (Doctoral

disertación, Tesis de maestría). Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana).

Piaget, J. (1981). La teoría de Piaget. *Infancia y aprendizaje*, 4(sup2), 13-54.

Pritchard, R. D., & Karasick, B. W. (1973). Teoría de las Dimensiones. Extraído el, 13.

Puchol, L. (2012). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Díaz de Santos.

Summer, D. (2006). *Administración de Calidad*. México: McGraw Hill

Torres Vidarte, C. D. R. (2019). Estrategias de gestión del docente en el aula para mejorar el aprendizaje colaborativo de los estudiantes del v ciclo de educación de la especialidad de primaria de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, Lambayeque, 2016.

Vega Medina, C. (2019). *Clima laboral en las instituciones educativas fiscales del distrito 2 Ximena–circuito 1 de la ciudad de Guayaquil* (Master's thesis).

Vidaurre Ramírez, R.B. (2010). *Diagnóstico del clima organizacional en una empresa de telecomunicaciones de el Salvador punto de partida para la propuesta de un programa de motivación para el personal*. Antiguo Cuscatlán.

Vygotsky, L. (1978). *Mind in society*. Cambridge: Harvard University Press.

ANEXOS

PROGRAMA EXPERIMENTAL PROGRAMA DE ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ENRIQUE PONCE LUQUE QUEVEDO - ECUADOR, 2019

I. DATOS GENERALES:

- 1. INSTITUCIÓN:** UNIDAD EDUCATIVA ENRIQUE PONCE LUQUE
- 2. RESPONSABLE:** ARACELY CARMEN CONTRERAS LITARDO
- 3. DURACIÓN:** 02 MESES
- 4. PARTICIPANTES:** PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
- 5. NÚMERO DE PARTICIPANTES:** 30 TRABAJADORES ENRIQUE PONCE LUQUE

II. FUNDAMENTACIÓN:

Para fomentar un programa de estrategias pedagógicas para mejorar del clima laboral en la unidad educativa, se observa la variable desarrollada partiendo de los criterios de estrategias pedagógicas de Mayer (1984) Shull (1988), Wet, Farmer y Wolff (1991) y los criterios de clima laboral Litwin y Stringer clima Laboral. Forehand y Von Gilmar (1964) y las escalas de valoración de Likert, de las encuestas realizadas es dable establecer estrategias pedagógicas que mejoren el clima laboral dentro de la institución debido a las falencias existentes en el clima laboral las mimas que dieron como resultado las encuestas.

En los mencionados criterios se realiza la propuesta de un mejor y optimizado clima laboral partiendo de la aplicación de estrategias pedagógicas, que aumenten la productividad laboral del docente. Sin embargo, es imprescindible mencionar que uno de los primordiales mecanismos que se plantea como fundamental en la optimización del clima laboral, son las capacitaciones, ya que estas permiten al docente afianzar las relaciones interpersonales y su crecimiento profesional, por tal motivo es que ambos criterios están entrelazados promoviendo la mejora del clima laboral y el trabajo educativo. El programa se realizó en 5 sesiones de acuerdo a las dimensiones estudiadas.

OBJETIVOS

Objetivo General: Mejorar el clima laboral de la institución educativa Enrique Ponce Luque Quevedo - Ecuador, 2019, mediante un programa de estrategias pedagógicas.

Objetivos Específicos:

1. Fomentar la meditación crítica frente al cuestionable clima laboral.
2. Implementar talleres en beneficio de la responsabilidad con la institución y las relaciones interpersonales
3. Fomentar una actitud positiva en los docentes apoyando a constituir un clima laboral óptimo.

METODOLOGÍA: -

La variable que es tomada en cuenta es el clima laboral y sus dimensiones según Litwin y Stringer son:

Estructura de organización, responsabilidad, trabajo en equipo, comunicación, relaciones interpersonales mientras que las estrategias pedagógicas consideradas e acuerdo al criterio de Mayer, 1984, Shuell, 1988, Wet, Farmer y Wolff (1991). De serán Competencias pedagógicas, tutorías, recuperación pedagógica, talleres con padres familia, técnicas de juegos lúdicos. Se realizará una sesión de acuerdo a cada dimensión y estas estrategias pedagógicas se relacionarán con cada una de las dimensiones como se muestra en el siguiente cuadro

Dimensiones clima laboral y Estrategias Pedagógicas

Dimensiones del clima laboral	Estrategias pedagógicas
La estructura de la organización - Es la representación percibida por los integrantes de una institución, sobre una serie de normas, tramites procesos, y otras restricciones a que se ven expuestos los trabajadores al realizar su labor.	Orientación. Incitar al estudiante con calificaciones excelentes para que acompañe o haga el seguimiento al de menor promedio para identificar las dificultades de desempeño académico, para que participe y mejore del proceso de enseñanza, mediante

	<p>la participación grupal e individual realizada en las actividades escolares.</p>
<p>Trabajo en equipo. - Grupo de personas que se congregan para interactuar de manera concreta para alcanzar un fin con destrezas, habilidades y sapiencias ligadas a una responsabilidad.</p>	<p>Competencias pedagógicas. El docente puede hacer reformas de una propuesta de actividades dependiendo de las condiciones y necesidades que se han discutido, es importante proveer de indicadores que mejore del asunto permitiendo hacer ajustes para identificar el progreso de la propuesta.</p>
<p>Comunicación: Dentro de cualquier organización se debe tener una comunicación fluida clara precisa y concisa que no de espacio a malas interpretaciones por parte de los subordinados</p>	<p>Recuperación Pedagógica. -Preparar y rescatara a estudiantes con problemas de aprendizaje en peligro de reprobación. Se plantea al estudiante con este tipo de problemas una jornada de asesorías o talleres de recuperación con guías teóricas, prácticas y material didáctico para completar los conocimientos necesarios. Portafolio docente. La recopilación de documentos realizados por el docente de las experiencias -de enseñanzas realizadas a lo largo del periodo lectivo, donde los trabajo que realiza y entrega a estudiante padres de familia compañeros docentes y directivos.</p>

<p>Las relaciones interpersonales - Es la forma de percibir el entorno de trabajo si es agradable y excelentes relaciones de jefes como entre de pares y dependientes</p>	<p>Talleres con padres de familia. -El trabajo con padres de familia de los estudiantes que están en peligro de reprobación, el seguimiento con problemas de aprendizaje, fortalece directamente la formación de destrezas, como la lecto-escritura. Fortalecer las actitudes positivas y encuentro coordinado entre padres y docente, puede ser representar el éxito en el proceso de recuperación y estabilidad académica.</p>
<p>Desarrollo personal Entendiéndose que son aquellas actividades en donde se encuentra inmerso un individuo en busca de una mejora tanto interna como externa dando paso al incremento de habilidades personales y el propio potencial mejorando la Calidad de vida y aportando a la consolidación de los sueños y aspiraciones del ser humano</p>	<p>Técnicas de juegos lúdicos. -Permite al estudiante conocerse e integrarse al grupo de trabajo mediante un grupo de aprecio y confianza entre ellos tenemos el siguiente:</p> <p>Juegos lúdicos de conocimiento y de presentación.</p> <p>Dinámica.</p> <p>Trabajar la autoestima.</p> <p>Facilitar la comunicación.</p> <p>Conocer mejor la clase de grupo de trabajo.</p> <p>Hacer más accesible al docente.</p> <p>Sacarlo de la rutina.</p> <p>Estimular y motivar.</p>

El programa se realizó de manera dinámica, siendo diseñado para ser aplicado en docentes, se utilizó un lenguaje claro, los conocimientos aplicados fueron relacionadas con estrategias pedagógicas, durante el programa se realizó la visualización y caracterizaciones que permitieron mejorar y afianzar las relaciones interpersonales., se evaluó cada sesión, este programa fue aplicado en una de las aulas de la institución, realizando una sesión semanal

SESIÓN # 1

DIMENSIÓN A TRATAR: ESTRUCTURA DE ORGANIZACIÓN

ESTRATEGIA A UTILIZAR: ORIENTACIÓN

OBJETIVO: CONOCER NUESTRO CLIMA LABORAL

FECHA DE EJECUCIÓN:

DURACIÓN: 120 Minutos

ORGANIZACIÓN

INICIO	DURACIÓN: 30	RECURSOS
<p>Ejecutar la dinámica “El redondel de la veracidad”, para iniciar con el tema central</p> <ul style="list-style-type: none"> - se indica formar parejas y agruparse formando una rueda - Los partícipes contestan las preguntas de la facilitadora escrito en una hoja. <p>¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?</p> <p>¿Cuáles consideras que son los mejores logros de tu institución?</p> <p>¿Describe un acontecimiento que te haya hecho feliz dentro de la institución?</p> <p>¿Cuál es la persona que tú consideras que dentro de la institución debe apoyarte en tu trabajo?</p> <p>¿Cuáles serías las mejoras que le realizarías a la institución?</p> <p>Se socializa los trabajos realizados en grupo.</p> <p>Se finaliza destacando lo importante que es tener un buen ambiente de trabajo</p>		<p>Dinámica Esferos, Papel Salón de clases</p>
DESARROLLO.	DURACIÓN: 60	
<ul style="list-style-type: none"> • Realizando un análisis FODA se identifica el estado del clima laboral • Se dan las instrucciones de la mecánica a seguir • Se forman grupos para desarrollar el FODA • Exponen su FODA 		<p>Metodología FODA</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Se evalúa la problemática institucional • Se da las explicaciones del porque • Por última se evalúa lo expuesto 		
CIERRE:	DURACIÓN: 30	
Se retroalimente su aprendizaje, en base a las preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué conocimientos adquirieron? • ¿En qué parte se destacó más en la actividad? • ¿Cuáles son las labores a repetirse? • ¿Las actividades que se desarrollaron dan paso a determinar los problemas del clima laboral? 		

EVALUACIÓN:

CONTENIDOS Y CUALIDADES	INDICADORES	HERRAMIENTAS
Determina la etapa del clima laboral	Emplea metodologías de observación del cuestionable clima laboral	Lista de cotejo

SESIÓN #2



DIMENSIÓN A TRATAR: TRABAJO EN EQUIPO

ESTRATEGIA A UTILIZAR: COMPETENCIAS PEDAGOGICAS

OBJETIVO: INDENTIFICAR EL MERITO DEL TRABAJO EN EQUIPO

FECHA DE EJECUCIÓN:

DURACIÓN: 120 Minutos

ORGANIZACIÓN

INICIO	DURACIÓN: 30	RECURSOS
<p>Se da inicio con la dinámica: DE LO IMPOSIBLE A LO POSIBLE</p> <p>Cada integrante se sienta en una asilla uno tras del otro realizando un circulo, al momento de dar una palma se sientan en la silla, para acto seguido retirarles todas las sillas, los participantes se sostienen entre ellos, acto seguido con el brazo interno se ayuda y de un solo giro se voltean y poniéndose de pie</p> <p>Completada la dinámica se destaca el valor del trabajo colaborativo y en equipo el cual ayuda a aumentar el clima laboral</p>		<p>Dinámica</p> <p>Esferos,</p> <p>Papel</p> <p>Salón de clases</p>
DESARROLLO.	DURACIÓN: 60	
<p>Mediante la metodología lectura interpretada “Asamblea en la carpintería”.</p> <p>lectura al texto</p> <p>Los partícipes contestan las preguntas de la facilitadora escrito en una hoja.</p> <p>¿Cuál fue la temática principal de la lectura?</p> <p>¿Qué características tenían las herramientas de la carpintería?</p> <p>¿que todos somos importantes?</p> <p>¿Cómo podemos demostrar que somos importantes?</p> <p>¿Crees que es importante tu intervención en las actividades que programa la institución?</p> <p>Se socializa los trabajos realizados en grupo.</p>		<p>Metodología</p> <p>FODA</p>

<p>Se da a conocer la relevancia de asumir responsabilidades de trabajo en la institución. –</p> <p>Se motiva a los docentes a tomar conciencia sobre su intervención en los trabajos de la institución.</p> <p>Se finaliza destacando la relevancia del trabajo en equipo y se evalúa las intervenciones realizadas construyendo conclusiones</p>		
CIERRE:	DURACIÓN: 30	
<p>Se retroalimenta su aprendizaje, en base a las preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué conocimientos adquirieron? • ¿En qué parte se destacó más en la actividad? • ¿Qué actos deberían mejorarse? • ¿Las actividades que se desarrollaron dan paso a profundizar sobre el trabajo en equipo? 		

EVALUACIÓN:

CONTENIDOS Y CUALIDADES	INDICADORES	HERRAMIENTAS
Identifica el mérito del trabajo en equipo	Interpreta de manera analítica la relevancia del trabajo en equipo	Lista de cotejo

Asamblea en la carpintería

Cuentan que en la carpintería hubo una vez una extraña asamblea. Fue una reunión de herramientas para arreglar sus diferencias.

El martillo ejerció la presidencia, pero la asamblea le notificó que tenía que renunciar. ¿La causa? ¡Hacía demasiado ruido!. Y además, se pasaba el tiempo golpeando.

El martillo aceptó su culpa, pero pidió que también fuera expulsado el tornillo; dijo que había que darle muchas vueltas para que sirviera de algo.

Ante el ataque, el tornillo aceptó también, pero a su vez pidió la expulsión de la lija. Hizo ver que era muy áspera en su trato y siempre tenía fricciones con los demás.

Y la lija estuvo de acuerdo, a condición de que fuera expulsado el metro que siempre se la pasaba midiendo a los demás según su medida, como si fuera el único perfecto.



En eso entró el carpintero, se puso el delantal e inició su trabajo.



Utilizó el martillo, la lija, el metro y el tornillo. Finalmente, la tosca madera inicial se convirtió en un fino mueble.

Cuando la carpintería quedó nuevamente sola, la asamblea reanudó la deliberación.

Fue entonces cuando tomó la palabra el serrucho, y dijo:

- Señores, ha quedado demostrado que tenemos defectos, pero el carpintero trabaja con nuestras cualidades. Eso es lo que nos hace valiosos. Así que no pensemos ya en nuestros puntos malos y concentrémonos en la utilidad de nuestros puntos buenos.

La asamblea encontró entonces que el martillo era fuerte, el tornillo unía y daba fuerza, la lija era especial para afinar y limar asperezas y observaron que el metro era preciso y exacto.

Se sintieron entonces un equipo capaz de producir muebles de calidad.

Se sintieron orgullosos de sus fortalezas y de trabajar juntos.



SESIÓN #3

DIMENSIÓN A TRATAR: RELACIONES INTERPERSONALES

ESTRATEGIA A UTILIZAR: TALLERES

OBJETIVO: Favorecer buenas relaciones interpersonales

FECHA DE EJECUCIÓN:

DURACIÓN: 120 Minutos

ORGANIZACIÓN



INICIO	DURACIÓN: 30	RECURSOS
<p>Empezamos entonando la canción “Un millón de amigos” estimulando el interés de grupo</p> <p>Se invita a los docentes a entonar juntos la canción varias veces, acto seguido se realiza las siguientes preguntas:</p> <p>¿Cuál es el tema central de la canción?</p> <p>¿A quién podemos considerar amigo?</p> <p>¿Por qué es necesario tener amigos?</p> <p>¿Entre amigos debemos apoyarnos?</p> <p>¿En la institución tenemos amigos?</p> <p>Completada la dinámica se destaca el valor de la amistad y lo bueno que es tener amigos</p>		<p>Dinámica</p>
DESARROLLO.	DURACIÓN: 60	
<p>Observan un video relacionado con el tema.</p> <p>La facilitadora presenta el video, luego pregunta: •</p> <p>¿Cómo eran las relaciones interpersonales en esa institución? •</p> <p>¿Cómo contribuyeron las buenas relaciones en el clima institucional? •</p> <p>¿Por qué es importante llevarnos bien con nuestros compañeros (as) de trabajo? •</p> <p>¿Qué acciones debemos tomar para que nuestras relaciones sean cordiales? –</p> <p>Se invita a desarrollar una reflexión del tema.</p> <p>Cada participante escribe el mensaje y lo lee, los asistentes deben adivinar para quién es dicho mensaje.</p>		<p>Video</p> <p>Esferos,</p> <p>Papel</p> <p>Salón de</p> <p>clases</p>

De adivinarse, el participante señalado saldrá al frente y se dará un abrazo con su amigo - Se finaliza destacando la relevancia de la buena relación interpersonal		
CIERRE:	DURACIÓN: 30	
Se retroalimente su aprendizaje, en base a las preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué conocimientos adquirieron? • ¿En qué parte se destacó más en la actividad? • ¿Qué actos deberían mejorarse? • ¿Estas actividades permitieron estrechar nuestros lazos de amistad? 		

EVALUACIÓN:

CONTENIDOS Y CUALIDADES	INDICADORES	HERRAMIENTAS
Favorece las buenas relaciones interpersonales	explica la relevancia de la amistad Ofrece muestras de afecto a sus compañeros (as) de labores	Lista de cotejo

SESIÓN #4

DIMENSIÓN A TRATAR: COMUNICACION

ESTRATEGIA A UTILIZAR: RECUPERACION

OBJETIVO: PROMOVER UNA BUENA COMUNICACIÓN

FECHA DE EJECUCIÓN:

DURACIÓN:

120

Minutos

ORGANIZACIÓN

INICIO	DURACIÓN: 30	RECURSOS
<p>. Observan imágenes móviles relacionadas con la comunicación en la institución educativa.</p> <p>Se presenta las imágenes sobre varios tipos de comunicación, luego se pregunta:</p> <p>¿Qué se ha representado en estas imágenes?</p> <p>¿Han observado esta comunicación en la institución?</p> <p>¿Por qué ocurre la falta de comunicación? •</p> <p>¿Cómo le gustaría que fuera la comunicación en la institución?</p> <p>Se invita a los participantes realizar un análisis del tema.</p> <p>Completada la actividad se destaca la importancia de una comunicación adecuada y como esta contribuye a la mejora del clima laboral</p>		<p>Imágenes</p>
DESARROLLO.	DURACIÓN: 60	
<p>Se manifiesta sobre las clases de comunicación y las barreras que impiden una buena comunicación.</p> <p>Se desarrolla metodologías que permiten identificar las falencias en la comunicación y como se podría solucionar</p> <p>Se invita a los participantes a realizar varias clases de comunicación e identificar qué tipo de comunicación</p> <p>. Representan un juego de roles de comunicación</p> <p>Se da a conocer el objetivo de la representación, luego distribuye los roles a representar a los participantes</p> <p>Terminada la representación se dan ideas y comentarios.</p> <p>Se finaliza destacando la relevancia de una buena comunicación</p>		<p>Papel Salón de clases</p>

CIERRE:	DURACIÓN: 30	
Se retroalimente su aprendizaje, en base a las preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué conocimientos adquirieron? • ¿En qué parte se destacó más en la actividad? • ¿Qué actos deberían mejorarse? • ¿Estas actividades permitieron mejorar la comunicación? 		

EVALUACIÓN:

CONTENIDOS Y CUALIDADES	INDICADORES	HERRAMIENTAS
Promueve una buena comunicación	Explica la relevancia de una adecuada comunicación	Lista de cotejo

SESIÓN #5

DIMENSIÓN A TRATAR: DESARROLLO PERSONAL

ESTRATEGIA A UTILIZAR: TECNICAS DE JUEGOS

OBJETIVO: PROMOVER EL DESARROLLO PERSONAL

FECHA DE EJECUCIÓN:

DURACIÓN: 120

Minutos

ORGANIZACIÓN

INICIO	DURACIÓN: 30	RECURSOS
<p>.Participan en la dinámica “Tu destacas por...”, para despertar su interés por el tema central</p> <p>La facilitadora da alcances sobre la dinámica, luego indica:</p> <p>Los participantes formarán un círculo. “La facilitadora integrada en el grupo llamará uno por uno a los participantes y lo presentará diciendo algunos datos personales, los participantes le saludarán y el participante les comentará sobre las cosas que sabe hacer bien.</p> <p>Los demás participantes intervendrán para resaltar sus cualidades, luego lo estimularán mediante aplausos y le dirán “¡Tú destacas por.....!”.</p> <p>La dinámica favorecerá el reconocimiento de los aspectos positivos que cada trabajador posee y que ayuda a la institución.</p> <p>En una plenaria se socializa el trabajo realizado en grupo.</p> <p>Completada la actividad se destaca la importancia del desarrollo personal y como esta contribuye a la mejora del clima laboral</p>		<p>Dinámicas</p>
DESARROLLO.	DURACIÓN: 60	
<p>Mediante la metodología lectura interpretada TU ERES UNA JOYA VALIOSA se da lectura al texto</p> <p>Los partícipes contestan las preguntas de la facilitadora escrito en una hoja.</p> <p>¿Cuál fue la temática principal de la lectura?</p> <p>¿Era valioso el anillo?</p> <p>¿Crees que todos somos valiosos?</p>		<p>Papel, esferos gráficos Salón de clases</p>

¿Cómo podemos demostrar que somos valiosos?		
¿Crees que es importante tu intervención en las actividades que programa la institución ayudaran a tu desarrollo personal?		
CIERRE:	DURACIÓN: 30	
Se retroalimente su aprendizaje, en base a las preguntas:		
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué conocimientos adquirieron? • ¿En qué parte se destacó más en la actividad? • ¿Qué actos deberían mejorarse? • ¿Estas actividades permitieron mejorar el desarrollo personal? 		

EVALUACIÓN:

CONTENIDOS Y CUALIDADES	INDICADORES	HERRAMIENTAS
Promueve el desarrollo personal	Explica la relevancia del auto conocimiento	Lista de cotejo

Tú eres una Joya Valiosa

– «Vengo maestro, porque me siento tan poca cosa que no tengo fuerzas para hacer nada. Me dicen que no hago nada bien, que soy torpe, nadie me quiere. ¿Cómo puedo mejorar?, ¿qué puedo hacer para que me valoren más?»

El maestro le dijo:

– Cuánto lo siento muchacho, no puedo ayudarte, debo resolver primero mi propio problema. Quizá después....

Y haciendo una pausa agregó:

– Si quisieras ayudarme tú a mí, yo podría resolver este tema con más rapidez y tal vez después pueda ayudar.

– E... encantado maestro – titubeó el joven, pero sintió que otra vez era desvalorizado y sus necesidades postergadas.

– Bien – asintió el maestro.

Se quitó un anillo que llevaba puesto en el dedo pequeño de la mano izquierda y se lo dio al muchacho, agregó:

– Toma el caballo que está ahí afuera y cabalga hasta el mercado. Debo vender este anillo porque tengo que pagar una deuda. Es necesario que obtengas por él la mayor suma posible, pero no aceptes menos de una moneda de oro. Vete y regresa lo más rápido que puedas. El joven tomó el anillo y partió. Apenas llegó, empezó a ofrecer el anillo a los mercaderes. Estos lo miraban con algún interés, hasta que el joven decía lo que pretendía por el anillo. Cuando el joven mencionaba la moneda de oro, algunos reían, otros le daban vuelta la cara, hasta que un viejito se tomó la molestia de explicarle que una moneda de oro era muy valiosa para entregarla a cambio de un anillo.

Después de ofrecer el anillo a todo el que se cruzaba en su camino, y abatido por su fracaso, montó su caballo y regresó.

Entró a la habitación, donde estaba el maestro, y le dijo:

– Maestro, lo siento pero no es posible conseguir lo que me pediste. Quizá pudiera conseguir dos o tres monedas de plata, pero no creo que pueda engañar a nadie respecto al verdadero valor del anillo.

– Qué importante lo que dijiste, joven amigo – contestó sonriente el maestro.

– Debemos primero saber el verdadero valor del anillo. Vuelve a montar y vete al joyero.

¿Quién mejor que él para saberlo? Dile que quisieras vender el anillo y pregúntale cuánto te da por él. No importa lo que ofrezca, no se lo vendas. Vuelve aquí con mi anillo.

Llegó a la joyería, el joyero examinó el anillo a la luz del candil, lo miró con su lupa, lo pesó, y luego dijo:

– Dile al maestro, muchacho, que si lo quiere vender ya, no puedo darle más que 58 monedas de oro por su anillo.

– ¡¡ ¿58 monedas?!! – exclamó el joven.

– Sí – replicó el joyero – Yo sé que con tiempo podríamos obtener por él cerca de 70 monedas, pero no sé... Si la venta es urgente...

El joven corrió emocionado a casa del maestro a contarle lo sucedido.

– Siéntate – dijo el maestro después de escucharlo.

– Verás, Tú eres como este anillo: una joya, valiosa y única. Y como tal, sólo puede evaluarte verdaderamente un experto.

– ¿Qué haces por la vida, pretendiendo que cualquiera descubra tu verdadero valor?

Y diciendo esto, volvió a ponerse el anillo en el dedo pequeño de su mano izquierda.

TABLA DE VALORACIÓN DE CLIMA LABORAL Y TABLA DE VALORACIÓN DE ESTRATEGIAS
PEDAGÓGICAS

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
5	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
6	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1
7	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
8	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

15	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
16	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	
17	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
18	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
19	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
20	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
21	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	
22	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	
23	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	
24	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	
25	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

TABLA DE VALORACIÓN

	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P2	P2	P2	P2	P2	P2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
4	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1
5	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1
6	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
7	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
10	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2
11	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2
12	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
16	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3

17	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
18	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
19	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVOS: Valorar el instrumento para acopiar información sobre el clima laboral de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe de Unidad de Investigación -IESPP "Piura"

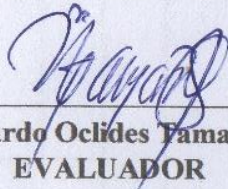
EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador

- Asesoramiento de tesis de pregrado y posgrado

- Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
--------------	----------	---------	------------



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVOS: Valorar el instrumento para acopiar información sobre el clima laboral de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ESPINOZA SALAZAR, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente de posgrado

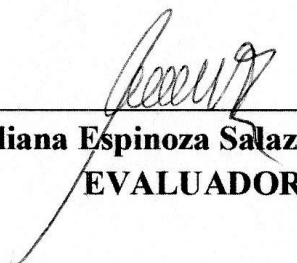
EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador

- Asesoramiento de tesis de pregrado y posgrado

- Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
--------------	----------	---------	------------



Dr. Liliana Espinoza Salazar Espinoza
EVALUADOR

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Validar el instrumento para scopiar información sobre el clima laboral de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Enrique Ponce Luque Quevedo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ICAZA CANDO KARINA ROXANA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister


CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente de secundaria

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Docente

- supervisora educativa
- Asesoramiento de tesis de pregrado y posgrado

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
--------------	---------------------	---------	------------


Ms. Karina Roxana Icaza Cando
EVALUADOR

AUTORIZACIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA

Quevedo 22 de Abril del 2019

Master.

Verónica García Liscano

RECTORA ENCARGADA DE LA UNIDAD EDUCATIVA ENRIQUE PONCE LUQUE


Presente:

De mis consideraciones:

Por medio de la presente me dirijo a Usted, para solicitarle muy comedidamente me autorice la realización del proyecto de tesis titulada PROGRAMA DE ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA ENRIQUE PONCE LUQUE QUEVEDO - LOS RÍOS - ECUADOR 2019. En la cual necesito la recopilación de datos e información como encuestas, talleres del antes y después de la realización del programa.

Por la atención que le dé a la presente petición le reitero mis agradecimientos

Atentamente


Lcda. Aracely Contreras Litardo
DOCENTE DE U.E. E. P.L.







