

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LA ESTRATEGIA DEL GUNG HO Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DE SUPE,
BARRANCA 2019**

PRESENTADO POR:

Flormira Naima Padilla Cadenas

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA
GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA**

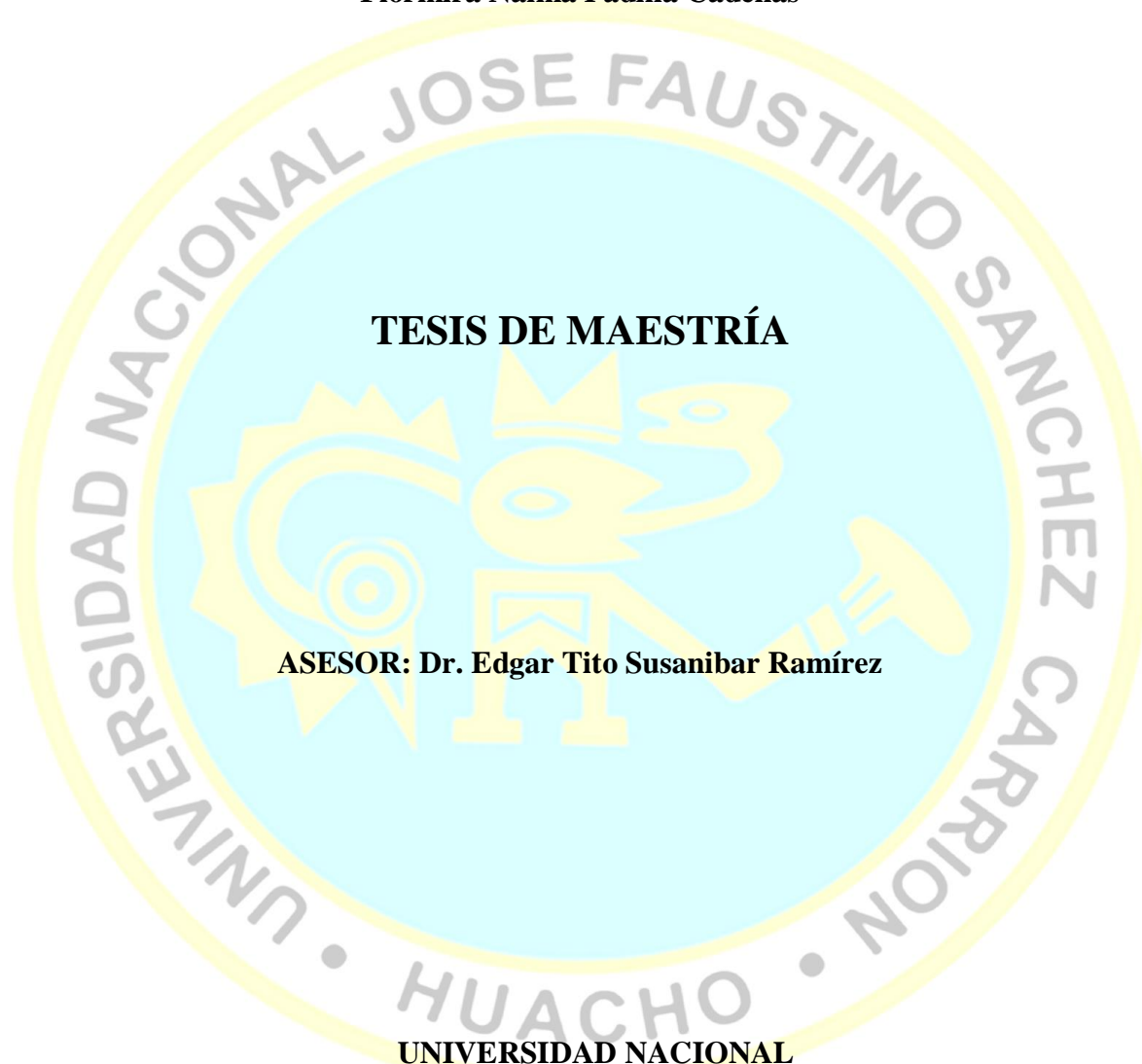
ASESOR:

Dr. Edgar Tito Susanibar Ramírez

HUACHO - 2020

**LA ESTRATEGIA DEL GUNG HO Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
ESTATALES DEL DISTRITO DE SUPE, BARRANCA 2019**

Flormira Naima Padilla Cadenas



TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. Edgar Tito Susanibar Ramírez

UNIVERSIDAD NACIONAL

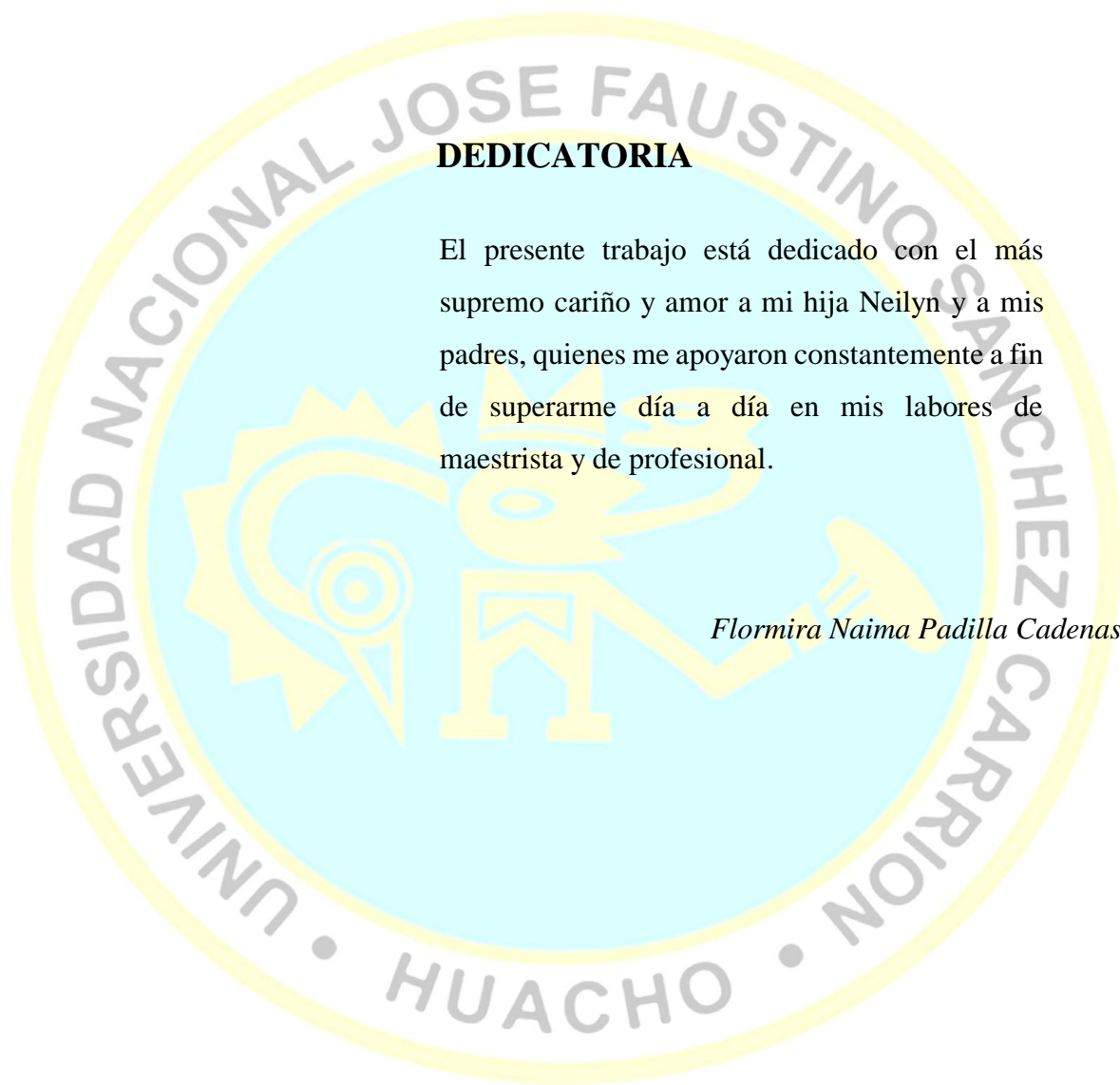
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRO EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN
PEDAGOGÍA**

HUACHO

2020



DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado con el más supremo cariño y amor a mi hija Neilyn y a mis padres, quienes me apoyaron constantemente a fin de superarme día a día en mis labores de maestría y de profesional.

Flormira Naima Padilla Cadenas

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a los directivos y docentes de las Instituciones Educativas: N° 20523 Corazón de Jesús y Francisco Vidal Laos de Supe – Barranca, por su comprensión y apoyo para la realización de este trabajo. Asimismo, agradezco a mi asesor de tesis el Dr. Edgar Tito Susanibar Ramírez por su orientación constante.



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Investigaciones internacionales	7
2.1.2 Investigaciones nacionales	10
2.2 Bases teóricas	12
2.2.1. Gung Ho	12
2.2.2. Clima Organizacional	21
2.2.3. Bases filosóficas	26
2.3 Definición de términos básicos	27
2.4 Hipótesis de investigación	28
2.4.1 Hipótesis general	28
2.4.2 Hipótesis específicas	28
2.5 Operacionalización de las variables	29
CAPÍTULO III	31

METODOLOGÍA	31
3.1 Diseño metodológico	31
3.2 Población y muestra	32
3.2.1 Población	32
3.2.2 Muestra	32
3.3 Técnicas de recolección de datos	33
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	36
CAPÍTULO IV	37
RESULTADOS	37
4.1 Análisis de resultados	37
4.1.1. Nivel descriptivo	37
4.2 Contrastación de hipótesis	59
CAPÍTULO V	67
DISCUSIÓN	67
5.1 Discusión de resultados	67
CAPÍTULO VI	72
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
6.1 Conclusiones	72
6.2 Recomendaciones	74
REFERENCIAS	75
7.1 Fuentes documentales	75
7.2 Fuentes bibliográficas	76
7.3 Fuentes hemerográficas	77
7.4 Fuentes electrónicas	77
ANEXOS	78
ANEXO 01	78
ANEXO 02	79
ANEXO 03	81
ANEXO 04	89
ANEXO 05	98

RESUMEN

Este trabajo de investigación se realiza con la finalidad de obtener el grado de maestro en Ciencias de la Gestión Educativa con mención en Pedagogía, asimismo explica cómo la estrategia de Gung Ho influye en el clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca – Perú realizando un proceso de trabajo preexperimental, aplicando un Pretest y luego un Postest en un único grupo que estuvo constituido 62 docentes de educación secundaria del distrito de Supe provincia de Barranca, quienes laboran en las Instituciones Educativas: N° 20523 Corazón de Jesús y Francisco Vidal Laos. Al inicio aplicamos el Pretest a los docentes de la muestra de estudio, luego se realiza actividades de tal manera que se desarrolla las estrategias de Gung Ho, y finalmente se aplica el Postest, en el cual se tiene un incremento del puntaje promedio, pues varía de 52,90 con una desviación estándar de 5,875 a 57,06 con una desviación estándar de 6,129. Cuando realizamos la prueba de hipótesis con el estadístico t de Student, ésta diferencia es estadísticamente significativa a un nivel de significancia $\alpha = 0.05 = 5\%$; por consiguiente, se concluye que estrategias del Gung Ho influye en el clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca.

Palabras clave: Estrategia Gung Ho, clima organizacional.

ABSTRACT

This research work is carried out with the purpose of obtaining the master's degree in Educational Management Sciences with a mention in Pedagogy, it also explains how Gung Ho's strategy influences the organizational climate of teachers in the State Educational Institutions of the Supe district, Barranca - Peru carrying out a pre-experimental work process, applying a Pretest and then a Posttest in a single group that was constituted 62 secondary school teachers from the district of Supe province of Barranca, who work in the Educational Institutions: N ° 20523 Heart of Jesus and Francisco Vidal Laos. At the beginning we apply the Pretest to the teachers of the study sample, then activities are carried out in such a way that Gung Ho strategies are developed, and finally the Posttest is applied, in which there is an increase in the average score, as it varies from 52.90 with a standard deviation of 5.875 to 57.06 with a standard deviation of 6.129. When we perform the hypothesis test with Student's t-statistic, this difference is statistically significant at a level of significance $\alpha = 0.05 = 5\%$; therefore, it is concluded that Gung Ho strategies influence the organizational climate of teachers in the State Educational Institutions of the Supe district, Barranca.

Keywords: Gung Ho strategy, organizational climate.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “La estrategia del Gung Ho y el clima organización” tiene como objetivo general demostrar los efectos de la aplicación del Gung Ho como estrategia que mejora el clima organizacional de las instituciones educativas del distrito de supe, provincia de Barranca.

La presente investigación es de tipo preexperimental en el cual se aplicará un Pretest y un Postest que busca comprobar los efectos de la aplicación del Gung Ho, en único grupo de 62 docentes entre 33 y 64 años, de los cuales 30 son varones y 32 mujeres, docentes de las instituciones educativas N°20523 “Corazón de Jesús” y “Francisco Vidal Laos”

El presente trabajo de investigación cuenta con la siguiente estructura:

CAPITULO I: Planteamiento del problema

CAPITULO II: Marco teórico del Gung Ho y del clima organizacional.

CAPITULO III: Metodología de la investigación

CAPITULO IV: Presentación de los resultados.

CAPITULO V: Discusión de los resultados.

CAPITULO VI: Conclusiones y resultados de la investigación

El logro más importante de este trabajo de investigación es que los docentes de la Institución Educativa N° 20523 mejoraron notablemente su clima organización gracias a la utilización del Gung Ho como estrategia, ya que abarca los tres pilares fundamentales de una organización que es espíritu de la ardilla, estilo del castor y don del ganso.

Presento este trabajo de investigación a fin de que sea un aporte al mejoramiento del clima organizacional de las instituciones educativas de la región y del país.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Hoy en un mundo competitivo las empresas deberán estar en condiciones de superar las dificultades de organización informal que se presentan y han ocasionado en muchos casos su desarticulación por falta de productividad. En estas condiciones se ponen en práctica una serie de métodos para lograr la eficacia y eficiencia, así como la mejora continua.

Uno de esos métodos es el Gong Ho, que nació para la solución de un problema de una empresa norteamericana, y que por la voluntad de muchos empresarios se ha convertido en un exitoso método para beneficiar a las empresas. Se debe seguir condiciones que brinda la naturaleza al vincularse a la ardilla, al castor y al ganso.

En la actualidad, esperamos que las instituciones educativas sean más eficientes para brindar servicios educativos de calidad con la finalidad de desarrollar sus competencias de la mejor manera de modo que en el futuro el ciudadano sepa enfrentarse con éxito a diversas situaciones que se le presenta en la vida.

El clima organizacional en las instituciones educativas está integrado por aspectos psicosociales, relaciones internas y con el exterior tanto en la gestión tanto administrativa como en la gestión pedagógica que en la práctica de convierte en un estilo de convivencia personal – grupal interiormente y con proyección al contexto social comunal.

La preparación permanente en servicio de los docentes y para los directivos es fundamental en las instituciones educativas en la actual competencia del servicio educativo que brindan muchas instituciones públicas y privadas.

Según (Chiavenato I. , 2004), cuando nos referimos al clima organizacional o institucional el profesor lo percibe internamente de acuerdo y “específicamente lo que observa en su medio ambiente de trabajo, como ruido, iluminación, higiene, ventilación; lo que resulta motivante, o lo contrario en su comportamiento y su rendimiento, entre sus miembros” (p. 261).

De acuerdo con (Consejo Nacional de Educación, 2004), en el Proyecto Educativo Nacional al 2021, las instituciones educativas están cambiando y mejorando, ya que se exige personas capacitadas y comprometidas, en el logro de los objetivos propuestos.

De lo dicho anteriormente, esta investigación surge de la necesidad de ejecutar un estudio del nivel de clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales de la ciudad de Supe en la provincia de Barranca, cuyo objetivo principal será determinar cuál es el nivel en que se encuentra el clima organizacional (adecuado, moderado e inadecuado), según las apreciaciones de los docentes, en torno al mundo interno de su organización, ver cuáles son los factores que influyen desfavorablemente en el normal avance de la institución y cuáles son los factores favorables, que promueven y hacen de la gestión diaria una labor agradable para todos.

Buscamos con la investigación integrar las propuestas del Gung Ho en el clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas estatales del distrito de Supe en la provincia de Barranca.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera influye la aplicación de la estrategia del Gung Ho en el clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera influye la aplicación de estrategias del Gung Ho en la idea de la Estructura de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019?

¿De qué manera influye la aplicación de estrategias del Gung Ho en la responsabilidad organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019?

¿De qué manera influye la aplicación de estrategias del Gung Ho en la recompensa organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019?

¿De qué manera influye la aplicación de estrategias del Gung Ho en el desafío organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019?

¿De qué manera influye la aplicación de estrategias del Gung Ho en la relación organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019?

¿De qué manera influye la aplicación de estrategias del Gung Ho en la cooperación organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

¿De qué manera influye la aplicación de estrategias del Gung Ho en los estándares organizacionales de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019?

¿De qué manera influye la aplicación de estrategias del Gung Ho en los conflictos organizacionales de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019?

¿De qué manera influye la aplicación de estrategias del Gung Ho en la identidad organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la aplicación de las estrategias del Gung Ho en el clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la influencia de la aplicación de estrategias del Gung Ho en la idea de la Estructura de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

Determinar la influencia de la aplicación de estrategias del Gung Ho en la responsabilidad organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

Determinar la influencia de la aplicación de estrategias del Gung Ho en la recompensa organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

Determinar la influencia de la aplicación de estrategias del Gung Ho en el desafío organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

Determinar la influencia de la aplicación de estrategias del Gung Ho en la relación organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

Determinar la influencia de la aplicación de estrategias del Gung Ho en la cooperación organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

Determinar la influencia de la aplicación de estrategias del Gung Ho en los estándares organizacionales de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

Determinar la influencia de la aplicación de estrategias del Gung Ho en los conflictos organizacionales de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

Determinar la influencia de la aplicación de estrategias del Gung Ho en la identidad organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación está referida a la aplicación del Gung Ho y su relación con el clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales de la ciudad de Barranca.

La investigación se justifica porque se ha tomado una temática muy relevante respecto al Gung Ho y cómo estas se relacionan con el clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales.

En el aspecto científico, el presente trabajo de investigación se busca establecer la influencia entre las variables señaladas, de manera que los resultados sirvan para fortalecer su organización, haciendo que la gestión sea participativa, compartida y trascendente; es decir, tener un liderazgo en la conducción y la toma de decisiones del equipo directivo.

Enfocando pedagógicamente, el propósito de esta investigación trata de precisar la relación que existe entre las variables Gung Ho y clima organizacional. Se trata de ver los desempeños profesionales de los docentes en las instituciones educativas, referido a la planificación curricular con innovaciones, desarrollando proyectos de innovadores pedagógicamente los cuales debe repercutir en los desempeños de los estudiantes en su formación integral, vale decir físicamente, afectivamente y cognitivamente, desarrollando de esta manera sus capacidades, valores y actitudes socialmente.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación Espacial.

La investigación se llevará a cabo en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, provincia de Barranca, departamento de Lima. Ámbito jurisdiccional de la Dirección Regional de Lima Provincias, UGEL 16 de Barranca.

Delimitación poblacional.

El grupo social objeto de la investigación son los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Estatales de la ciudad de Supe, Barranca, sin hacer diferenciación de ningún tipo.

Delimitación Temporal.

La investigación se centrará en el año 2019; pero, para efectos del estudio, se partirá de un análisis situacional entre los años anteriores.

Delimitación temática.

Se realizará un análisis del Gung Ho, a efecto de determinar su relación con el clima organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la localidad de Supe, Barranca.

1.6 Viabilidad del estudio

La viabilidad de la investigación se basa en el hecho que existen las condiciones sociales, políticas, económicas, de apoyo de la institución educativa, y de tiempo para poder realizarla sin ningún inconveniente, además de la preparación académica y laboral de la autora del estudio. Por lo tanto:

Respecto a la viabilidad económica del estudio: se cuentan con los recursos necesarios para llevar adelante la investigación.

Respecto a la viabilidad geográfica y climática para realizar el estudio: no hay inconvenientes geográficos y climáticos que perturben la investigación.

Respecto a la viabilidad del apoyo de las instituciones educativas para realizar el estudio: no se tienen inconvenientes para el acercamiento directo y oportuno a la institución educativa con fines de la investigación al mismo tiempo que laboral.

Respecto a la viabilidad política para realizar el estudio: no hay preferencia política alguna, por lo que no existe sesgo alguno que perturbe la investigación.

Respecto a la viabilidad temporal para realizar el estudio: el factor tiempo es manejable de acuerdo a las necesidades propias de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Para (Zans, 2017), en la tesis titulada “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”, para optar al título de: Máster en Gerencia Empresarial, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua; llegó a la conclusión:

Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Se considera urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable, Óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo, además se debe constituir de manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias, las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y convertirlas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo tiempo elevar el desempeño laboral en la facultad, motivando y generado un ambiente propicio para la productividad, evitar en gran medida la toma de decisiones individuales y fortalecer la toma de decisiones colectivas” (p. 3).

Para (Palomino & Peña, 2016), en su tesis titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Veneplast Ltda.”, para optar al título de Administrador de Empresas, en la Universidad de Cartagena – Colombia, llegó a la conclusión que:

Con este estudio se dio cumplimiento a su objetivo principal, correspondiente a analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Veneplast Ltda., pues se aportó mayor información y conocimiento en torno a esta situación mediante una investigación sistemática, detallada y seria. Por otro lado, se logró establecer que los empleados en su mayoría fueron jóvenes, tanto masculinos como femeninos, solteros, de estratos tres, con formación técnica tecnológica, y procedentes del medio local. Laboralmente se desempeñan en cargos de auxiliares, con ingresos relativamente bajos, contratados a término indefinido, laborando en jornadas superiores a las 48 horas semanales, tuvieron una vinculación superior a un año y en la totalidad de los casos reciben beneficios y prestaciones laborales” p. 73).

Para (Medina, 2017), en su tesis titulada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”, en la Universidad Andina Simón Bolívar – Ecuador; llegó a la conclusión:

Los resultados de la medición del clima organizacional revelan que existen dos microclimas al interior de la institución: Básica y Colegio. En la Básica la brecha es mayor en todas las dimensiones evaluadas, aunque el resultado no afecta significativamente la ubicación del rango en la escala de medición. Los resultados de la evaluación de desempeño docente determinan que se encuentra en un nivel medio, lo que le permite a la institución cumplir con los estándares de calidad educativa. El resultado del estudio de correlación determina que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente. También se evidenció que existe una brecha en escala crítica en cuanto a la dimensión de recompensas de la variable clima organizacional, pero no incide en el desempeño. La UESDG-Q debe prestar especial atención a la dimensión de recompensas para mejorar la percepción del clima organizacional, pero para mejorar el desempeño debe enfocarse en trabajar la flexibilidad” (p. 3).

Para (Villadiego & Alzate, 2016), en su tesis titulada “Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum &

Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016”, para optar al título de Administrador de Empresas, para la Universidad de Cartagena – Colombia, llegó a la conclusión:

La investigación arrojó que el desempeño laboral no tiene una gran incidencia en el clima, en comparación con otras variables, pero que sí se deben abordar soluciones para aminorar su riesgo. A diferencia de las relaciones interpersonales que sí influyen en gran medida en el clima y las cuales no se encuentran afianzadas entre los colaboradores. Con los resultados de la investigación, se pudo determinar que para la aplicación de las recomendaciones es indispensable la participación de los jefes inmediatos y del departamento de Talento Humano (p. 1).

Para (Lasluisa, 2017), en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery. Cia. Ltda.”, para la obtención del Título de Psicóloga Industrial, en la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, llegó a la conclusión:

Mediante el desarrollo de la investigación se pudo concluir que el clima organizacional que se maneja dentro de una organización incide directamente en el desempeño laboral de cada uno de sus integrantes, pues el éxito empresarial dependerá del nivel de satisfacción y compromiso que tenga el trabajador hacia la institución. Los resultados obtenidos mediante la investigación realizada en la empresa CAPOLIVERY. Cía. Ltda. permite concluir que el clima organizacional que se maneja dentro de la misma es inadecuado, pues la comunicación entre compañeros, relaciones interpersonales, liderazgo, impiden generar un ambiente de trabajo motivador y participativo, influyendo en la satisfacción del colaborador al momento de cumplir con sus obligaciones en su puesto de trabajo” (p. 88).

Para (Piloso & Saavedra, 2015), en su tesis titulada “Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del Cantón Milagro”, para la obtención del Título de Ingeniera Comercial, en la Universidad Estatal De Milagro – Ecuador, llegaron a la conclusión:

Las condiciones físicas que se han identificado como: infraestructura, herramientas de trabajo disponibles, deficiencias de espacios no son buenas, ya que no se adecuan a las necesidades del personal docente, lo que no les permite ejecutar sus laborales cómodamente, así mismo no tienen a su disposición las herramientas que se necesitan para poder realizar su trabajo más ágilmente debido a que tienen que hacerlo en un ambiente poco

armonioso y desagradable, con poca luminosidad, sin ventilación, lo que genera un bajo rendimiento en su desempeño y por ende se verá afectada la calidad académica. Las relaciones humanas que se reflejan en las Unidades Educativas no son positivas puesto que obstaculizan la integración entre el personal docente, lo que los limita al momento de tomar decisiones, trabajar en equipos y cumplir con sus labores eficazmente generando así conflictos internos que es el resultado de una deficiente comunicación y una cohesión poca efectiva entre las áreas (p. 100).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Para (Espichan, 2017), en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa E & C Contadores S.A.C., 2016”, para optar el Grado Académico de: Maestro en Gestión del Talento Humano; en la Universidad César Vallejo, Lima – Perú; llegó a la conclusión “Los resultados hacen concluir que existe relación significativa ($r=0.549$; $p=0.000$ entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa E. & C Contadores S.A.C. Estos resultados indican que a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral” (p. 11).

Para (Gálvez, 2017), en su tesis titulada “Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, del distrito de Lima, Perú, año 2017”, para optar el Grado Académico de: Maestra en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo, Lima – Perú; llegó a la conclusión:

Al procesar los resultados se pudo determinar por niveles el clima organizacional y sus dimensiones en inadecuado, moderado y adecuado. Concluyéndose que el 51.2% percibe un nivel moderado y el otro 48.8% percibe un nivel adecuado del clima organizacional. De las once dimensiones, se percibió un nivel adecuado sólo en cuatro dimensiones: estructura, comunicación, identidad y motivación. Siendo necesario implementar un plan de mejora (p 12).

Para (Aguado, 2012), en su tesis titulada “Clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes”, para optar el grado

académico de Maestro en Educación Mención en Gestión de la Educación, en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú; llegó a la conclusión:

Existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Es decir, los docentes consideran que su ambiente de trabajo les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa. Aunque no en el nivel óptimo que se requiere. Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión estructura que tienen los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Esto afirma que existe una perspectiva aceptable de los docentes de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor” (p. 39).

Para (García & Segura, 2014), en su tesis titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay – 2013”, para obtener el Grado de Magíster en Educación con mención en Gestión e Innovación Educativa, en la Universidad Católica Sedes Sapientiae, Huari – Perú; llegaron a la conclusión:

Con el estudio se determinó que existe correlación moderada y muy significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente” (p. 81).

Se trata que las personas en este caso los docentes toman conciencia que la organización debe brindar resultados eficientes y eficaces para ser de calidad.

Para (Albañil, 2015), en su tesis titulada “El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura”, para optar el Grado de Maestría en Educación con Mención en Gestión educativa; en la Universidad de Piura – Perú; llegó a la conclusión:

La evaluación global del clima en opinión de los docentes encuestados va de regular a bueno en la institución, no obstante, no es del todo satisfactorio, dado que los factores relevantes del clima laboral como el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es de tendencia entre regular a muy bajo, así como el reconocimiento que reciben los profesores por parte del equipo directivo que va de regular a bajo” (p. 110).

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Gung Ho

Origen

Gung Ho, es una frase del lenguaje Chino Mandarin que a su vez se deriva de “Gonghe” que significa “trabajemos juntos” usada por la Cooperativa Industrial de Trabajadores.

Fue usada como slogan por los batallones del partido comunista de China durante la II guerra Mundial.

En 1942, Inspirado en el espíritu de los soldados chinos que trabajaban unidos por llevar una idea a cabo, fue usada por el Mayor de Marina del ejército de los Estados Unidos, Evans Carlson quien infundió ese concepto, a su batallón para enfrentar al ejército japonés durante la II guerra mundial.

Se trata de una técnica innovadora que tiene la finalidad de despertar el entusiasmo para el buen desempeño en las instituciones o grupo de trabajo. Las actividades a desarrollar se basan en la imitación permanente que permiten resultados de calidad a favor de los consumidores a los cuales tienen acceso todos los colaboradores y se basa en los permanentes estímulos positivos e incondicionales.

Filosofía del Gung Ho

Es una filosofía de trabajo basándose en ejemplos tomados del comportamiento de ciertos animales, que aplicados al comportamiento humano en el trabajo permiten alcanzar un estado óptimo, que hace del trabajo una actividad motivadora, productiva y satisfactoria.

Su historia

La narración de la historia del Gong Ho, según (Morelos, 2015), afirma:

Es una historia de hechos reales en la petrolera Walton Works, que atravesaba una crisis generalizada a punto de quebrar, y gracia al empeño de Peqqy Sinclair con el apoyo de Andy Longclaw, se pudo recuperar y generar eficiencia en sus servicios, posterior a la crisis (p. 1).

En su libro (Blanchard & Bowles, 2003), hace el resumen de la historia del Gong Ho, señala que:

La mencionada empresa formaba parte de una matriz corporativa en la que el resto de sus componentes producía generosos y constantes rendimientos menos ella. A decir verdad, en ese lugar todo marchaba cuesta abajo, ahí reinaba el caos y la desesperanza, razón por la cual el Mr. Morris, su presidente, toma la inapelable decisión de cerrarla en seis meses. Ese mismo señor, eleva al grado de directora de la empresa a la Srta. Sinclair, la empleada que consideraba su piedra en el zapato, con el ánimo de apartarla para siempre de su camino. Lógicamente ella no tenía la menor idea de las siniestras intenciones de su jefe y acepta con agrado la nueva, pero compleja responsabilidad. Lo que vino después fue enterarse de las verdaderas motivaciones de su nombramiento y del terrible estado financiero del grupo empresarial. Por esos días forja una linda amistad con Andy Longclaw, un trabajador odiado por cierto sector directivo, pero de lejos el mejor de la compañía. Andy era descendiente directo de los indios chéroqui y tenía un Master en Administración de empresas. A este personaje le aprendió la filosofía Gung Ho, una disciplina para alcanzar metas basadas en: El espíritu de la ardilla, el estilo del castor y el don del ganso. Confiamos en que, a partir de su aplicación, se produzcan muchas consecuencias positivas en sus realidades” (p. 23).

El espíritu de la ardilla. También (Morelos, 2015), refiere que:

Las ardillas trabajan arduamente porque su esfuerzo vale la pena y aquí hay tres lecciones por aprender: primero, el trabajo debe ser visto como algo importante; segundo: debe llevar a una meta comprendida y compartida por todos; y la tercera, los valores deben orientar todos los planes, las decisiones y las situaciones. Esos tres elementos hacen del trabajo algo que vale la pena. Si desea que las personas sean Gung Ho y trabajen con el espíritu de las ardillas, primero deben comprender la razón por la cual son necesarias. Por qué su trabajo hace que el mundo sea un sitio mejor para vivir” (p. 1).

El estilo del castor. Asimismo (Morelos, 2015), señala que:

En la comunidad de los castores no se ve a alguien al mando, ellos se dan instrucciones entre sí. Cada castor tiene el control sobre su destino. Ellos deciden como debe hacerse el trabajo, pues operan como contratistas independientes. Aunque todos tengan el espíritu de la ardilla, la organización no puede ser Gung Ho si obliga a sus trabajadores a trabajar bajo unas reglas impuestas. Los castores trabajan a su estilo sin esperar las órdenes de otro castor, ellos hacen uso de su buen criterio para reparar o construir las represas que les sirven de madriguera. Es importante saber que los castores hacen lo que hacen porque quieren. No porque alguien los obliga a hacerlo. El estilo del castor implica que los miembros de su equipo deben ejercer el control

sobre el cumplimiento de sus metas. Ellos están capacitados para hacer una represa de palos y ramas, si los ponen a construir una represa de concreto no podrán hacerlo. Hacen el trabajo para el cual están capacitados (p. 1).

El don del ganso. Por último (Morelos, 2015), señala que:

El don del ganso es muy sencillo, pero al mismo tiempo poderoso. Estos animales se comunican mucho entre sí y, al volar, cambian organizada y rápidamente de líder. Se comportan como si se estuviesen diciendo: “todo está bien, nuestra realidad es espectacular”. Esencialmente se trata de voces de aliento para que el resto del equipo siga firme y confiado hacia adelante (p. 1).

En resumen, decimos que el espíritu de la ardilla y el estilo del castor son la chispa, mientras que el don del ganso, es como encender la llama con gasolina.

Propósito del Gung Ho

Las estrategias del Gung Ho se emplea en las empresas para ganar, para desarrollarse y a través de ella se estila aplicar una serie de procesos conducentes a la selección, formación, desarrollo, realización y éxito de los equipos de trabajo.

Presentación del modelo y principios Gung Ho

Cuando se inicia en uso de estas estrategias se reúne a los directivos y/o responsables de los equipos de trabajo impulsar la aplicación del modelo, con la finalidad de hacerles entender los fundamentes del Gung Ho. Se tiene que explicar cada uno de los principios detalladamente para hacerles sentirse convencidos y seguros del modelo.

El espíritu de la ardilla.

Trabajo que vale la pena

Las personas tienen que saber que todos contribuimos a mejorar el mundo, es la noción, no el trabajo, se trata de la forma como el ayudamos con el trabajo a nuestros semejantes y no se trata del número de unidades que pasan por las manos.

Los resultados deben generarse con amor propio, con una emoción cuyo poder está al mismo nivel el propio odio.

Todos trabajamos hacia una meta compartida, compartir una meta junto quiere decir que las personas apoyen mutuamente, se tienen amplias confianzas y no se interponen intereses particulares ni de grupos. Se entiende que las metas son de todos.

El responsable de la institución establece las metas principales. El grupo puede establecer otras metas de acuerdo a las potencialidades y de otra índole de tal manera que se trabajan para la meta mayor.

Las metas establecidas son replanteadas en el camino, en el desarrollo de los trabajos y en general cuando se está para el logro final. Es decir, los replanteamientos tienen que ayudar a centrar las acciones y las atenciones productivamente para lograr la meta deseada.

Los valores sirven de guía fundamental para todo plan, las políticas decisorias y los desempeños humanos. Las metas a lograr, los valores son el presente y las metas se fijan, los valores se practican y se viven día a día. Las metas pueden cambiar o modificarse ampliarse o mejorarse. Los valores son los pilares en las cuales se puede confiar y nos brinda seguridad que contribuyen para el desarrollo de las actividades laborales. Se entiende que los valores de las personas son el verdadero jefe para el buen trabajo en el grupo.

El estilo del castor

Controlar el cumplimiento del logro de la meta.

En un espacio específico y bien definido en deporte cualquiera, los dirigentes siempre definen las posiciones en las cuales se desempeñan los integrantes de los equipos, sin embargo, ellos no se encuentran en el campo y dejan que los protagonistas realicen su trabajo para que se desempeñen plenamente.

Las formas de pensar de las personas, los sentimientos, las necesidades y las aspiraciones propias se respetan, se entienden y generan una acción poderosa. No se tiene el control sin el apoyo de los integrantes de la organización y siempre respetando los derechos, la vida y el trabajo de que desarrollan.

La regla de oro de la gerencia consiste en valorar plenamente a los individuos como personas y se considera que la información es uno de los secretos del poder, los gerentes deben la información cuando dejan sus puestos a quien corresponde. Ser jefe no significa ser mandón.

Capaces, pero sabiendo los desafíos que existen. Las metas de producción deben ser factibles y acorde con las habilidades y capacidades sin caer en la pobreza o sencillez para no constituirse en un insulto para los trabajadores. Es motivador para las personas lograr sus metas que fueron todo un reto lograrlo, tener una recompensa por haberlo logrado y recibir otros estímulos.

La estrategia del estado Gung Ho consiste dar un poco más trabajo a fin de lograr el máximo desempeño de la gente que le permita aprender y así explorar nuevos espacios, nuevas experiencias y nuevos conocimientos.

El don del ganso

Brindarse valor mutuamente para lograr los objetivos.

Darse ánimo los unos a los otros entre las personas deben ser verdaderas y sinceras. Las felicitaciones constituyen elementos que animan y valoran a las personas, les transmite energías positivas para lograr sus metas.

Hablarles a la gente que su trabajo ha sido muy bueno, felicitarle u entregarle algún estímulo es una forma de felicitación activa.

Las felicitaciones pasivas se refieren por ejemplo hacerse a un lado a fin que un integrante del grupo realice un trabajo delicado, complejo e importante sin brindarle control alguno ni siquiera una orientación o consejo.

Las felicitaciones o congratulaciones no llegan a ser excesivas, por el contrario, más bien son oportunas, son una respuesta a algo en concreto, incondicionales y con entusiasmo.

Características del equipo Gung Ho.

Cuando se trata de conducir un grupo con la finalidad de ganar empleamos herramientas que movilizan al equipo hacia la senda del triunfo fundamentado en tres

aspectos, conocidos como: El espíritu de la ardilla, el estilo del castor y el don del ganso. Es decir:

- El espíritu de la ardilla constituye direccionamiento estratégico de la organización.
- El estilo del castor, constituye la dirección de los procesos involucrando la planeación Táctica y metodologías para la detección y la solución de los puntos críticos.
- El don del ganso constituye el sistema de reconocimientos y estímulos al trabajo en grupo.

Estrategia Gung Ho para la organización

- Siempre tener una visión triunfadora.
- Poseer un liderazgo basado en valores éticos.
- Poseer liderazgo en la práctica o ejemplares.
- Constante selección y desarrollo de los talentos.
- Realizar acompañamientos en el mismo terreno de los hechos.
- Efectuar motivaciones individualmente y grupalmente.
- Poseer disciplina y compromiso sin pérdida de autoridad.
- Mantener el sentido de trabajo en equipo.

Respecto a los logros esperados

- Es necesario comprender el Gung Ho como una visión holística, integral y humana para desarrollar procesos empresariales.
- Se trata de desarrollar competencias (concebida como el manejo y la movilización de un conjunto de habilidades para seguir aprendiendo a partir de la práctica, de sus experiencias y de las interacciones con los demás miembros del equipo y de los conceptos teóricos). Cada miembro y los grupos de trabajo competentes tienen las habilidades para entablar relaciones los conocimientos y una determinada situación, son capaces de identificar los procedimientos que más conviene para la resolución de las situaciones, así como las formas de eliminación de puntos críticos.

Con la finalidad de apoyar a la institución y a sus integrantes para conseguir los óptimos beneficios de esta estrategia, se ha identificado las características que distinguen a las personas y a las empresas que han logrado grandes éxitos teniendo en cuenta un alto rendimiento en sus desempeños individuales y grupales (Gung Ho).

Los conocimientos son desarrollados y asimilados por la organización y se encuentran incluidos en los siguientes tres aspectos:

Los cambios en la Actitud: En la primera fase los participantes desarrollan actitudes de deseo por mejorar y por aprender lo cual les estimula a plantearse metas y objetivos en un tiempo determinado.

Los conocimientos: En la segunda fase, los participantes la información precisa las herramientas, los métodos y estrategias correspondientes.

El desarrollo de competencias: La tercera fase los participantes ponen en práctica los nuevos conocimientos aprendidos y lo hacen a través de sus proyectos personales e institucionales.

El desarrollo de nuevos Hábitos: En esta fase, las personas asumen los compromisos de acción para asumir los comportamientos el desarrollo en el día a día basados en los planteamientos del Gung Ho.

La formación de Líderes: Con la finalidad de garantizar el éxito del proceso, el Gung Ho promueve la formación de líderes que no solo transfiere sino también mantiene la cultura de mejoramiento de la productividad para toda la institución.

Éxito del Gung Ho

El Gung Ho es una estrategia innovadora que busca aprovechar el potencial de las personas dentro de una empresa o institución y se basa en lograr que todos alcancen un estado en el cual el trabajo de las personas es importante, en donde cada individuo es responsable de su trabajo y se desarrolla un trabajo en conjunto.

Para llegar a este estado se tiene que trabajar en base a los tres grandes pilares:

El espíritu de la ardilla

Es entender el porqué de nuestro trabajo y que tan importante es, en otras palabras, es tener en cuenta el de que nuestro trabajo es importante y vale la pena.

Para lograr este primer pilar “El espíritu de la ardilla” debemos fijar una meta compartida que se haya establecido en equipo, la cual responda al interés, apoyo y compromiso de todos los miembros de la institución. Estas marcaran el punto de inicio para llegar a donde queremos en un futuro.

Estos objetivos solo se llevarán a cabo bajo el liderazgo de un jefe Gung Ho. Él, quien vera en los valores la guía para conseguir los objetivos, ya que estos son la base en las cuales podemos sostener nuestro esfuerzo.

La unión de estos elementos hará que el trabajador se sienta importante en su puesto y que las actividades que realiza son de valor y que es indispensable para el correcto funcionamiento de la empresa o institución, de esta manera el trabajador adquirirá sentido de pertenecía y amor por su trabajo.

El estilo del castor

Es ejercer el dominio de manera independiente de tal manera que se pueda alcanzar la meta a su vez es tener un alto grado de control sobre nuestro futuro, es demostrar que estamos en la capacidad de hacer las cosas de manera idonea.

Para lograr el estilo del castor los administradores o directivos deben dejar que su personal cumplan con sus funciones. Asi como asignar al personal el puesto y la actividad de manera correcta, luego dejar que los valores y la meta guien su trabajo.

La organización debe apoyar a su personal y valorar su trabajo en la medida de su avance, de esta manera ellos asumiran el control de su progreso. La orgaización debe retar a su personal a dar un poco más teniendo en cuenta sus capacidades y destrezas en busca de sus objetivos.

En conclusión los administradores o directivos deben de ser jefes sin ser dictadores y deben comunicar a su personal cada avance que se haga en búsqueda de la meta, de

esta manera se generara un acceso total a la información y todos compartiran las acciones realizadas y las que faltan para llegar a la meta.

El don del ganso

Consiste en alentar, estimular constantemente a los demás a seguir adelante, en brindarles apoyo mutuo e incondicional, en transmitir un espíritu de fortaleza que impulse a los demás a realizar su trabajo de manera correcta, tomando en cuenta que su trabajo es importante y que vale la pena.

Para conseguir el “Don de Ganso” es necesario brindar las condiciones necesarias al personal tales como un buen sueldo, gratificaciones o bonos de producción, así como nutrir el espíritu de los empleados con felicitaciones.

Las felicitaciones o estímulos verbales deben ser sinceras y afectuosas pues ayudan a recordar al personal que lo que está realizando es útil para el logro de las metas compartidas.

El administrador o directivo debe considerar que “El don del ganso” considera dar premios o incentivos a los que han trabajado excelente, consiste en delegar funciones a un miembro del equipo para que este dirija un proyecto de suma importancia sin ejercer control o presión por el contrario reconociendo y felicitando su progreso.

Por último, se deben dar ánimo y reconocimiento mutuo entre los diferentes actores de la institución.

El Gung Ho es una estrategia que plantea sus principios desde la observación del accionar de algunos animales (la ardilla, el castor y el ganso) y como estos se relacionan con la naturaleza. Esto nos da entender de cuan importantes es nuestro entorno para lograr dar solución a nuestros problemas, con solo ver más allá de nuestras narices y tener la mente abierta a nuevas formas de solucionar los problemas.

2.2.2. Clima Organizacional

Para definir el término de clima organizacional hay que buscar información de diversos autores. El término para algunos autores, son las situaciones propicias para el desarrollo institucional a través de una buena gestión, para otros es la forma de enfrentar las situaciones problemáticas de forma corporativa. En seguida podemos revisar las propuestas de algunos de ellos.

De acuerdo con (Phegan, 1998), en el trabajo debe existir compromisos y formas agradable de cumplirlos, como bien lo señala el autor “En toda organización, el trabajo debe implicar un alto grado de compromiso y ofrecer grandes situaciones. Debe ser reflejo de una vida agradable...” (p. 13).

El clima organizacional se define como las percepciones de los ejecutivos sobre la marcha de la institución que dirigen, como lo señala (Rodríguez, 1999), “La percepción que los miembros de una organización tienen de las características más inmediatas que les son significativas, que la describen y diferencian de otras organizaciones. Estas percepciones influyen en el comportamiento organizacional. El Clima Organizacional es un atributo del individuo, una estructura perceptual y cognitiva de la situación organizacional que los individuos viven de modo común” (p. 27).

El clima de las organizaciones lo determinan las personas, como lo señala (Martínez, 2003), “El clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción...” (p. 70). Otra definición corresponde a (Uribe, 2014), que sostiene que “el clima organizacional como un reflejo de la percepción de los trabajadores con relación a su entorno” (p. 34).

El clima organizacional también es la percepción que se tiene sobre la organización, así para (Badillo & Asencio, 2009), el “clima organizacional es la percepción que tiene el individuo de la organización para la cual labora y los aspectos que pueden influir en el clima organizacional son los cambios, la alteración de las condiciones económicas, la competencia, la rotación de los mandos superiores, las capacitaciones y la reestructuración” (p. 58).

También se considera que para que exista un buen clima las condiciones deben de ser estables en la organización, como señala (Cabrera, 2003), Las diferentes formas de ver

las características probablemente estables de la institución, que repercuten en la actitudes y en los comportamientos de los integrantes del equipo constituyen sicosociales en los cuales se desempeñan los trabajadores de una organización; asimismo son quienes lo promueven y lo crean manifestándose a través de las reacciones personales, “la interpretación de realidades y métodos de acción que caracterizan a un momento de la organización; a pesar de no ser tocado ni visto, el clima organizacional tiene una existencia real y trascendente” (p. 45).

Entendemos que el clima organizacional es muy importante para el desarrollo de diversos procesos que ocurren en la institución, de manera que como consecuencia directa se tiene la calidad de servicio que brinda como organización.

Bajo los aportes de los diversos autores tratados se manifiesta que el clima organizacional es un proceso sistematizado y ordenado de relaciones que se establecen en una empresa para que sea exitosa y logre superar toda la problemática de manera corporativa.

Dimensiones del Clima Organizacional

Las dimensiones son extensiones que forman parte de un todo, como lo señalan (Litwin, G. y Stringer, R., 1968), existen seis dimensiones del clima organizacional, que son “estructura, como forma de ver a la organización; estándares, para mejorar el rendimiento; responsabilidad, para tomar decisiones; flexibilidad, asumiendo responsabilidades; reconocimiento, para incentivar a los trabajadores; compromiso, lealtad a la organización” (p. 47).

La propuesta de clima organizacional a partir de sus dimensiones depende mucho de los recursos humanos. Para contar con personal capacitado, se debe evaluar el clima organizacional, ya que va ligado a la calidad que se evidencia de la organización.

También hay otros autores que proponen otras dimensiones del clima organizacional, como señalan (Rodríguez, A, y Hernández, M., 2002), hay ocho dimensiones, “Desempeño: implicación del personal docente en su trabajo; Obstáculos: sentimiento del personal docente al realizar las tareas rutinarias; Intimidación: percepción del personal docente relacionado con la posibilidad de sostener relaciones amistosas con sus iguales; Espíritu: satisfacción de las necesidades sociales de los docentes; Actitud distante: comportamientos formales e informales del director donde prefieren atenerse a las normas establecidas antes de entrar a una relación con sus docentes; Importancia

de la producción: comportamientos autoritarios y centrados en la tarea del Director; Confianza: esfuerzos del Director para motivar al personal docente; y Consideración: referido al comportamiento del Director que intenta tratar al personal docente de la manera más humana” (p. 116).

Teoría del clima organizacional de Likert

Los autores han tratado de dar respuestas a las condiciones del clima organizacional, como lo señala (Likert, 1967), “establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual de las personas. Las variables causales para observar los resultados, las variables intermedias, para medir las situaciones internas; y las variables finales, que relacionan a las variables causales e intermedias” (p 60).

Otro aspecto a tratar para el estudio es la clasificación de tipos de clima organizacional, así también (Likert, 1967), sostiene la clasificación general “formada por el clima de tipo autoritario, el tipo participativo, así como sub clasificaciones en cada uno de ellos” (p. 62).

Eficacia Organizacional

Para la administración moderna tanto el clima como la cultura organizacional, condicionan la labor de los trabajadores dentro de la organización, lo que también influye en el rendimiento y productividad, así como determinar su eficiencia y eficacia.

Ser eficiente y eficaz para la organización es hoy en día importante, determina el grado de satisfacción de los usuarios. Así vemos las definiciones en el caso de (“Chiavenato, Administración de recursos humanos, Organizaciones, estructura, procesos y resultados, 1999”), quien sostiene que la eficiencia es “la relación entre costos y beneficios, de modo que está enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera como las cosas deben hacerse o ejecutarse con el fin de que los recursos se utilicen del modo más racional posible” (p. 28).

Otra definición necesaria es la de eficacia, que como lo menciona (“Chiavenato, Administración de recursos humanos, Organizaciones, estructura, procesos y resultados, 1999”), es “la capacidad de satisfacer una necesidad social mediante el suministro de productos y/o servicios” (p. 29); también afirma es “la eficacia se refiere a cómo hacer óptimas las formas de rendimiento, lo cual está determinado por la

combinación de la eficiencia empresarial como sistema con el logro de condiciones ventajosas en la obtención de las entradas que necesita” (p. 33).

Según lo manifestado la eficiencia es hacer las actividades más adecuadas en la organización, el ejecutarlas bien; la eficacia se relaciona con los resultados obtenidos. Para lograr una alta productividad en las empresas en la que se entrelacen eficiencia y eficacia, se debe de tener un ambiente adecuado, donde impere la motivación, la participación plena, un marcado liderazgo, donde los trabajadores deben aportar para que los directivos y funcionarios puedan dirigir convenientemente la organización.

Otras definiciones importantes para la investigación son propuesta en diversos trabajos, como lo afirma (Dessler, 1979), cuando define motivación “es el deseo de una persona de satisfacer ciertas necesidades” (p. 20). También la propuesta que hace (Chiavenato, 1999), sobre la definición de ser humano “es un animal social (...) posee la tendencia a la vida en sociedad y a participaciones multigrupales. (...) buscando lograr sus objetivos y satisfacer sus necesidades” (p. 44).

Principales Teorías

Teoría de Abraham Maslow

Se sabe que el ser humano es un ser con sentimientos, Abraham Maslow citado por (Chiavenato, 1989), afirma que “las necesidades se establecen como fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de estima y de actualización, en este caso son las más importantes para la vida de la persona en la organización” (p. 52).

En la teoría de Maslow, se interrelacionan las necesidades superiores e inferiores, debiéndose satisfacer a las inferiores, para luego continuar con las superiores.

Teoría de Mayo

En esta teoría se busca conocer el efecto de iluminación en la productividad. Así indagando ubicamos la propuesta de (Chiavenato, 1989), quien sostiene los resultados obtenidos de la teoría; “primero la vida industrial ha restringido la vida humana, segundo las personas le dan sentido a la organización; tercero, a los trabajadores no solo se le debe ver como generadores de riqueza personal; en cuarto lugar, los trabajadores son influenciados por sus compañeros en diversas circunstancias; en quinto lugar, si los trabajadores desean organizarse al margen de la institución deberán tener sus propias normas” (p. 54).

Teoría de los factores de Herzberg

Esta teoría se basa en la propuesta de Maslow, sobre las necesidades humanas; Para (Chiavenato, 1989), sobre la teoría de Herzberg, señala que clasificó dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. El afirma que “Los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción, incluyen el salario y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y estilos de supervisión” (p. 55).

Cultura Organizacional

Otro tema esencial en las instituciones es el de la cultura organizacional, que se puede manifestar como la identificación de agrado al quehacer de los trabajadores. Como señala (Phegan, 1998), al respecto “En toda organización, el trabajo debe implicar un alto grado de compromiso y ofrecer grandes satisfacciones. Debe ser reflejo de una vida agradable” (p. 13), estas condiciones se logra a través de una efectiva proyección cultural que relacione a los empleados como parte de la misión institucional.

En otras definiciones sobre cultura organizacional revisamos la propuesta de (Valle, 1995), sostiene que la cultura de una organización es “fruto de la experiencia de las personas y de alguna manera, conforman las creencias, los valores y las asunciones de éstas” (p. 22); para (Robbins, 1996), afirma que “La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre sus miembros, y que se distingue a una organización de las otras. Ante lo mencionado podemos decir que la cultura organizacional es un factor apreciable porque es importante que los miembros de una organización conozcan y comprenda el entorno laboral al cual pertenecen con el fin de alcanzar objetivos, metas, misión y la visión de la empresa” (p. 54); También (Granell, 1997), sostiene que la cultura organizacional, es “el conjunto de creencias, valores, supuestos y conductas compartidos y transmitidos en una organización, que son adquiridos a lo largo del tiempo y que han resultado exitosos para el logro de sus objetivos” (p. 39).

Para concluir y hacer una revisión sobre las definiciones de cultura organizacional, señalaré que esta representa la organización de las personas en las actividades laborales o profesionales, en la que comparten valores y normas que permiten a la institución desarrollarse positivamente.

2.2.3. Bases filosóficas

La investigación tiene sus inicios a partir de un enfoque holístico el cual hace transparente la posición teórica de la investigadora, así como la indagación científica sobre la realidad específica. Entre los principales fundamentos de la investigación presentamos a los siguientes:

El fundamento ontológico: Nos permite poner en manifiesto el problema a investigar, el objeto de investigación, así como el contexto de específico de la investigación, en este sentido los procedimientos científicos de rigor nos permiten enfocar el objetivo-subjetivo. Estas circunstancias permiten realizar aportes importantes en el mundo real.

El fundamento gnoseológico: establece los nexos de ruptura y continuidad del conocimiento sobre el objeto y campo, a partir de la indagación de su marco teórico-referencial y el estado del arte de la cuestión científica que se investiga. Ello servirá de fundamento al aporte teórico que logra la investigación y hace legítimo y valedero su significado como ruptura-continuidad en el desarrollo científico, medible en su capacidad de perfeccionamiento del conocimiento de la ciencia.

El fundamento epistemológico: Debe rescatarse en esta investigación el producto teórico y la importancia para el sistema teórico de los conocimientos que en este caso son bastante imitados, para los cuales son importantes la organización conforme a los estándares científicos y de manera conveniente, de manera lógica, contextual y con la debida justificación.

El fundamento lógico: este referido a la validez del constructo, el significado y el sentido de la investigación en su conjunto de docentes y de sus resultados particularmente.

El fundamento metodológico: se tiene la aplicación del método científico y sus rituales correspondientes en sus diferentes procesos, integrando métodos, técnicas y pensamientos como nuestro sistema de creencias explorados y realizados.

2.3 Definición de términos básicos

Clima organizacional. Para (Badillo & Asencio, 2009), el “clima organizacional es la percepción que tiene el individuo de la organización para la cual labora y los aspectos que pueden influir en el clima organizacional son los cambios, la alteración de las condiciones económicas, la competencia, la rotación de los mandos superiores, las capacitaciones y la reestructuración” (p. 58).

Cultura organizacional. Para (Valle, 1995), sostiene que la cultura de una organización es “fruto de la experiencia de las personas y de alguna manera, conforman las creencias, los valores y las asunciones de éstas” (p. 22).

Gestión. En (Wikipedia, 2018), se afirma “es asumir y llevar a cabo las responsabilidades sobre un proceso (es decir, sobre un conjunto de actividades)” (p. 1).

Gestión de calidad. Para (Alfaro, E; Alfaro, J.; Mondejar, J. y Vargas, M., 2018), quien afirma que “El concepto de calidad evoluciona entonces hacia la idea del control de la calidad que, mediante la aplicación de técnicas estadísticas, ayuda a identificar los posibles errores y sus causas en el propio proceso de producción y a corregirlos, intentando reducir la variabilidad del mismo” (p. 97).

Organizaciones. En (Wikipedia, 2018), se afirma “Las organizaciones son estructuras administrativas y sistemas administrativos creadas para lograr metas u objetivos con apoyo de los propios seres humanos, y/o con apoyo del talento humano o de otras características similares. Son una entidad social que permiten la asociación de personas que interactúan entre sí para contribuir mediante sus experiencias y relaciones al logro de objetivos y metas determinadas” (p. 1).

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en el clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

2.4.2 Hipótesis específicas

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en la idea de la Estructura de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en responsabilidad organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en recompensa organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en desafío organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en la relación organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en la cooperación organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en los estándares organizacionales de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente ante los conflictos organizacionales de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en la identidad organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

2.5 Operacionalización de las variables

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
El Gung Ho es una estrategia de trabajo que se centra en lograr que el recurso humano (personal administrativo, de servicio y docentes) se sienta motivado y comprometido con la institución y a su vez manteniendo un clima organizacional favorable	Direccionamiento estratégico (espíritu de la ardilla) Identificación y solución del cuellos de botella (estilo del castor) Sistema de reconocimiento al trabajo en equipo (don del ganso)	Actividades relevantes. Todos trabajan para conseguir una misma meta. Los valores humanos orientan las actividades los programas, las decisiones y los actos. Cada persona tiene el control de su trabajo. Los pensamientos, sentimientos, necesidades y sueños se respetan, se escuchan y se actúa al respecto. Capaces pero sometidos a un reto. Todo se felicita, se estimulan, logran apoyándose y estimulándose en cada paso del camino. El estimular genera entusiasmo. Otorgar premios a los que trabajan excelentemente	Cuestionario de Gung Ho

Variable 2: Clima Organizacional

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
-----------------------	-------------	-------------	-------------

Clima organizacional es entendido como la situación o fenómeno que interactúa entre los diversos aspectos de una institución u organización con las tendencias de motivación que finalmente traen como consecuencia comportamientos que influyen directamente en la productividad, el crecimiento, el desarrollo, etcétera.

Estructura	La mayoría de docentes nos sentimos satisfechos con el ambiente físico de nuestra IE. Cuento con espacio suficiente para hacer mi trabajo adecuadamente. Tengo definidas claramente las funciones de mi puesto y mis límites de responsabilidades. El director dirige eficazmente el trabajo en equipo. Por lo general, los docentes que trabajan bien son reconocidos en esta IE.
Responsabilidad	Existe reconocimiento de Dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la organización.
Recompensa	Desempeñarse en un puesto requiere realizar esfuerzos adicionales.
Desafío	Tengo las competencias que el puesto requiere.
Relaciones	Hay una comunicación fluida entre los docentes de la IE.
Cooperación	Con frecuencia los colegas hablan mal de otros colegas de la institución.
Estándares	Mis colegas y yo sabemos quién es nuestra meta final (los alumnos).
Conflictos	Mis colegas y yo nos apoyamos para servir a los alumnos y padres de familia. Se que necesito más preparación en áreas q que me interesan para mi propio desarrollo. Recibo la información que requiero para mi trabajo.
Identidad	Aquí cada área o nivel trabaja por su lado. El ambiente que se respira en la institución educativa es tenso. Me siento motivado y me gusta mi trabajo Quisiera continuar laborando en el mismo trabajo que tengo.

Cuestionario de Clima organizacional



CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo:

El presente trabajo de investigación, es un estudio teórico explicativo, porque describe las variables: Clima Organizacional y la estrategia del Gung Ho, antes y después de los hechos observados al manipular la variable independiente.

Diseño de la investigación:

Este trabajo es un estudio pre experimental, manipula la variable dependiente y no se hará comparaciones entre grupos y nos limitaremos al tratamiento en un mismo grupo con la aplicación de pre prueba y post prueba.

El diseño esquemáticamente se muestra de la siguiente forma:

G O1 X O2

Donde:

- G = Grupo de sujetos
- O2 = Segunda observación
- O1 = Primera Observación
- X = Tratamiento

Métodos:

Se emplea el método hipotético deductivo como una secuencia propia de la revisión de diversos trabajos de investigación, se prepara los instrumentos de recolección de datos,

seleccionamos la población y muestra de estudio, se describe las características de las variables y finalmente se contrasta la hipótesis.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Para la presente investigación se tendrá en cuenta a los docentes de secundaria del distrito de Supe en la provincia de Barranca Región Lima – Perú.

3.2.2 Muestra

La muestra de estudio para este trabajo está conformada por los docentes de secundaria del distrito de Supe provincia de Barranca, en la Instituciones Educativas: N° 20523 Corazón de Jesús y Francisco Vidal Laos, que en total suman 62 docentes.

Esta muestra de estudio es no probabilístico e intencionado. Decimos que es no probabilístico porque el procedimiento empleado para la selección del grupo ha sido desarrollado mucho antes es decir ya han sido conformados con anterioridad, han sido realizado por la gestión educativa de la zona.

Criterios de determinación para la muestra de estudio

a) Criterios de inclusión

En la selección de los docentes como elementos muestrales se tomó en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

- Docentes de secundaria del distrito de Supe provincia de Barranca, que laboran en calidad de nombrados o contratados en la Instituciones Educativas: N° 20523 Corazón de Jesús y Francisco Vidal Laos, del distrito de Barranca en el 2019.
- Dichos docentes quienes laboran regularmente en tales Instituciones Educativas, decir que no se encuentran haciendo uso de licencias por alguna razón.

- Docentes que laboran como directivo nombrados o contratados en la Instituciones Educativas: N° 20523 Corazón de Jesús y Francisco Vidal Laos, del distrito de Supe Barranca.

b) Criterios de exclusión

Fueron excluidos de la muestra de estudio, en los siguientes casos:

- Docentes que laboran en calidad de nombrados o contratados en la Instituciones Educativas: N° 20523 Corazón de Jesús y Francisco Vidal Laos, del distrito de Supe, Barranca, en niveles educativos distinto a secundaria.
- Docentes que laboran como directivo, nombrados o contratados en la Instituciones Educativas: N° 20523 Corazón de Jesús y Francisco Vidal Laos, del distrito de Supe, Barranca y que en la actualidad se encuentren haciendo uso de algún tipo de licencia.

3.3 Técnicas de recolección de datos

En la presente investigación se utilizan las siguientes técnicas para la recolección de datos:

- Obtención de los instrumentos de recolección de datos.
- Aplicación de la técnica de la encuesta, para el tratamiento de nuestras variables de estudio Pretest y luego el Postest.
- Desarrollo de las tres sesiones talleres de aplicación de las estrategias del Hung Go a cargo de la investigadora.
- Fichaje bibliográfico y de investigación que se expresa a través de las fichas bibliográficas y de investigación. Técnicas de búsquedas avanzadas en los diferentes repositorios en la web y que en la bibliografía se anota.
- Se procedió a aplicar los instrumentos durante los meses de mayo y junio del presente año 2019.
- Técnicas Estadística: Se organiza los datos a través de tablas, gráficos y estadísticos empleados para la prueba de hipótesis.
- Para la realización de la prueba de hipótesis de emplea el estadístico no Paramétrico de Wilcoxon para muestras relacionadas.

3.3.1. Validación de los instrumentos empleados

Clima organizacional de los docentes

Para el estudio de la variable: Clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, se aplicó un cuestionario tipo Likert denominado: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA, efectuado como pretest y luego del desarrollo de un conjunto de talleres respecto a la aplicación de estrategias del Gung Ho, se aplicó como postest. Este instrumento es una escala ordinal con valoración del 1 al 4 y consta de 20 ítems.

Para evaluar las dimensiones de la variable: Clima organizacional en el presente estudio se han establecido tres niveles: Deficiente, Regular y Bueno, como se muestra a continuación:

Tabla 1

Baremo para las dimensiones de la variable Clima organizacional.

Baremo		
Dimensión	Nivel	Rango
En total y en cada Dimensión	Deficiente	Puntuación inferior a una desviación típica por debajo de la media.
	Regular	Puntuación desde una desviación típica por debajo de la media hasta una desviación típica por encima de la media.
	Bueno	Puntuación superior a una desviación típica por encima de la media.

Fuente: Elaboración propia.

Validación del Instrumento

El procedimiento de validación de este instrumento es efectuado a través de la técnica de juicio de expertos. Los profesionales quienes participaron como tales son docentes

de amplia experiencia y conocedores de la gestión educativa. Luego de realizar los trámites del caso, los expertos consideraron que existe una alta correspondencia entre los criterios, objetivos del estudio y los ítems establecidos y emiten los resultados resumiéndose en una aprobación cuyo valor promedio es de 83% de aprobación, en consecuencia, decimos que el instrumento tiene un alto grado de validez.

Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad de este instrumento es establecida mediante los procedimientos de consistencia interna para lo cual se aplica el estadístico Alfa de Cronbach con apoyo del programa SPSS y que se resume a continuación:

Tabla 2

Procedimientos de consistencia interna

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,780	20

El coeficiente obtenido es de 0,780; esto significa que el instrumento posee un alto grado de consistencia interna.

La aplicación de estrategias del Gung Ho

Para el estudio de la variable: Estrategias del Gung Ho en la gestión de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe en la provincia de Barranca, se aplicó un cuestionario tipo Likert denominado: INSTRUMENTO PARA MEDIR LA ESTRATEGIA DEL GUNG HO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LAS INSTITUCION EDUCATIVA, efectuado luego del desarrollo de los talleres realizados con la finalidad de información y actualización docente. Este instrumento es una escala ordinal con valoración del 1 al 4 y consta de 10 ítems.

Para evaluar las dimensiones de la variable: Estrategias del Gung Ho en el presente estudio se han establecido tres niveles: Bajo, Regular y Alto considerando un baremo equivalente al descrito en la tabla 1, anterior.

Validación del Instrumento

La validación del instrumento se realizó mediante la técnica de juicio de expertos, a cargo de docentes con amplia experiencia en la gestión educativa regional. El reporte final de los expertos establece un valor promedio es de 85% de aprobación, en consecuencia, se declara que el instrumento tiene un alto grado de validez.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Este trabajo de investigación presenta los resultados obtenidos ya organizados y analizados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial, con la finalidad de lograr los objetivos y las hipótesis formuladas anteriormente.

Descriptivamente, empleamos las frecuencias y porcentajes para mostrar los niveles predominantes de las variables de estudio.

En el nivel inferencial se hace uso de la estadística paramétrica y empleamos la prueba t para contrastar la diferencia de medias encontrados. El nivel de significancia que se ha elegido para este estudio es del 0.05, En consecuencia, el p valor es significativo, solamente cuando: $p < 0.05$. En otras palabras: si el p valor es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación.

Distribución de datos de las variables

La variable que estamos estudiando en esta oportunidad no presenta una distribución normal, esto se detalla más adelante en la tabla N° 9, mediante la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra. Por esta razón se emplea el estadístico de Wilcoxon.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Nivel descriptivo

Antes de iniciar del tratamiento a la variable independiente, se aplicó una prueba (pretest) para tener en claro en nivel el nivel del clima organizacional en las Instituciones Educativas que forman parte de nuestra muestra. En seguida se desarrolló un conjunto de actividades en dichas Instituciones consistente en la aplicación de las estrategias del Gung Ho, en el que se desarrolló tres sesiones de talleres prácticos respecto a:

- El Direccionamiento Estratégico (ESPÍRITU DE LA ARDILLA)
- Gerencia por procesos que incluye la planeación Táctica y metodologías para la identificación y solución de cuellos de botella (ESTILO DEL CASTOR).
- Sistema de reconocimiento al trabajo en equipo (DON DEL GANSO).

Posterior al desarrollo de las actividades mencionadas antes, se aplica el Postest para observar el comportamiento del clima organizacional en las Instituciones Educativas.

A continuación, se presenta los resultados organizados estadísticamente:

Respecto a la edad de los docentes se observa que el más joven tiene 33 años y el más adulto tiene 64 años de edad.

Tabla 3

Edad de los docentes

Rango de edades	Cantidad	%
De 33 a 40	16	26%
De 41 a 50	12	19%
De 51 a 60	29	47%
De 61 o más	5	8%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

En la tabla N°03 se lee que: el 26% de los docentes son menores de 40 años, el 19% tiene de 41 a 50 años, el 47 % tienen de 51 a 60 años y tienen 61 o más años.

Asimismo, respecto al sexo de los docentes se tiene que: el 48% son varones y el 32% son damas, La tabla siguiente muestra los detalles estadísticos:

Tabla 4

Sexo de los docentes

Sexo	Cantidad	%
Masculino	30	48%
Femenino	32	52%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

Al aplicar el pretest para observar el clima organizacional de las Instituciones Educativas se obtienen los puntajes cuyas características se muestran a continuación:

Tabla 5

Estadísticos descriptivos

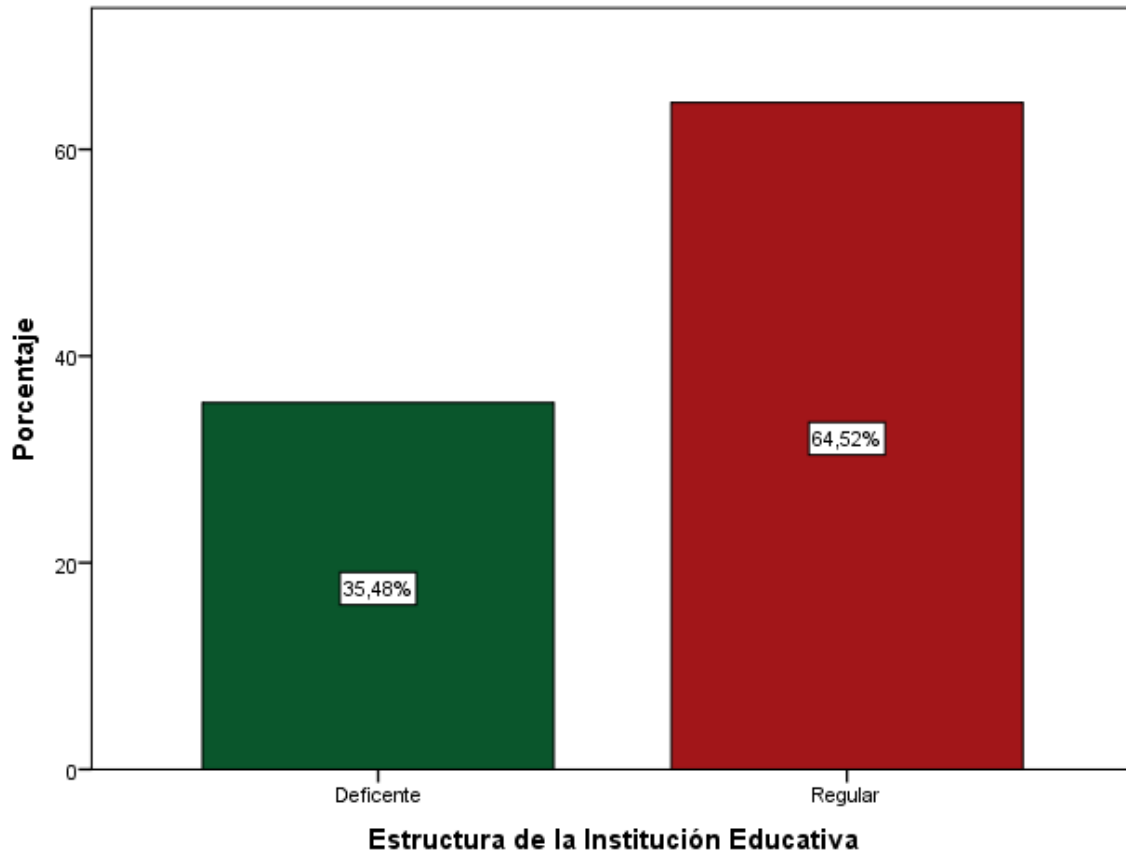
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Clima Organizacional (Antes)	62	38	63	52,90	5,875
N válido (por lista)	62				

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

En la tabla N°05 se lee que: El puntaje mínimo obtenido en el pretest 38 y el máximo es 63, con un promedio de 52,90 y una desviación estándar de 5,875.

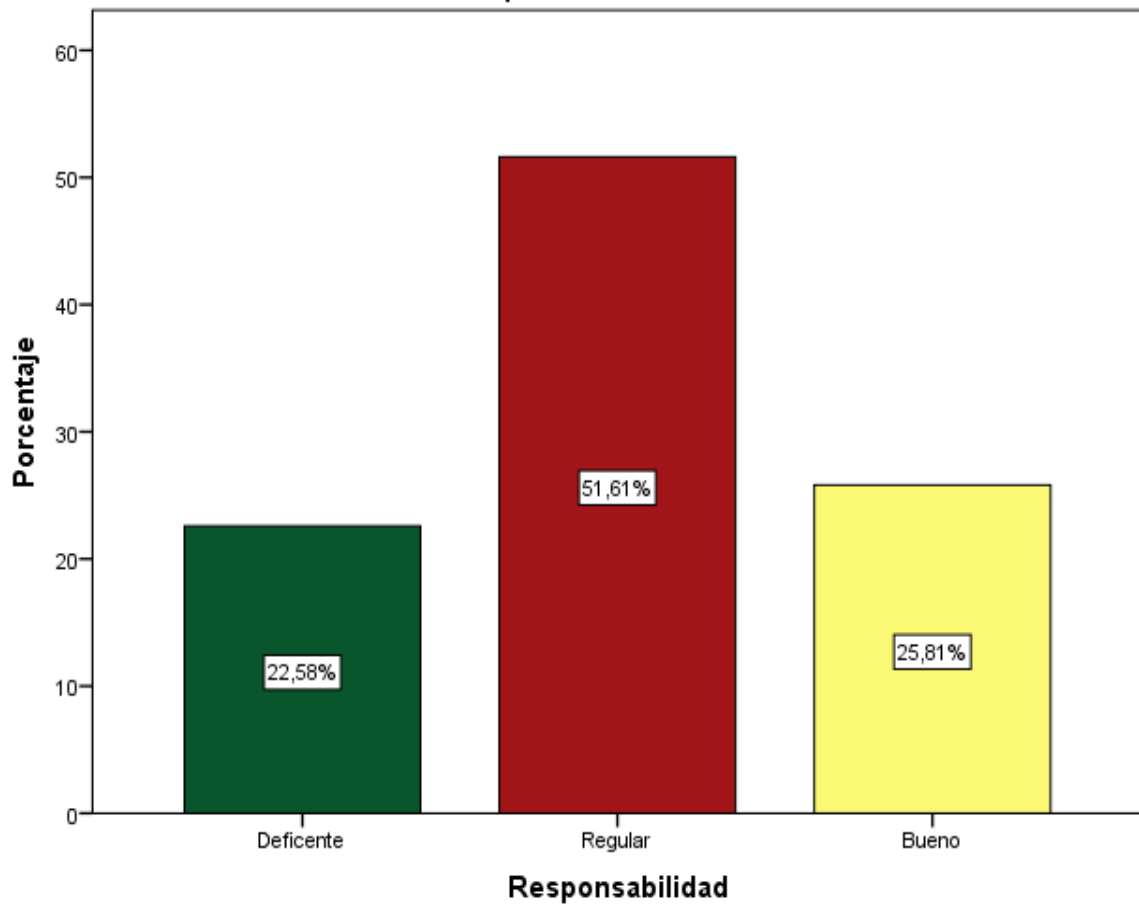
Describimos en seguida las dimensiones de las variables:

Figura 1: Estructura de la Institución Educativa



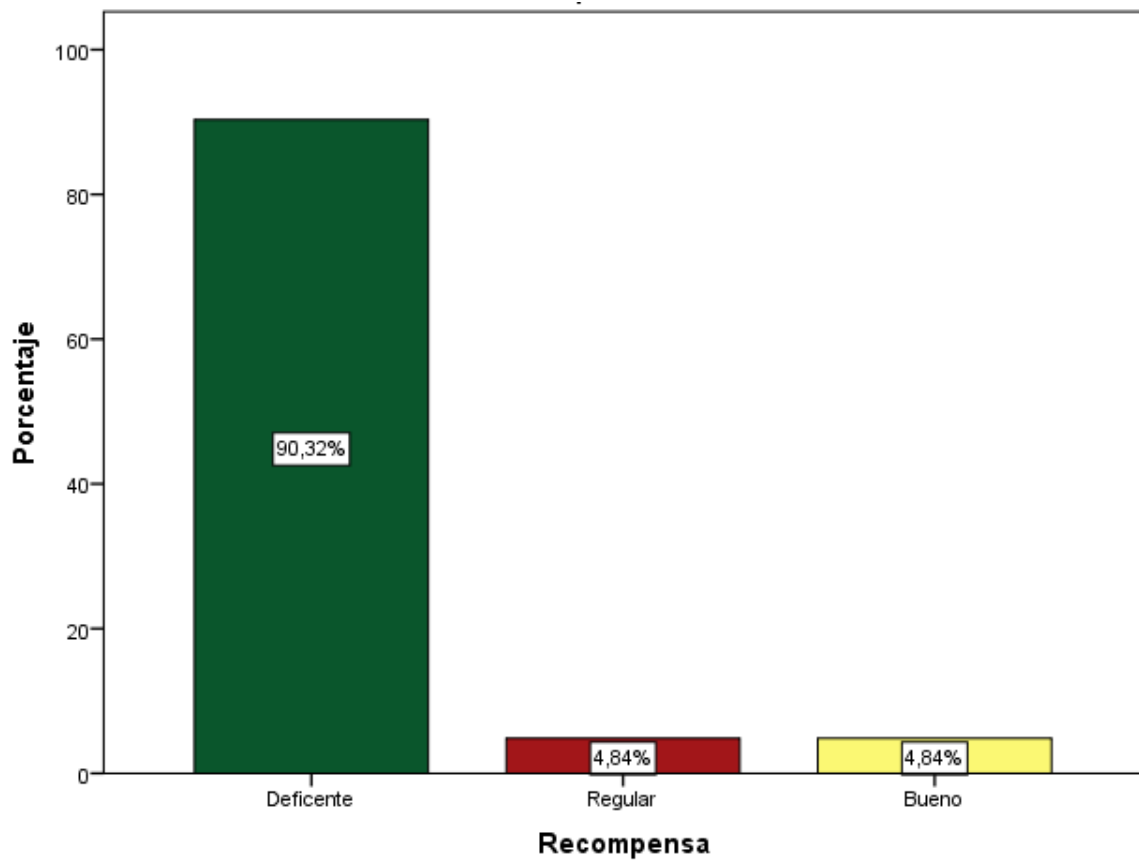
En la figura 1, se lee que: respecto a la estructura de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 35,48% de los docentes opinan que es deficiente y el 64,52% opinan que es regular.

Figura 2: Apreciación de la Responsabilidad



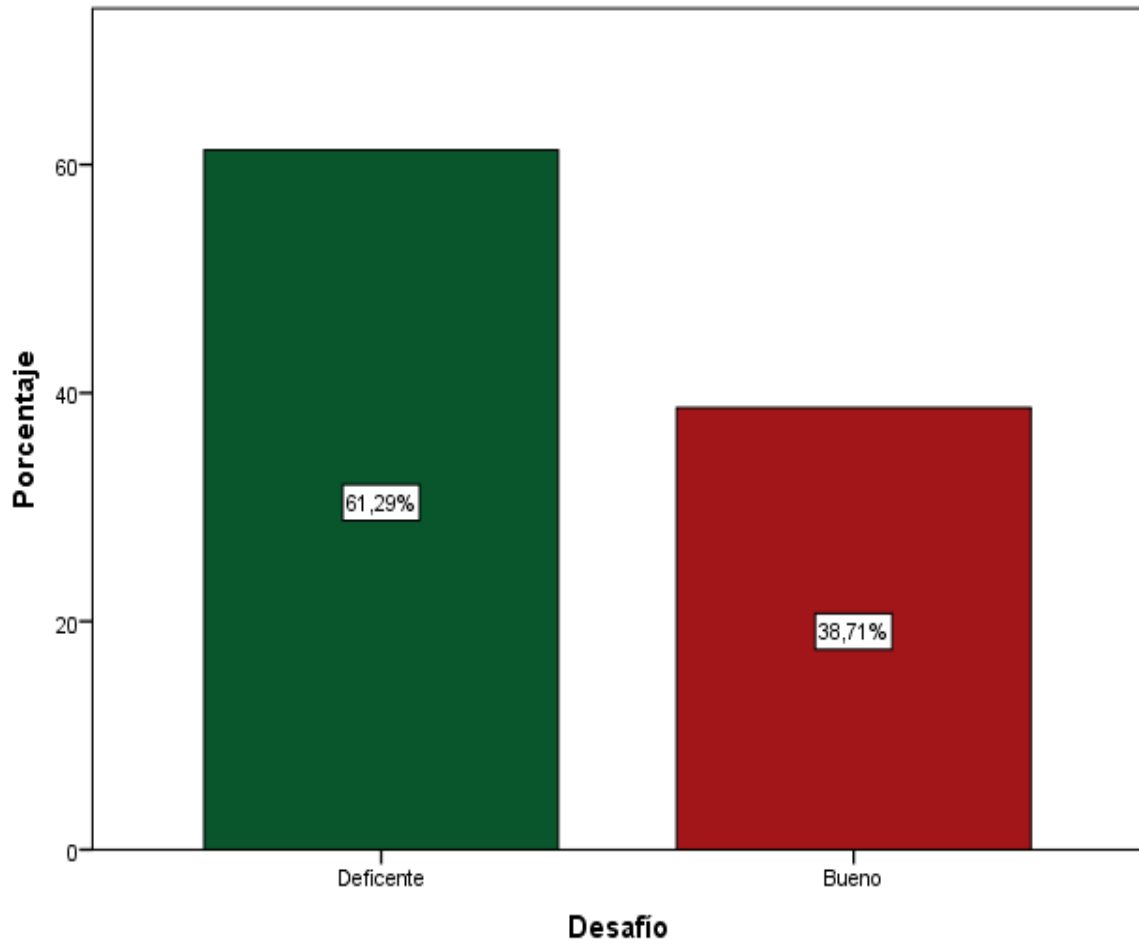
En la figura 2, se lee que: respecto a la responsabilidad de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 22,58% manifiestan que es deficiente, el 51.61% manifiestan que es regular y el 25,81% manifiestan que es bueno.

Figura 3: Apreciación de la Recompensa



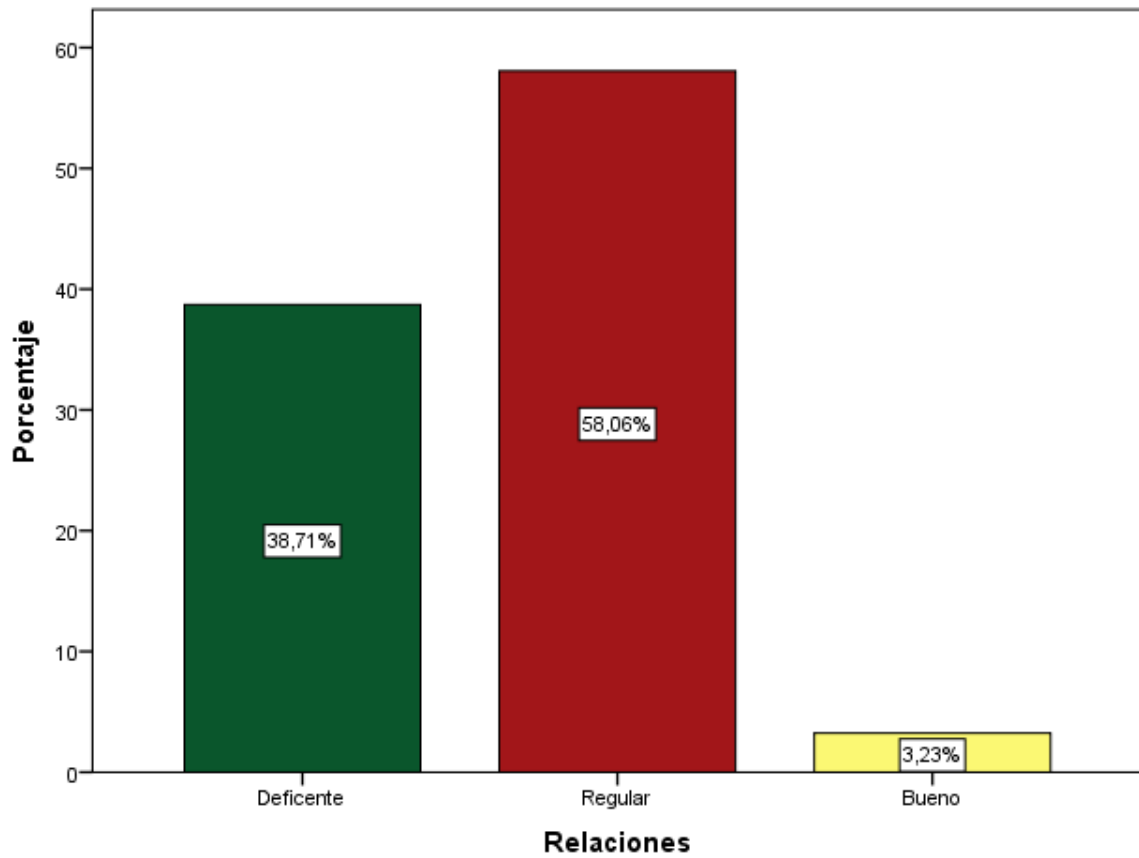
En la figura 3, se lee que: respecto a la recompensa en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 90,32% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 4,84% manifiestan que es regular y el 4,84% manifiestan que es bueno.

Figura 4: Apreciación respecto al desafío



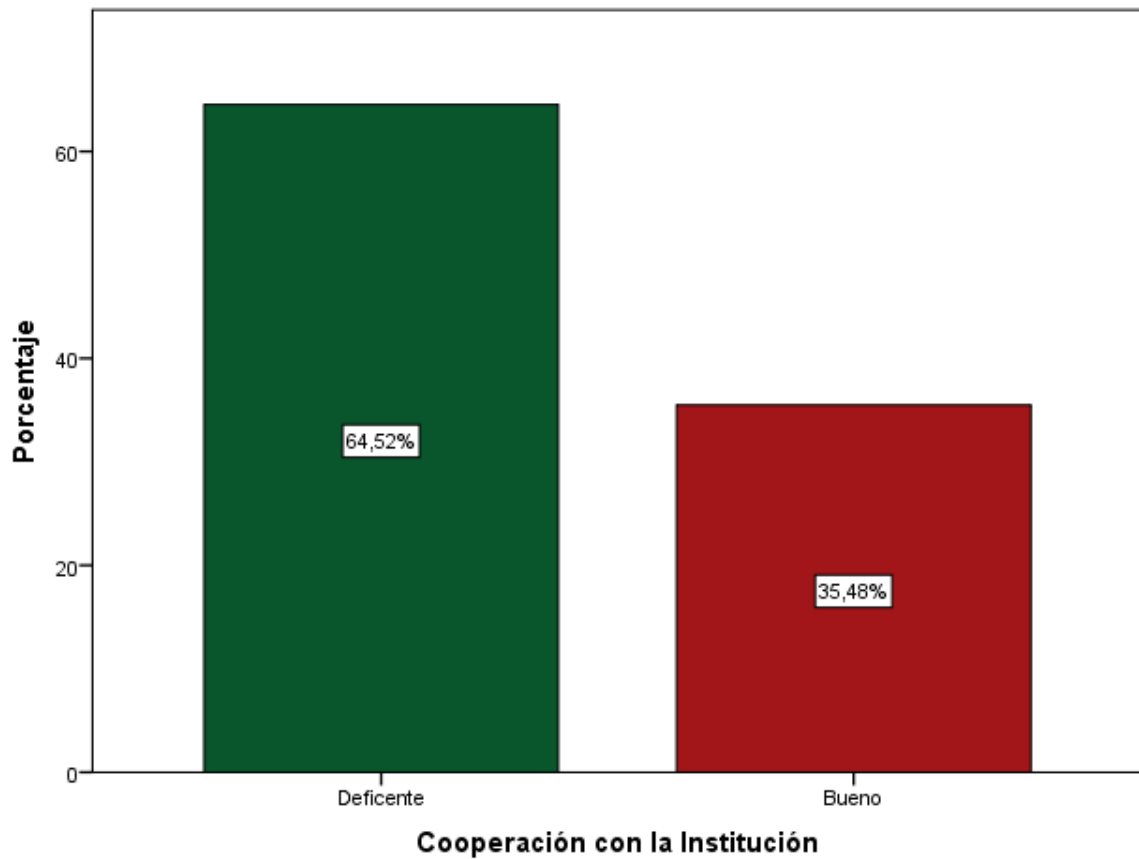
En la figura 4, se lee que: respecto al desafío existente en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 61,29% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 38,71% manifiestan que es bueno.

Figura 5: Apreciación respecto a las relaciones



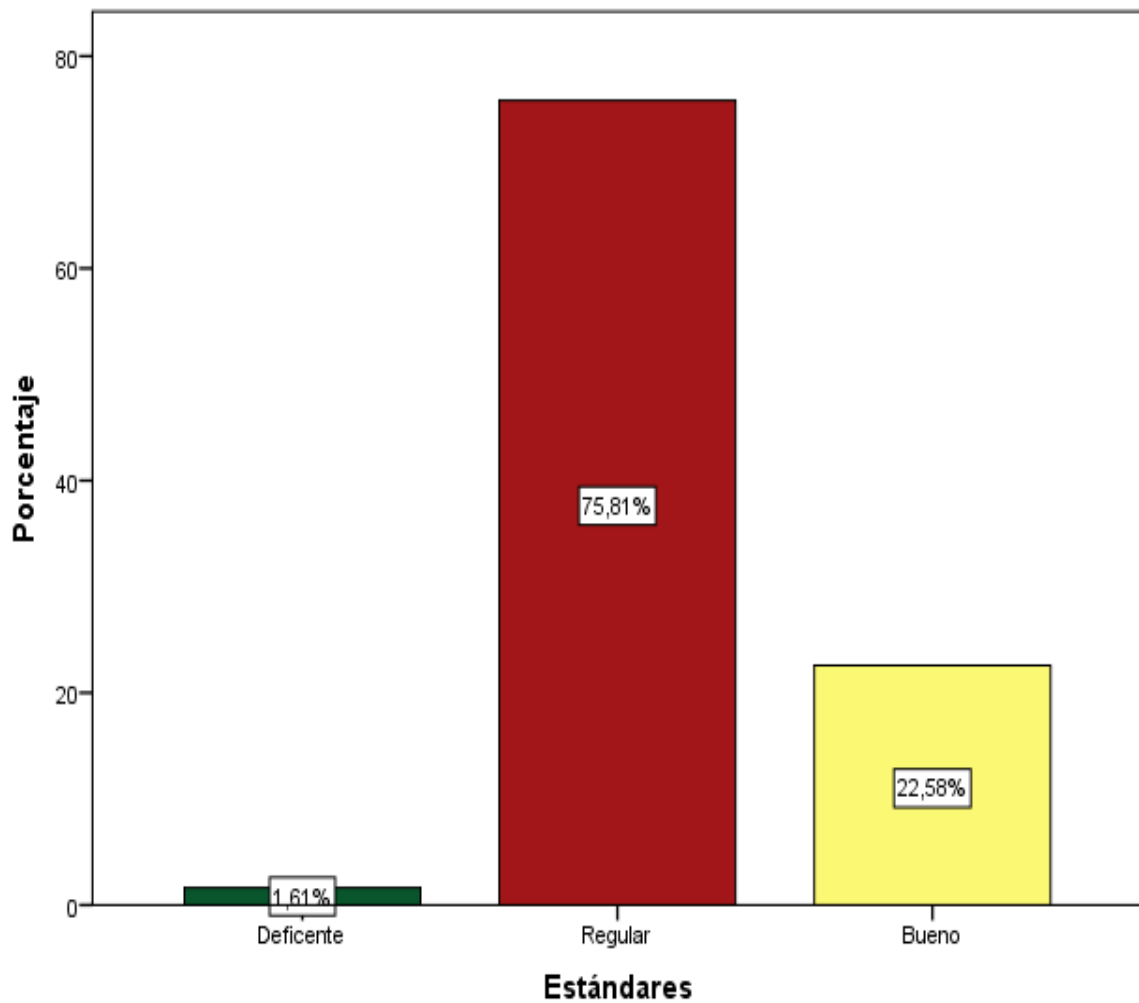
En la figura 5, se lee que: respecto a las relaciones en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 38,71% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 58,06% manifiestan que es regular y el 3,23% manifiestan que es bueno.

Figura 6: Apreciación respecto a la Cooperación con la Institución



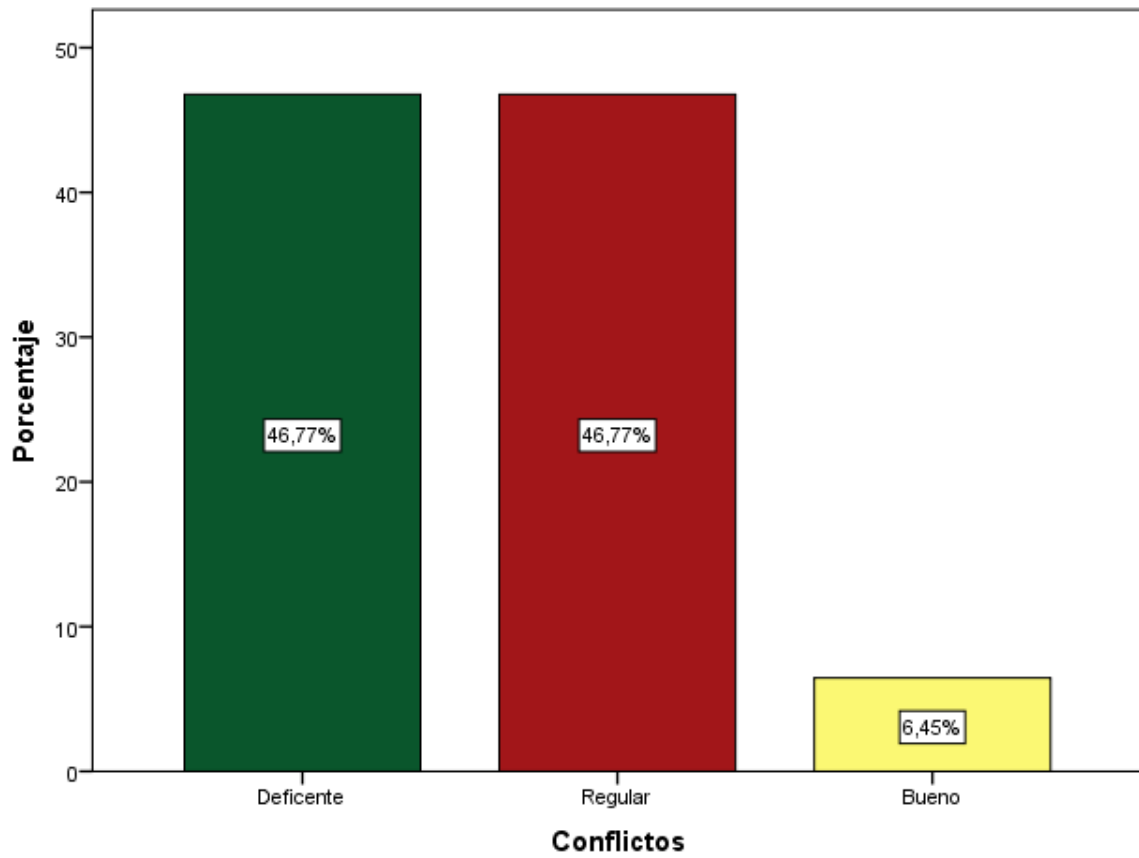
En la figura 6, se lee que: respecto a la cooperación en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 64,52% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 35,48% manifiestan que es bueno.

Figura 7: Apreciación respecto a los Estándares



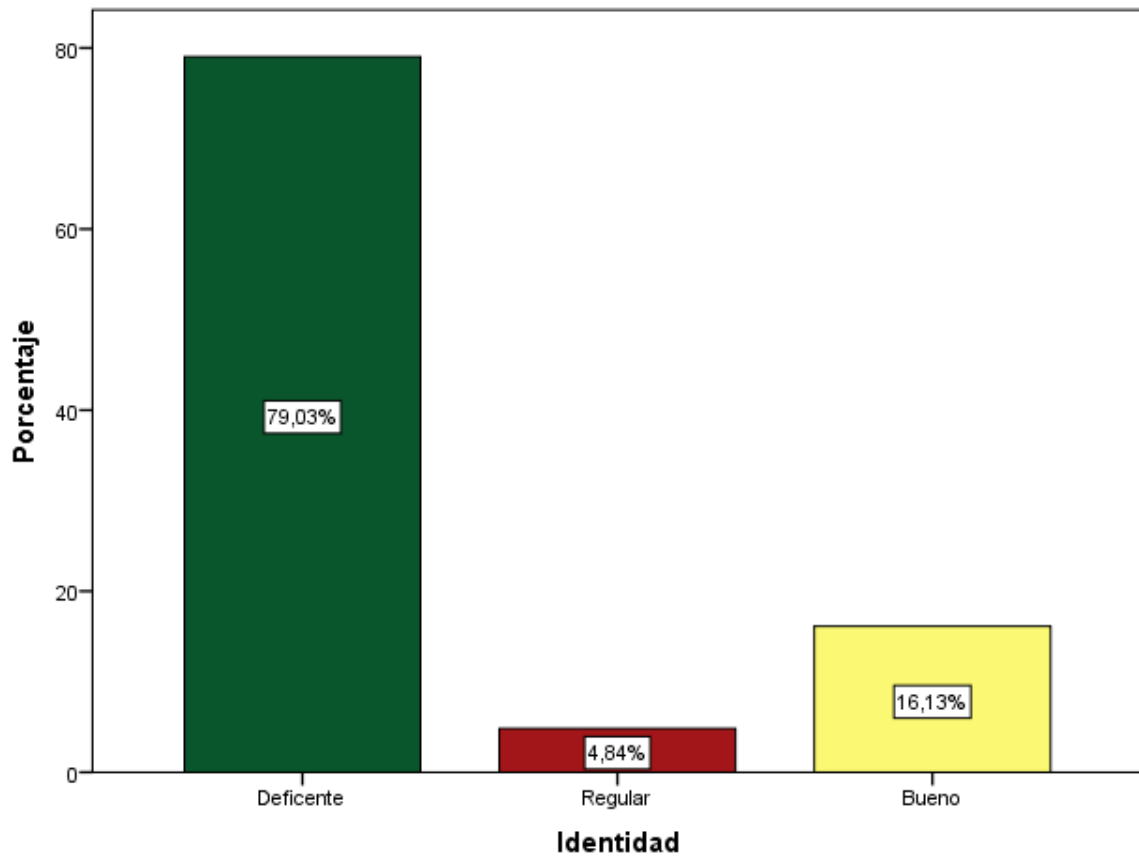
En la figura 7, se lee que: respecto a los estándares en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 1,61% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 75,81% manifiestan que es regular y el 22,58% manifiestan que es bueno.

Figura 8: Apreciación respecto a los conflictos



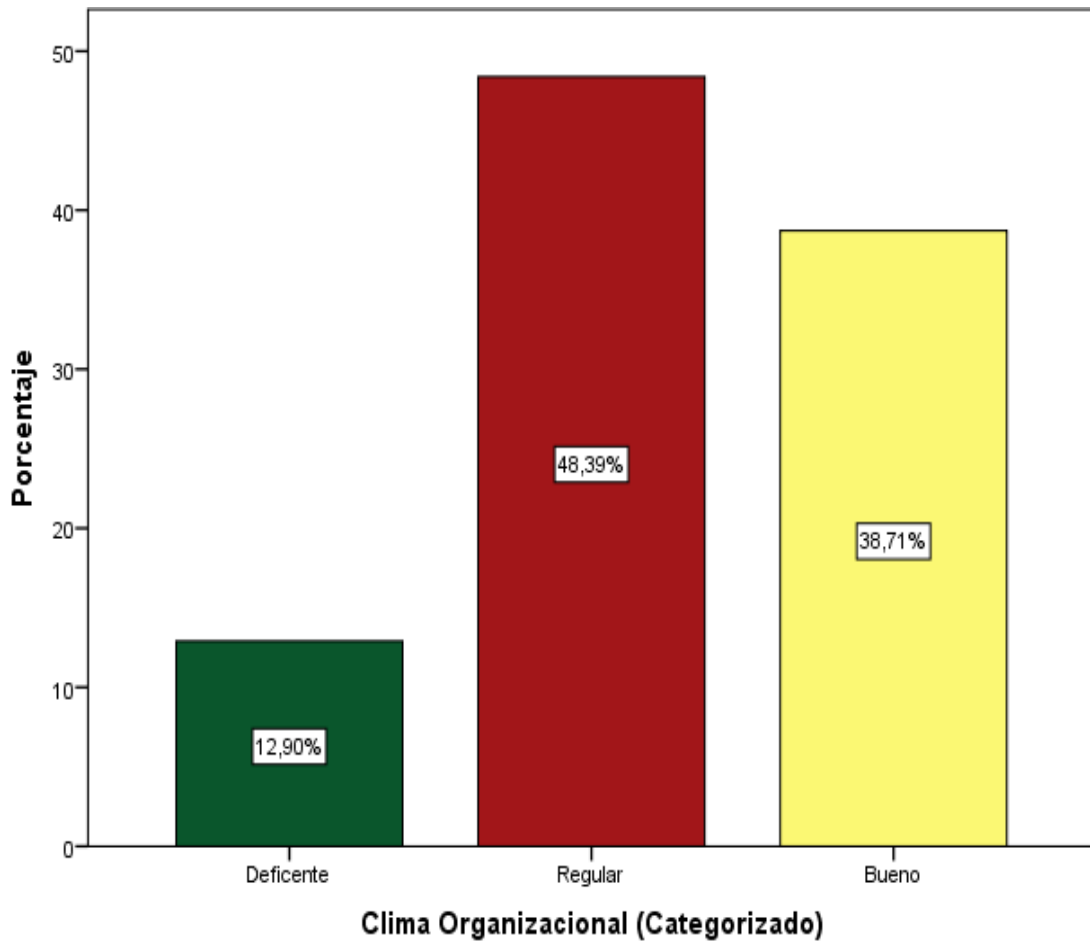
En la figura 8, se lee que: respecto a los conflictos en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 46,77% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 46,77% manifiestan que es regular y el 6,45% manifiestan que es bueno.

Figura 9: Apreciación respecto a la identidad



En la figura 9, se lee que: respecto a la identidad en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 79,03% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 4,84% manifiestan que es regular y el 16,13% manifiestan que es bueno.

Figura 10: El clima organizacional categorizado



En la figura 10, se lee que: respecto al clima organizacional en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 12,90% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 48,39% manifiestan que es regular y el 38,718% manifiestan que es bueno.

A continuación, presentamos los resultados del postest organizados estadísticamente de la siguiente manera:

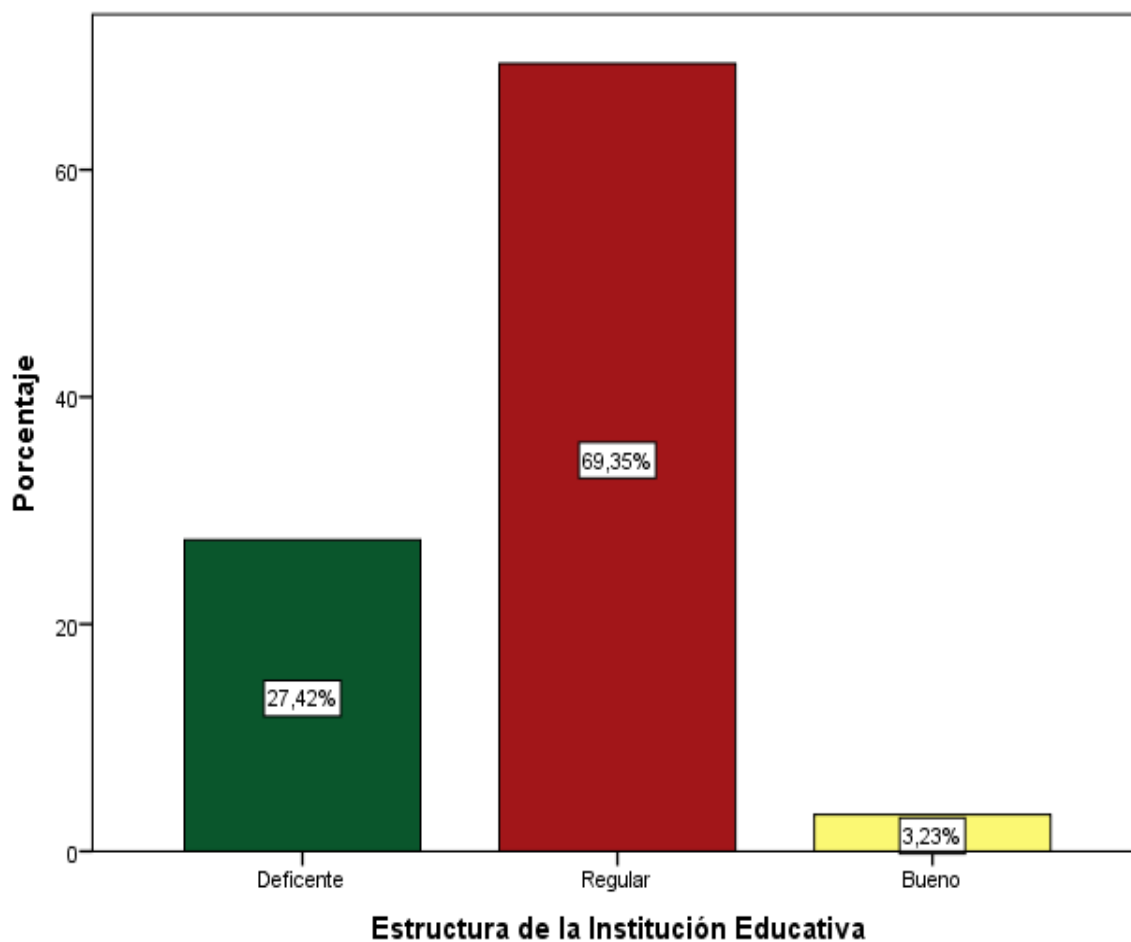
Tabla 6

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Clima Organizacional (Después)	62	43	72	57,06	6,129
N válido (por lista)	62				

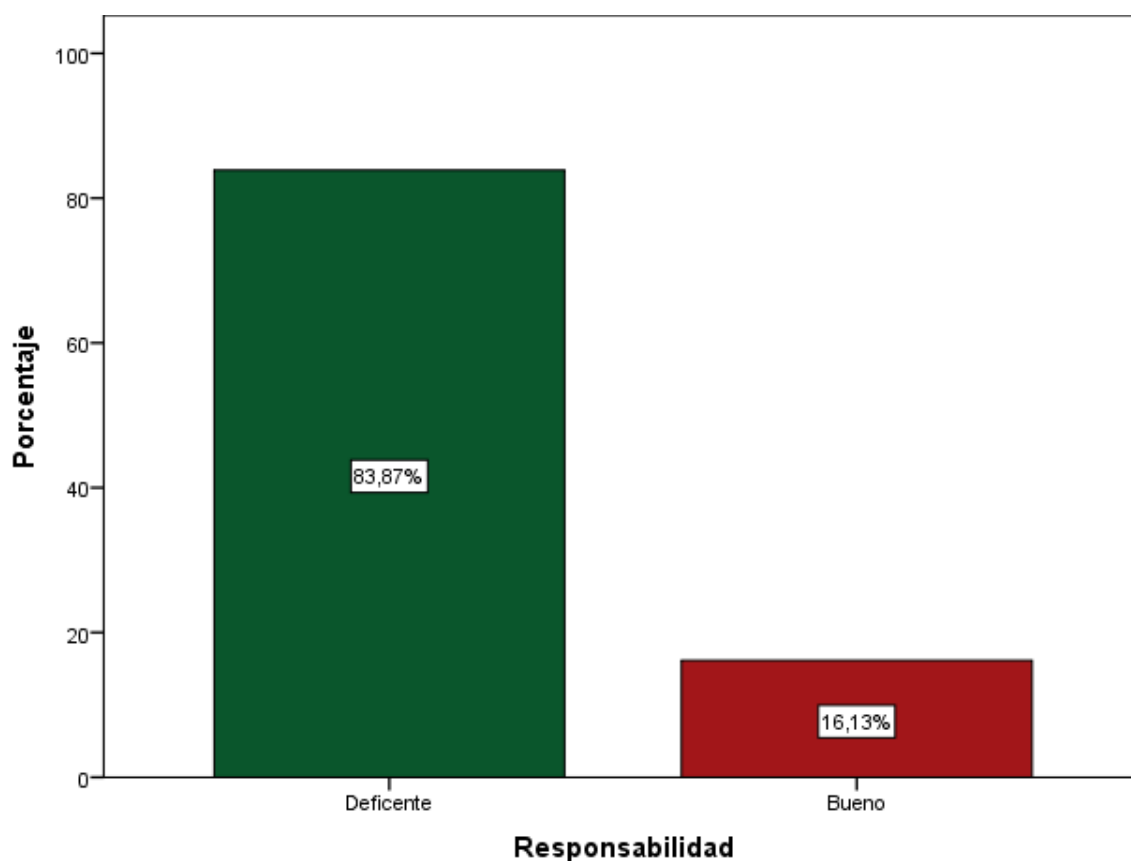
Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

Figura 11: Apreciación respecto a la Estructura de las Instituciones Educativas.



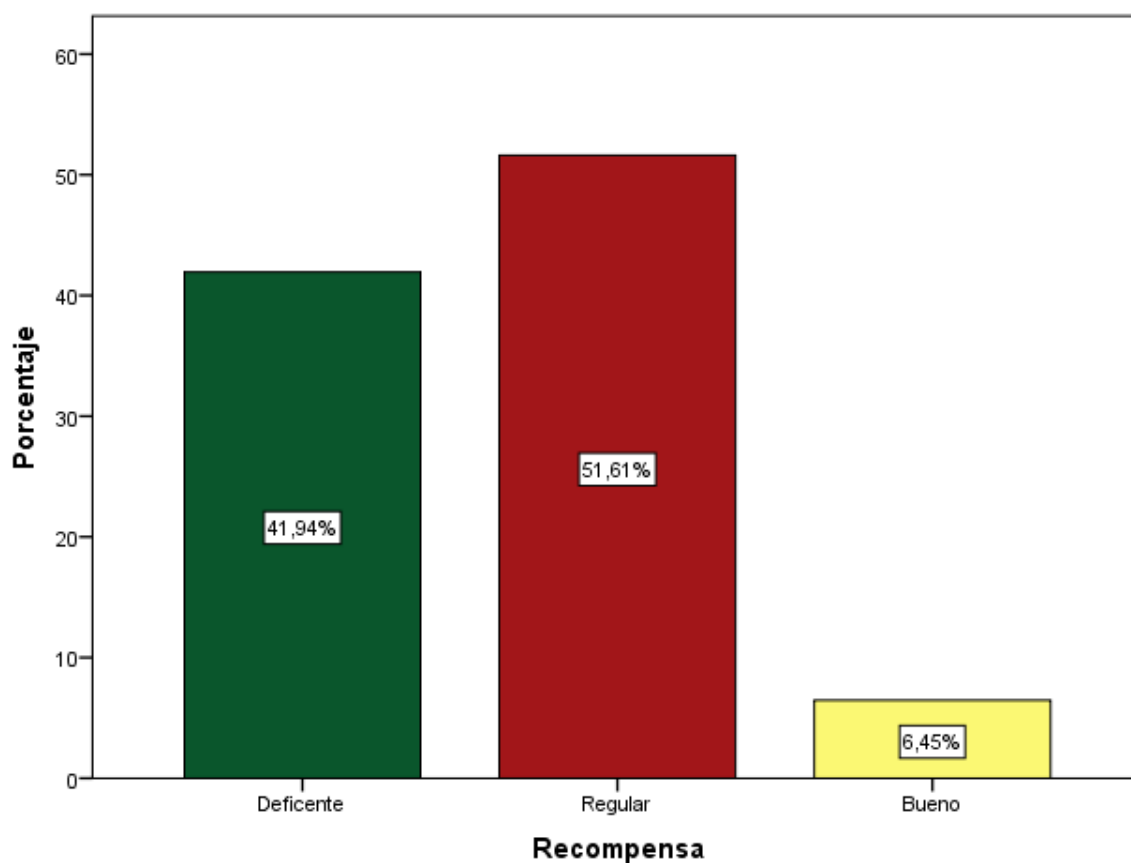
En la figura11, respecto al postest se lee que: respecto a la estructura de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 27,42% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 69,35% manifiestan que es regular y el 3,23% manifiestan que es bueno.

Figura 12: Apreciación respecto a la Responsabilidad



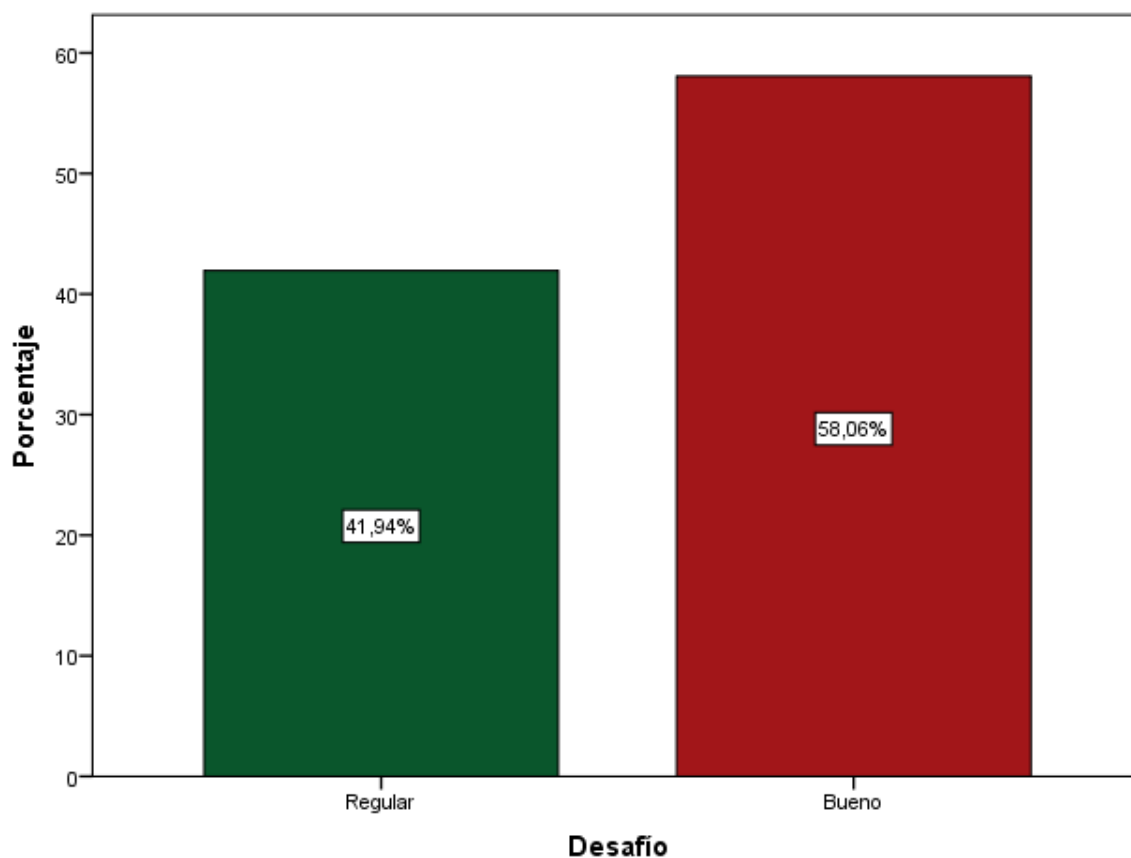
En la figura 12, se lee que: respecto a la responsabilidad de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 83,87% de los docentes manifiestan que es deficiente y el 16,13% manifiestan que es bueno.

Figura 13: Apreciación respecto a la Recompensa.



En la figura 13, se lee que: respecto a la recompensa en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 41,94% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 51,61% manifiestan que es regular y el 6,45% manifiestan que es bueno.

Figura 14: Apreciación respecto al Desafío.



En la figura 14, se lee que: respecto al desafío en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 41,94% de los docentes manifiestan que es regular, el 58,06% manifiestan que es bueno.

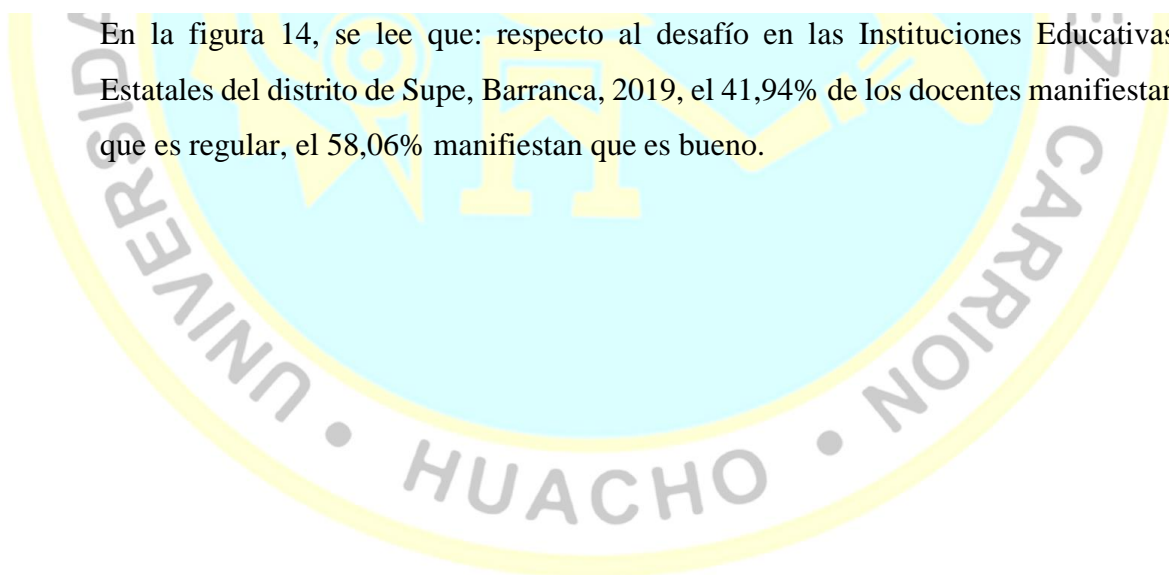
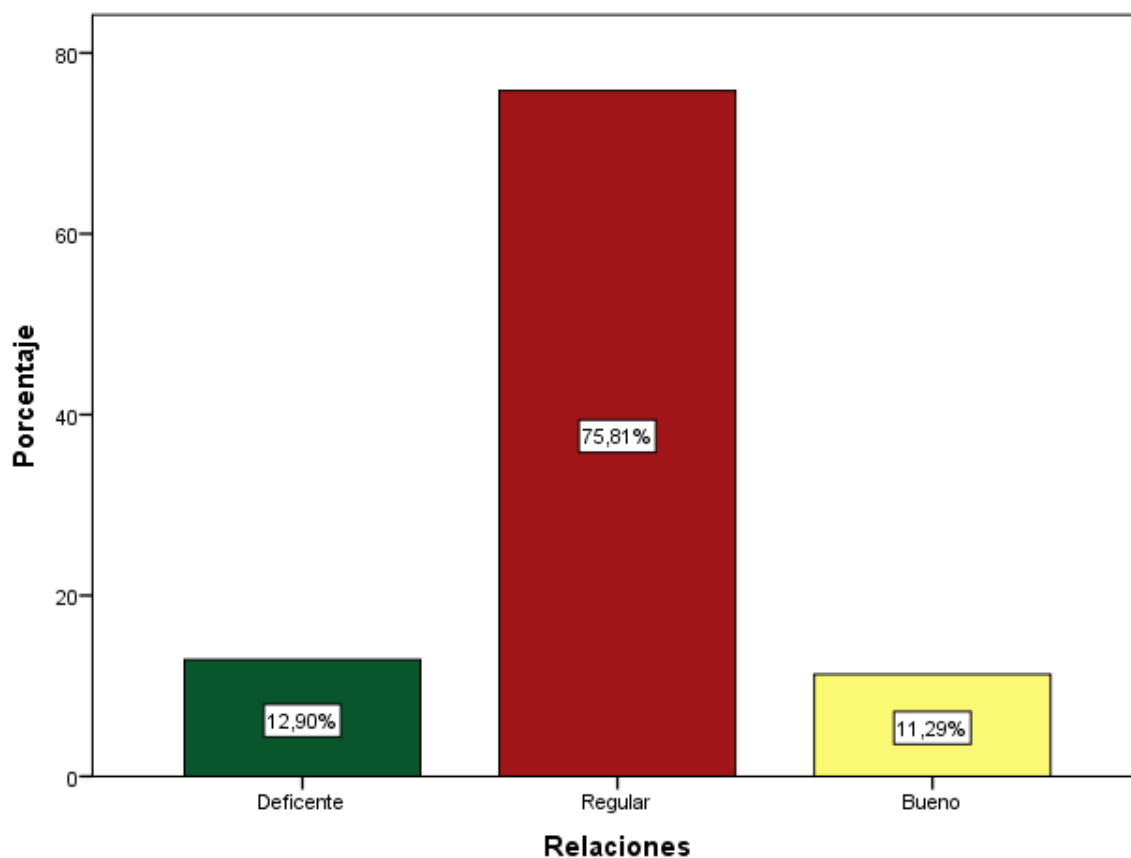
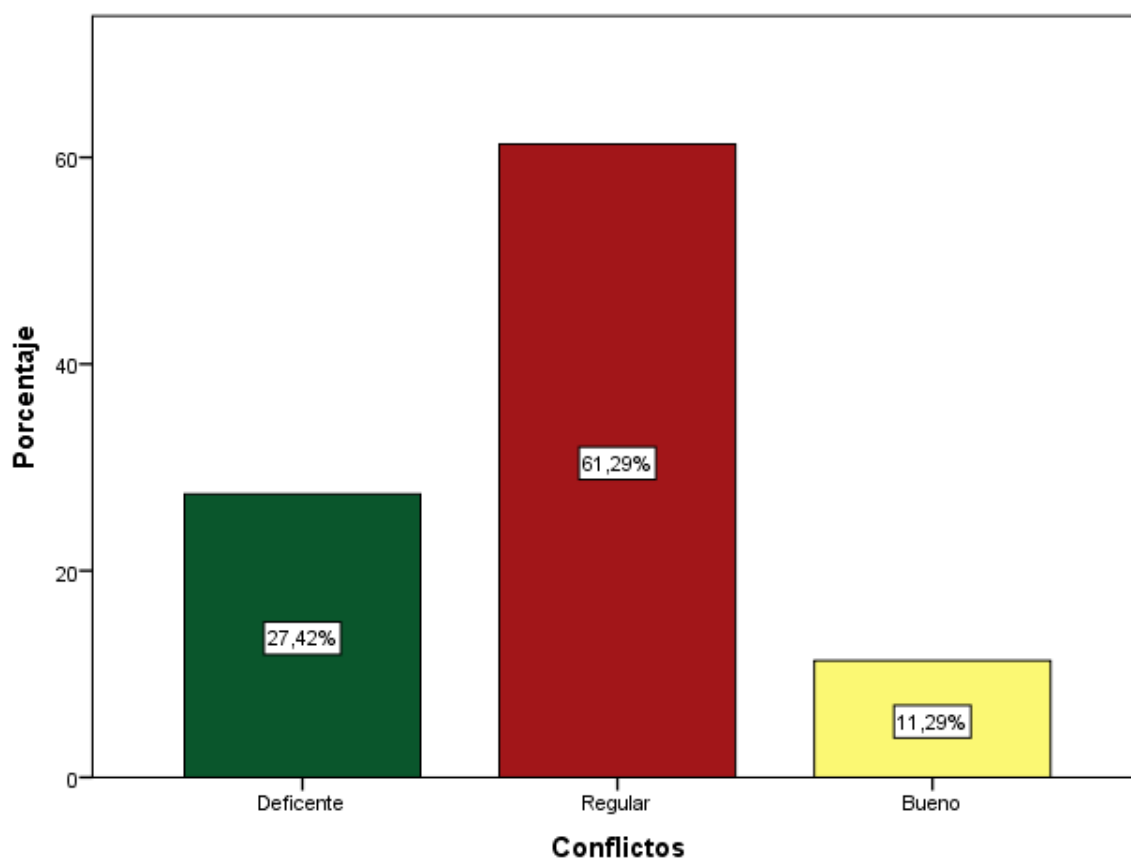


Figura 15: Apreciación respecto a las Relaciones.



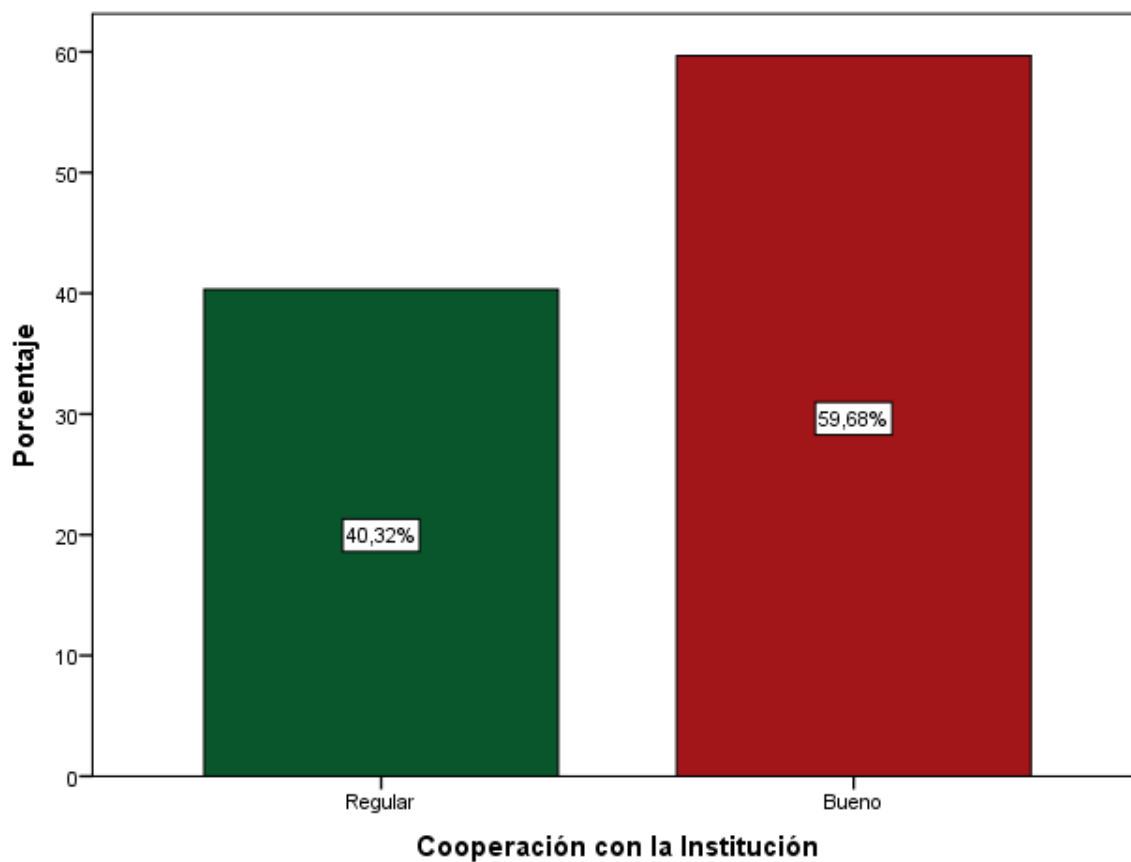
En la figura 15, se lee que: respecto a las relaciones en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 12,90% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 75,81% manifiestan que es regular y el 11,29% manifiestan que es bueno.

Figura 16: Apreciación respecto a los conflictos



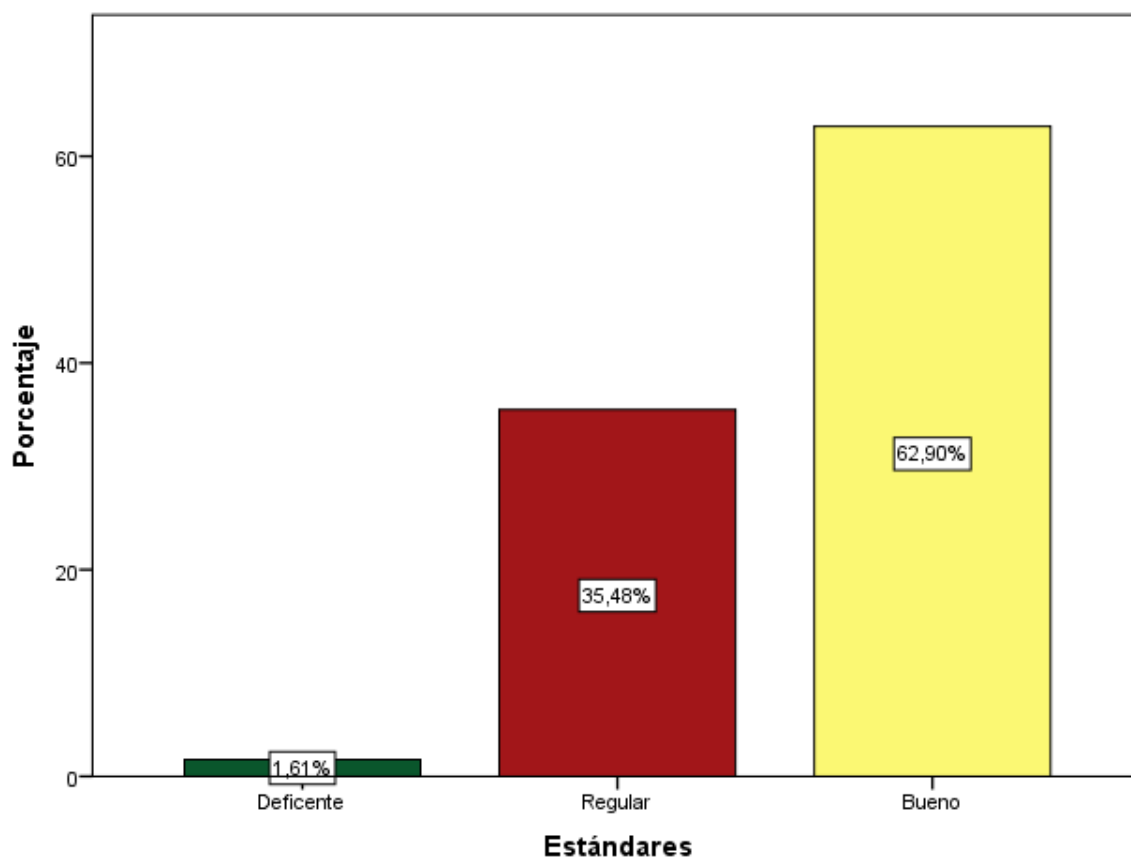
En la figura 16, se lee que: respecto a los conflictos en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 27,42% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 61,29% manifiestan que es regular y el 11,29% manifiestan que es bueno.

Figura 17: Apreciación respecto a la cooperación en las Instituciones Educativas



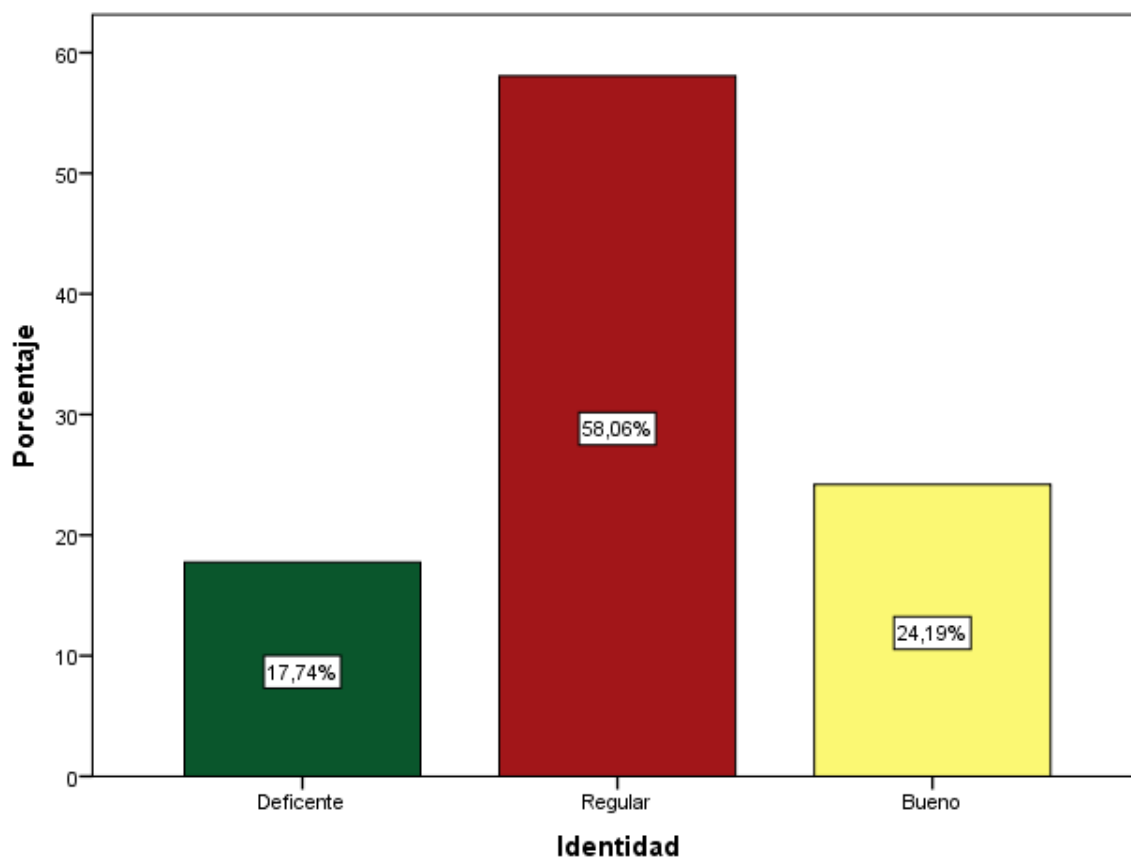
En la figura 17, se lee que: respecto a la cooperación en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 40,32% de los docentes manifiestan que es regular y el 59,68% manifiestan que es bueno.

Figura 18: Apreciación respecto a los estándares.



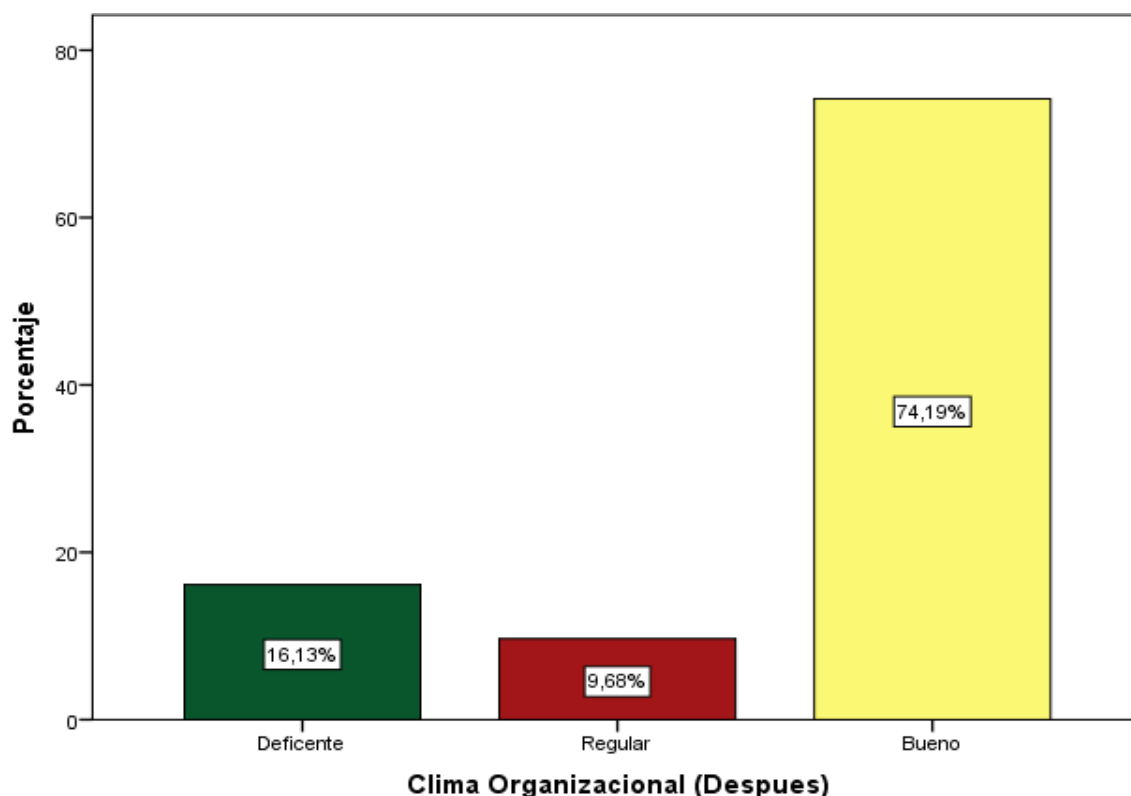
En la figura 18, se lee que: respecto a los estándares en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 1,61% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 35,48% manifiestan que es regular y el 62,9% manifiestan que es bueno.

Figura 19: Apreciación respecto a la Identidad.



En la figura 19, se lee que: respecto a la identidad en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 17,74% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 58,06% manifiestan que es regular y el 24,19% manifiestan que es bueno.

Figura 20: Apreciación respecto a clima organizacional en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe



En la figura 20, se lee que: respecto al clima organizacional en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 16,13% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 9,68% manifiestan que es regular y el 74,19% manifiestan que es bueno.

Respecto a la variable Estrategia del Gung Ho, luego de la realización de los talleres de actualización, se aplica un cuestionario de apreciación a los docentes de la muestra de estudio y los resultados se muestran a continuación:

Tabla 7

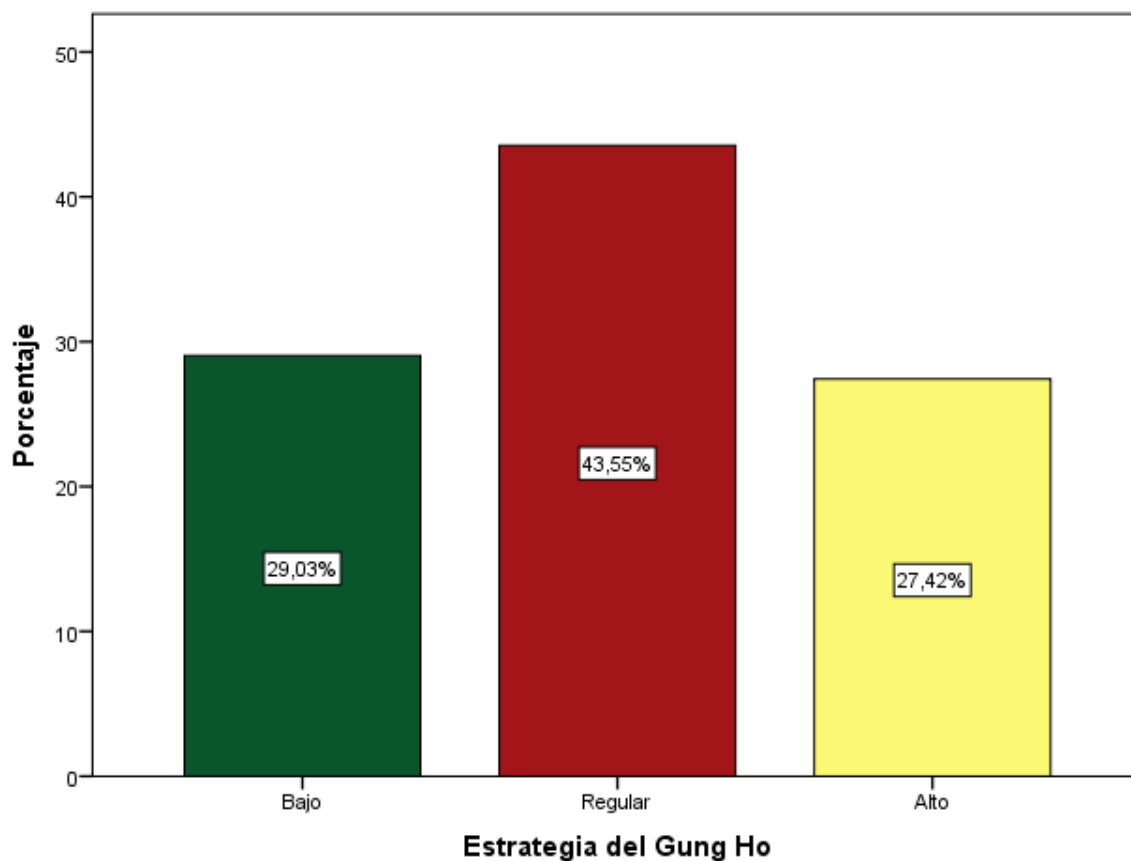
Respecto a la Estrategia del Gung Ho

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	18	29,0	29,0	29,0
Regular	27	43,5	43,5	72,6
Alto	17	27,4	27,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe en la provincia de Barranca, 2019.

Gráficamente se expresa de la siguiente manera:

Figura 21: Apreciación respecto a estrategia del Gung Ho



En la tabla 7 y figura 21, se lee que: respecto a la estrategia del Gung Ho según los docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, el 29,03% de los docentes opinan que tiene bajos resultados, el 43,55% opinan que tiene un regular resultado y el 27,42% opinan que resultados son altos.

4.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de la Hipótesis General

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en el clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

Hipótesis Nula H0: La aplicación de estrategias del Gung Ho no influye significativamente en el clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

Expresión formal de la hipótesis. Ho: O1 = O2

Hipótesis Alterna Ha: La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en el clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

Expresión formal de la hipótesis. H1: O1 \neq O2

El nivel de significancia α , en este caso es $\alpha = 0.05 = 5\%$.

Antes de aplicar el estadístico de prueba correspondiente procedemos a la prueba de normalidad.

Prueba de Normalidad

Detallando la Prueba de normalidad, se tiene el siguiente ritual:

Ha: La distribución de la variable, es igual a la distribución normal.

Ho: La distribución de la variable, es distinta a la distribución normal

A un nivel de significancia α , en nuestro caso es $\alpha = 0.05 = 5\%$. Con el apoyo de SPSS se procede a dicha prueba

Tabla 8

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Clima Organizacional (Antes)	Clima Organizacional (Después)
N		62	62
Parámetros normales ^{a,b}	Media	52,90	57,065
	Desviación estándar	5,875	6,1294
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,096	,102
	Positivo	,061	,102
	Negativo	-,096	-,097
Estadístico de prueba		,096	,102
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{e,d}	,177 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

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

Fuente: Elaboración propia con ayuda del programa informático SPSS.

En la tabla 12 anterior, se lee que la distribución de la variable de los puntajes correspondientes al Pretest y el Postest es similar a la distribución normal, con una significancia menores a 0.05 por lo que determinamos que los datos provienen de una distribución normal. Por lo tanto, empleamos la prueba t de Student para muestras relacionadas para muestras relacionadas a fin de contrastar nuestra hipótesis.

Continuando con la prueba de la hipótesis mostramos la siguiente tabla:

Tabla 9

Estadísticas de muestras emparejadas

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	Clima Organizacional (Después)	57,065	62	6,1294	,7784
	Clima Organizacional (Antes)	52,90	62	5,875	,746

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

En la tabla 9, se puede leer que, con respecto al clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca 2019, el puntaje promedio en el pretest es 52,90 con una desviación estándar de 5,875 y en el postest es 57,065 con una desviación estándar de 6,1294.

Respecto al grado de significancia bilateral de la diferencia se presenta la siguiente tabla:

Tabla 10

Correlaciones de muestras emparejadas

		N	Correlación	Sig.
Par 1	Clima Organizacional (Después) & Clima Organizacional (Antes)	62	,847	,000

Fuente: Elaboración propia con ayuda del programa informático SPSS.

Respecto a los resultados que la prueba t de Student para muestras emparejadas se presenta la siguiente tabla:

Tabla 11

Prueba de muestras emparejadas

	Diferencias emparejadas						t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia					
				Inferior	Superior				
Par 1 Clima Organizacional (Después) - Clima Organizacional (Antes)	4,1613	3,3250	,4223	3,3169	5,0057	9,854	61	,000	

Fuente: Elaboración propia con ayuda del programa informático SPSS.

Toma de decisión:

En las anteriores tablas 10 y 11, se lee los resultados al aplicar la prueba t de Student, como el valor de significancia del estadístico es $p = 0,000$; menor que $\alpha = 0,05$, entonces tenemos suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y afirmamos que; con una probabilidad de error de 0,0% que la aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en el clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

Prueba de las Hipótesis Específicas

En esta sección realizamos un único procedimiento para la contratación de las hipótesis específicas, por tratarse de rituales estadísticos con las mismas características. Entendiendo que la hipótesis nula es la negación de las hipótesis de trabajo que mencionamos seguidamente:

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en la idea de la Estructura de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en responsabilidad organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en recompensa organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en desafío organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en la relación organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en la cooperación organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en los estándares organizacionales de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente ante los conflictos organizacionales de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en la identidad organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

Expresión formal de la hipótesis nula es: $H_0: O_1 = O_2$

Expresión formal de la hipótesis de trabajo es: $H_1: O_1 \neq O_2$

El nivel de significancia α , en estos casos es $\alpha = 0.05 = 5\%$ y empleando la prueba t de Student para muestras emparejadas, procedemos:

En seguida se muestra la medias entes y después de la intervención, mediante la siguiente tabla:

Tabla 12

Estadísticas de muestras emparejadas

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	Estructura de la Institución Educativa (Después)	4,06	62	1,291	,164
	Estructura de la Institución Educativa (Antes)	3,89	62	1,216	,154
Par 2	Responsabilidad (Después)	8,76	62	1,835	,233
	Responsabilidad (Antes)	8,21	62	1,874	,238
Par 3	Recompensa (Después)	3,82	62	1,760	,224
	Recompensa (Antes)	3,79	62	1,641	,208
Par 4	Desafío (Después)	6,71	62	,930	,118
	Desafío (Antes)	6,16	62	1,027	,130
Par 5	Relaciones (Después)	7,65	62	1,505	,191
	Relaciones (Antes)	6,98	62	1,531	,194
Par 6	Cooperación con la Institución (Después)	6,56	62	,985	,125
	Cooperación con la Institución (Antes)	6,00	62	1,024	,130
Par 7	Estándares (Después)	3,05	62	,838	,106
	Estándares (Antes)	2,79	62	,813	,103
Par 8	Conflictos (Después)	7,39	62	1,335	,170
	Conflictos (Antes)	6,73	62	1,580	,201
Par 9	Identidad (Después)	9,03	62	1,599	,203
	Identidad (Antes)	8,35	62	1,803	,229

Fuente: Elaboración propia con ayuda del programa informático SPSS.

En la Tabla 12, se muestra los promedios de las medidas del pretest (Antes) y posttest (Después), cuyos valores oscilan entre 2,79 y 9,03; cada uno con la respectiva desviación estándar

Respecto a los resultados que la prueba t de Student para muestras emparejadas se presenta la siguiente tabla:

Tabla 13

Prueba de muestras emparejadas

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Estructura de la Institución Educativa (Después) - Estructura de la Institución Educativa (Antes)	,177	,463	,059	,060	,295	3,021	61	,004
Par 2	Responsabilidad (Después) - Responsabilidad (Antes)	,548	,935	,119	,311	,786	4,617	61	,000
Par 3	Recompensa (después) - Recompensa (Antes)	,032	,478	,061	-,089	,154	,531	61	,597
Par 4	Desafío (después) - Desafío (Antes)	,548	1,003	,127	,294	,803	4,305	61	,000
Par 5	Relaciones (después) - Relaciones (Antes)	,661	1,101	,140	,382	,941	4,731	61	,000
Par 6	Cooperación con la Institución (después) - Cooperación con la Institución (Antes)	,565	1,018	,129	,306	,823	4,366	61	,000
Par 7	Estándares (después) - Estándares (Antes)	,258	,571	,072	,113	,403	3,560	61	,001

Par 8	Conflictos (después) - Conflictos (Antes)	,661	1,070	,136	,389	,933	4,865	61	,000
Par 9	Identidad (después) - Identidad (Antes)	,677	1,238	,157	,363	,992	4,307	61	,000

Fuente: Elaboración propia con ayuda del programa informático SPSS.

Toma de decisión:

En las tablas 12 y 13 precedentes, se lee los resultados al aplicar la prueba t de Student, como el valor de significancia bilateral del estadístico es p es menor que $\alpha = 0,05$ en todos los casos con excepción del par 3 respectos a la Recompensa organizacional, entonces tenemos suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y afirmamos que; con una probabilidad de error menor 5% que la aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en el clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca.

Para el caso de la Recompensa organizacional decimos que las estrategias del Gung Ho no influye significativamente en la recompensa organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El objetivo de esta tesis es determinar la influencia de la aplicación de la estrategia del Gung Ho en el clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019, los resultados encontrados al desarrollar el trabajo de campo y al aplicar el pretest y el postest correspondiente se obtiene una clara diferencia en los puntajes; por ejemplo tenemos que el mínimo varía de 38 a 43 puntos del pretest al postest respectivamente, asimismo el puntaje máximo varía de 63 a 72 y el promedio varía de 52,90 con una desviación estándar de 5,875 a 57,06 con una desviación estándar de 6,129. En la misma línea realizada la prueba de hipótesis, se confirma que las mejoras registradas son estadísticamente significativas a un nivel de confianza del 95%. Los resultados hallados están alineados con los hallazgos de Zans (2017), cuando concluye que el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores. En el mismo sentido están los resultados de Palomino & Peña (2016), Lasluisa (2017) y de Villadiego & Alzate (2016). Sin embargo difiere de los resultados de Medina (2017) cuando concluye que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente, quizá al ser bajo es poco importante pero no se debe perder de vista para las interpretaciones cuando llevan a tomar decisiones importantes.

Respecto al primer objetivo específico planteado, que fue: Determinar la influencia de la aplicación de estrategias del Gung Ho en la idea de la Estructura organizacional en los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, los resultados hallados en la correspondiente muestra de estudio, al aplicar el pretest y el postest da cuenta respecto a la estructura organizacional, que: el 35,48% de los docentes manifiestan que es deficiente y luego esta forma de apreciación disminuye hasta el 27,42%; en el postest. El 64,52% opinan que es regular, en el postest esta apreciación aumenta al 69,35%. Finalmente, en el postest se tiene el 3,23% de los docentes quienes dicen que la estructura organizacional esta bueno, lo cual no se ve antes en el pretest. Este resultado se ratifica con la prueba de hipótesis específica 1, la cual demuestra que dicha mejora es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%. Estos resultados tienen coincidencia con los que obtuvo Lasluisa (2017) cuando concluye que el clima organizacional en el que se desenvuelve una organización incide directamente en el desempeño laboral de cada uno de sus integrantes.

Respecto al segundo objetivo específico, que fue: Determinar la influencia de la aplicación de estrategias del Gung Ho en la responsabilidad organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, los resultados que hallados en la muestra de estudios establecen que al inicio el 22,58% de los docentes manifiestan que la responsabilidad organizacional es deficiente, el 51,61% manifiestan que es regular y el 25,81% manifiestan que es bueno, luego en postest se tiene que: el 83,87% de los docentes manifiestan que es deficiente y el 16,13% manifiestan que es bueno. Se aprecia en el postest una polarización de la apreciación de los docentes con relación a la responsabilidad organizacional. Pensamos que estos resultados demuestran que los docentes emiten una respuesta más sincera y consciente que en el pretest, debido a las condiciones en que realizan su trabajo. En este sentido los resultados hallados coinciden con los de Piloso & Saavedra (2015), cuando concluye que “Las condiciones físicas que se han identificado como: infraestructura, herramientas de trabajo disponibles, deficiencias de espacios no son buenas”.

Con relación al objetivo tercero que fue: Determinar la influencia de la aplicación de estrategias del Gung Ho en la recompensa organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca. Los resultados en la muestra de estudios fueron: En el pretest, el 90,32% de los docentes manifiestan que la recompensa organizacional es deficiente, el 4,84% manifiestan que es regular y el 4,84% manifiestan que es bueno. Luego en el postest, el 41,94% de los docentes manifiestan que la recompensa

organizacional es deficiente, el 51,61% manifiestan que es regular y el 6,45% manifiestan que es bueno. Se aprecia una mejora de la apreciación de los docentes en cuanto al a la recompensa organizacional, entendemos que en el postest los docentes están apreciando la recompensa organizacional en un sentido más amplio e integral, es decir el clima organizacional tendría una mejora. Estos resultados tienen relación con los de Espichan (2017), cuando concluye que a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral. Al contrastar la hipótesis específica 3 da cuenta que las estrategias del Gung Ho no influye significativamente en la recompensa organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca.

Respecto al objetivo específico cuarto, el cual fue: Determinar la influencia de la aplicación de estrategias del Gung Ho en el desafío organizacional de los docentes. Los resultados obtenidos en la muestra de estudios refieren en el pretest, que el 61,29% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 38,71% manifiestan que es bueno y en el postest que el 41,94% de los docentes manifiestan que es regular, el 58,06% manifiestan que es bueno. Se observa una mejora notable, del 38,71% quienes aprecian que el desafío organizacional es bueno pasa al 58,06%, además no se cuenta con apreciaciones de deficiente en el postest. Se entiende que luego de la aplicación de las estrategias del Gung Ho los docentes tienen una precepción diferente respecto al desafío organizacional. La contrastación de la hipótesis específica cuatro da cuenta que efectivamente que las estrategias del Gung Ho no influye significativamente en el desafío organizacional en los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca.

Respecto al objetivo específico cinco, el mismo que fue: Determinar la influencia de la aplicación de estrategias del Gung Ho en la relación organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe. En la muestra de estudio se halla en el pretest, que el 38,71% de los docentes manifiestan respecto a la relación organizacional que es deficiente, el 58,06% manifiestan que es regular y el 3,23% manifiestan que es bueno, luego en el postest se halla que el 12,90% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 75,81% manifiestan que es regular y el 11,29% manifiestan que es bueno. Se nota una clara diferencia a favor de la aplicación de las estrategias del Gung Ho. La contrastación de la hipótesis específica cinco, se tiene que las diferencias son significativas a un nivel de confianza del 95%.

Respecto al objetivo específico seis que fue: Determinar la influencia de la aplicación de estrategias del Gung Ho en la cooperación organizacional de los docentes en las

Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe. Los resultados que se obtienen en la muestra de estudios dan cuenta en el pretest que el 64,52% de los docentes manifiestan que la cooperación organizacional es deficiente, el 35,48% manifiestan que es bueno. Luego en postest se tiene que el 40,32% de los docentes manifiestan que es regular y el 59,68% manifiestan que es bueno. Como puede verse existe una ligera mejora en la apreciación de los docentes, pues ya no se cuenta con la apreciación de deficiente. Al contrastar de la hipótesis específica seis, se tiene que las diferencias son significativas a un nivel de confianza del 95%. Estos resultados son coincidentes con los resultados de Villadiego & Alzate(2016) cuando concluye que las relaciones interpersonales sí influyen en gran medida en el clima organizacional.

Asimismo, respecto al objetivo específico siete que fue: Determinar la influencia de la aplicación de estrategias del Gung Ho en los estándares organizacionales de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe; nuestros resultados obtenidos en el pretest indican que el 1,61% de los docentes manifiestan que los estándares organizacionales son deficientes, el 75,81% manifiestan que es regular y el 22,58% manifiestan que es bueno. Luego en el postest se tiene que el 1,61% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 35,48% manifiestan que es regular y el 62,9% manifiestan que es bueno. Quienes manifiestan que estándares organizacionales son deficientes pasan de 75,81% a 1,61% y quienes opinan que es bueno pasa de 22,58% a 62,9%; es decir se tiene una diferencia notable. En seguida cuando se contrasta la hipótesis específica siete se verifica que estas diferencias son significativas a un nivel de confianza del 95%.

De la misma manera, respecto al objetivo específico ocho que fue: Determinar la influencia de la aplicación de estrategias del Gung Ho en los conflictos organizacionales de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe; los resultados en el pretest indican que el 46,77% de los docentes manifiestan que los conflictos organizacionales son deficientes, el 46,77% manifiestan que es regular y el 6,45% manifiestan que es bueno. Luego en el postest se tiene respecto a los conflictos organizacionales que el 27,42% de los docentes manifiestan que es deficiente, el 61,29% manifiestan que es regular y el 11,29% manifiestan que es bueno. Quienes manifiestan que los conflictos organizacionales son deficientes pasan de 46,77% a 27,42% y quienes opinan que es bueno pasa de 6,45% a 11,29%; es decir se tiene una clara diferencia. En seguida cuando se contrasta la hipótesis específica ocho se verifica que estas diferencias son significativas a un nivel de confianza del 95%.

En el mismo sentido, respecto al objetivo específico nueve que fue: Determinar la influencia de la aplicación de estrategias del Gung Ho en la identidad organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, nuestros resultados establecen una diferencia de postest respecto al pretest, de manera que: quienes manifiestan que la identidad organizacional son deficientes pasan de 79,03% a 17,74%; quienes manifiestan que es regular pasa de 4,84% a 58,06% y quienes opinan que es bueno pasa de 16,13% a 24,19%; es decir se tiene una clara diferencia. En seguida cuando se contrasta la hipótesis específica nueve se verifica que estas diferencias son significativas a un nivel de confianza del 95%.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

A manera de conclusiones del presente trabajo anotamos a los siguientes:

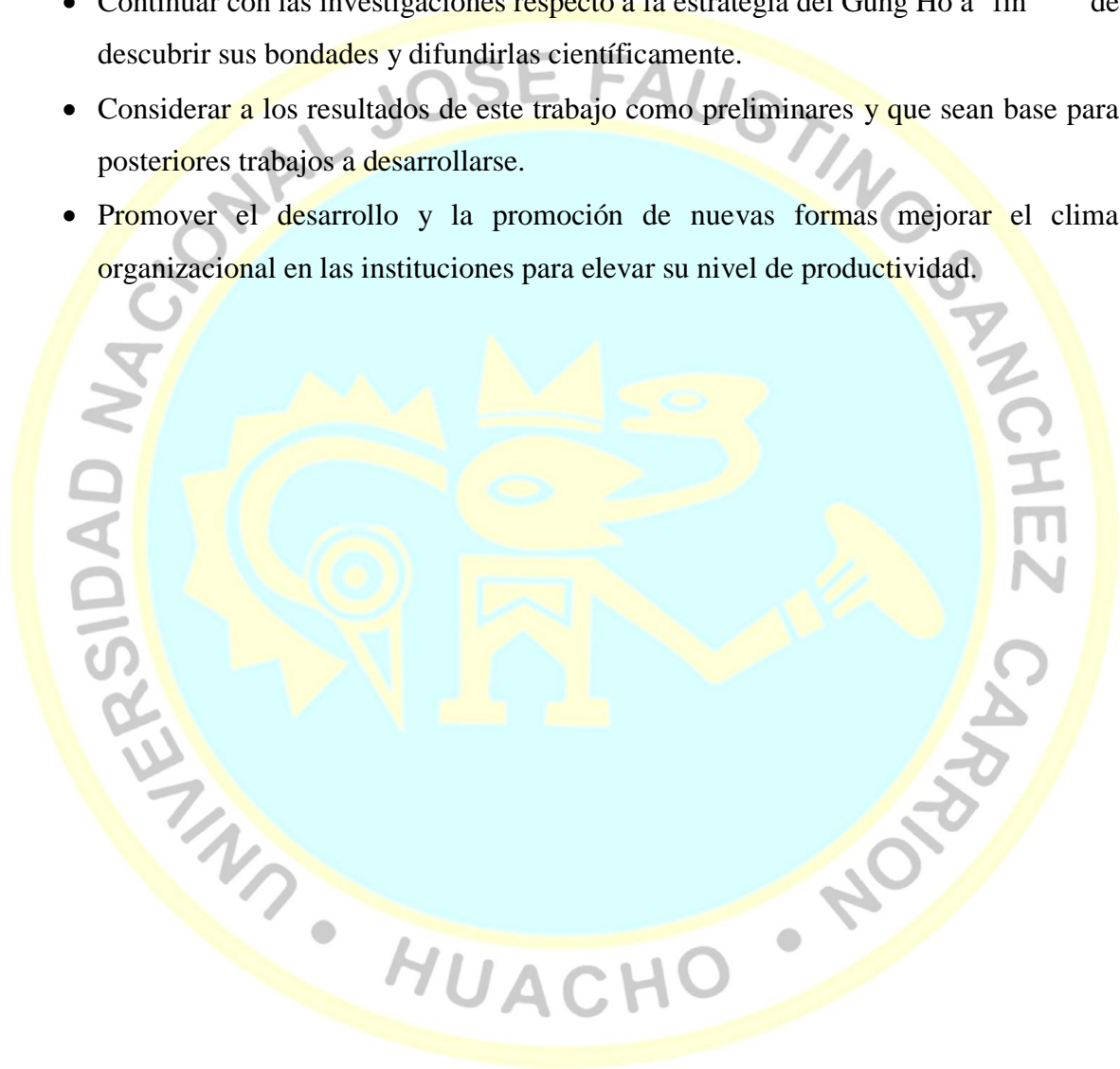
- El Gung Ho es una técnica gerencial eficiente para aprovechar al máximo el potencial de las personas en una empresa, una institución u organización; refiere que se trata de llegar a una situación en los cuales el trabajo individual es fundamental y cada quien tiene el pleno control de sus actividades y en donde prevalece trabajar colectivamente.
- La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en el clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe en la provincia de Barranca, 2019. En efecto los resultados hallados al aplicar el pretest y el postest correspondiente se tiene que el puntaje promedio varía de 52,90 con una desviación estándar de 5,875 a 57,06 con una desviación estándar de 6,129.
- La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en la idea de la Estructura y en la responsabilidad organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe en la provincia de Barranca, 2019.
- La aplicación de estrategias del Gung Ho no influye significativamente en la recompensa organizacional, (al menos no se cuenta con suficiente evidencia estadística) de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe en la provincia de Barranca, 2019.

- La aplicación de estrategias del Gung Ho influye significativamente en desafío organizacional, en la relación organizacional, en la cooperación organizacional, en los estándares organizacionales, en los conflictos organizacionales y en la identidad organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe en la provincia de Barranca, 2019.



6.2 Recomendaciones

- La estrategia del Gung Ho debe aplicarse en todas las instituciones para que se desarrollen eficientemente para llegar a una situación en los cuales el trabajo individual es fundamental y cada quien tiene el pleno control de sus actividades y en donde prevalece trabajar colectivamente.
- Continuar con las investigaciones respecto a la estrategia del Gung Ho a fin de descubrir sus bondades y difundirlas científicamente.
- Considerar a los resultados de este trabajo como preliminares y que sean base para posteriores trabajos a desarrollarse.
- Promover el desarrollo y la promoción de nuevas formas mejorar el clima organizacional en las instituciones para elevar su nivel de productividad.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Aguado, J. (2012). *Tesis: Clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. Lima - Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Albañil, A. (2015). *Tesis: El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. Piura - Perú: Universidad de Piura.
- Espichan, L. (2017). *Tesis: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa E & C Contadores S.A.C., 2016*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Fuentes, H. (2010). *Tesis: La didáctica del docente y el grado de aceptación por el aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Electrónica y Mecatrónica de la Universidad Tecnológica del Perú*. Lima: UNMSM.
- Gálvez, L. (2017). *Tesis: Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, del distrito de Lima, Perú, año 2017*. Lima - Perú: Universidad César vallejo.
- García, G., & Segura, A. (2014). *Tesis: El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay – 2013*. Huari - Perú: Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Lasluisa, L. (2017). *Tesis: Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery. Cia. Ltda.* Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Medina, A. (2017). *Tesis: Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito - Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Palomino, M., & Peña, R. (2016). *Tesis: El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda.* Cartagena - Colombia: Universidad de Cartagena.
- Piloso, S., & Saavedra, K. (2015). *Tesis: Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del Cantón Milagro*. Milagro - Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
- Villadiego, A., & Alzate, K. (2016). *Tesis: Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016*. Cartagena - Colombia: Universidad de Cartagena.

Zans, A. (2017). *Tesis: Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Managua - Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Badillo, G., & Asencio, K. (2009). *El funcionamiento organizacional desde un enfoque psicológico*. La Habana: Feijóo.
- Cabrera, N. (2003). *Clima organizacional, deseo y demanda*. La Habana: Facultad de Psicología.
- Casillas, S. (2006). Percepción de alumnos y profesores sobre el “buen” docente universitario. *En revista española Papeles Salmantinos de Educación N° 6*.
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw – Hill Interamericana de México: S. A.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos, Organizaciones, estructura, procesos y resultados*. México: McGraw – Hill Interamericana de México: S. A. Quinta Edición.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos*. Santa Fe de Bogotá - Colombia: McGraw Hill Interamericana.
- Consejo Nacional de Educación. (2004). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima - Perú: CNE - Minedu.
- Dessler, G. (1979). *Organización y Administración: enfoque situacional*. México: Prentice Hall.
- Granell, E. (1997). *Éxito gerencial y cultural: Retos y oportunidades en Venezuela*. Caracas: IESA.
- Hernández, R., Fernández, C. y otros. (2010). *Metodología de Investigación*. México : McGraw Hill.
- Likert, R. (1967). *The human Organization*. Nueva York: McGraw Hill.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Martínez, M. (2003). *Clima Organizacional*. Madrid: Puntos de vista.
- Phegan, B. (1998). *Desarrollo de la cultura de su empresa*. México: Panorama Editorial S. A.
- Phegan, B. (1998). *Desarrollo de la cultura de su empresa*. México: Panorama Editorial S. A.

Robbins, C. (1996). *Comportamiento Organizacional: Teoría y práctica*. México: Prentice Hall.

Rodríguez, A. (1999). *La gestión de la calidad*. Santiago: Ariel.

Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El manual moderno.

Valle, M. (1995). *Gestión estratégica de recursos humanos*. California: Addison Wesley Iberoamericana.

7.3 Fuentes hemerográficas

Rodríguez, A, y Hernández, M. (2002). Los beneficios generados por la relación: Un análisis unilateral a partir de la teoría de reursos y capacidades. *Cuadernos de administración*, 115 - 136.

7.4 Fuentes electrónicas

Alfaro, E; Alfaro, J.; Mondejar, J. y Vargas, M. (12 de noviembre de 2018). *Discover the world's research*. Obtenido de Control estadístico de la calidad: una breve reseña histórica:

https://www.researchgate.net/publication/28083116_Control_estadistico_de_la_calidad_una_breve_resena_historica

Blanchard, K., & Bowles, S. (31 de octubre de 2003). *Gung Ho*. Obtenido de Cómo aprovechar al máximo el potencial de las personas: <https://es.scribd.com/doc/255489781/Gung-Ho>

Morelos, J. (20 de mayo de 2015). *GuidoUlloa*. Obtenido de Gung Ho: la filosofía del cambio empresarial: <http://guidoulloa.com/blog/gung-ho-la-filosofia-del-cambio-empresarial/>

Wikipedia. (20 de diciembre de 2018). *Wikipedia*. Obtenido de Definición de gestión: <https://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n>

Wikipedia. (12 de diciembre de 2018). *Wikipedia*. Obtenido de Definición de organizaciones: <https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n>

ANEXOS

ANEXO 01

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA ESTRATEGIAS DEL GUNG HO EN LA GESTION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

Estimado docente:

El objetivo de esta medición es diagnosticar el clima organizacional de la Institución en sus diferentes aspectos, para detectar aspectos fuertes y débiles con el fin de planificar y ejecutar acciones que lleven a su mejoramiento.

- 4 Muy Satisfecho - Siempre
- 3 Satisfecho- Casi Siempre
- 2 Poco satisfecho – Pocas Veces
- 1 Insatisfecho – Nunca

Marque con una X la opción, según la valoración que creas conveniente, respecto a la gestión en la Institución educativa.

Indicadores	1	2	3	4
Estamos en un trabajo que vale la pena.				
Todos trabajan hacia una meta compartida.				
Los valores guían todos los planes, decisiones, acciones.				
Cada persona tiene el control de su trabajo.				
Los pensamientos, sentimientos, necesidades y sueños se respetan, se escuchan y se actúa al respecto.				
Nos sentimos capaces y comprometidos con un reto.				
Todo se felicita y se estimulan en cada paso del camino.				
El estimular genera entusiasmo y mayor motivación				
Se otorgan premios a los que trabajan excelentemente.				
Se dialoga y se convence para mejorar cada día en el trabajo				

Comentarios _____

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 02

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA

Estimado docente:

El objetivo de esta medición es diagnosticar el clima organizacional de la Institución en sus diferentes aspectos, para detectar aspectos fuertes y débiles con el fin de planificar y ejecutar acciones que lleven a su mejoramiento.

- 4 Muy Satisfecho - Siempre
- 3 Satisfecho- Casi Siempre
- 2 Poco satisfecho – Pocas Veces
- 1 Insatisfecho – Nunca

Marque con una X la opción, según la valoración que creas conveniente, respecto al clima organizacional en la Institución educativa.

Indicadores	1	2	3	4
La mayoría de docentes nos sentimos satisfechos con el ambiente físico de nuestra IE.				
Cuento con espacio suficiente para hacer mi trabajo adecuadamente.				
Tengo definidas claramente las funciones de mi puesto y mis límites de responsabilidades.				
El Director dirige eficazmente el trabajo en equipo.				
El director toma las decisiones con la participación del personal docente.				
Por lo general, los docentes que trabajan bien son reconocidos en esta IE.				
Existe reconocimiento de Dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la organización.				
Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo.				
Tengo las competencias que el puesto requiere.				
Hay una comunicación fluida entre los docentes de la IE.				
En esta institución hay docentes que se oponen al cambio.				
Con frecuencia los colegas hablan mal de otros colegas de la institución.				
Mis colegas y yo sabemos quiénes son nuestra meta final (los estudiantes).				
Mis colegas y yo nos apoyamos para servir a los estudiantes y padres de familia.				
Considero que necesito capacitación en algún área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo				

Hay evidencia de que el director me apoya en mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo.				
Recibo la información que requiero para mi trabajo.				
Aquí cada área o nivel trabaja por su propia cuenta.				
El ambiente que se respira en la institución educativa es tenso.				
Me siento motivado y me gusta mi trabajo				
Me gustaría seguir trabajando en mi área de trabajo.				

Comentarios _____

¡Gracias por su colaboración!



ANEXO 03

PLAN DE TRABAJO

DEL PROYECTO:

**LA ESTRATEGIA DEL GUNG HO Y EL
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS
DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO
DE SUPE, BARRANCA, 2019.**

PRESENTADO POR:

FLORMIRA NAIMA PADILLA CADENAS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA
GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA**

ASESOR:

Dr. Edgar Tito Susanibar Ramírez

HUACHO – 2019

PLAN DE TRABAJO

I. DATOS GENERALES:

UGEL	: N° 16 - Barranca
Instituciones Educativas	: N° 20523 “Corazón de Jesús” “Francisco Vidal Laos”
Nivel	: Secundaria
Turno	: Mañana y Tarde
Lugar/ Provincia	: Barranca
Responsable	: Lic. Flormira Naima Padilla Cadenas
Directores	: Elba Montalván de Pinto : Héctor Norabuena Cervantes
Duración	: Mayo – Junio

II. FUNDAMENTACIÓN:

El plan de trabajo del proyecto de tesis es una actividad de corto plazo, que tiene como finalidad contribuir a las necesidades y requerimientos que tienen las Instituciones Educativas en el área de administración, durante el periodo lectivo 2019. El presente plan de trabajo del proyecto de tesis, aplicado a nivel institucional consiste en la implementación de un **“taller de capacitación y formación docente en la aplicación de la estrategia del Gung Ho en el clima organizacional”** en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la jurisdicción de supe. Este trabajo se realizará con los docentes del nivel secundaria de todas las áreas. Se realizarán 3 talleres, una semanal, cada taller durara 2 horas pedagógicas. Que tiene como propósito fundamental crear un conjunto de interrelaciones al interior de la organizacional que favorecen a las personas quienes laboran en tal o cual institución como puede ser: un colegio, una empresa u otro. Se trata de un tema que gana la atención de muchos gerentes o directivos, dado que si se diagnostica a tiempo y debidamente ayuda a resolver las situaciones problemáticas.

Según Ken Blanchard y Sheldon Bowles, El GUNG HO para las empresas debe ser entendidas como una estrategia para ganar. A través de ella se usa diversas estrategias que conducen a la selección, formación, desarrollo y realización y éxito de los equipos de trabajo. Cuando se trata de conducir un equipo deportivo a ganar se emplean todas las herramientas que sean necesarias para los miembros, en este caso estas estrategias se fundamentan en tres componentes:

- Direccionamiento Estratégico (“ESPÍRITU DE LA ARDILLA”).
- Gerencia por procesos que incluye la planeación Táctica y metodologías para la identificación y solución de cuellos de botella (“ESTILO DEL CASTOR”).
- Sistema de reconocimiento al trabajo en equipo (“DON DEL GANSO”).

El Gung Ho es una estrategia de trabajo que se centra en lograr que el recurso humano (personal administrativo, de servicio y docentes) se sienta motivado y comprometido con la institución y a su vez manteniendo un clima organizacional favorable.

III. FINES:

Fortalecer el clima organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe en la ciudad de Barranca con la de la aplicación de la estrategia del Gung Ho.

Promover el liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y motivación, de los docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe en la ciudad de Barranca con la de la aplicación de la estrategia del Gung Ho.

IV. OBJETIVOS GENERALES:

Determinar la influencia de la aplicación de la estrategia del Gung Ho en el clima organizacional de los docentes en la Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

V. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Determinar la influencia de la aplicación del direccionamiento estratégico en el clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

Determinar la influencia de aplicación de la Identificación y solución del cuello de botella en el clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

Determinar la influencia de la aplicación del Sistema de reconocimiento al trabajo en equipo en el clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Supe, Barranca, 2019.

VI. BASES LEGALES:

- Ley General de Educación
- Ley de Reforma Magisterial N° 29944.
- Reglamento de elaboración de tesis de maestría de la UNJFSC
- Tesis de Maestría

VII. ESTRATEGIAS DE TRABAJO:

Aplicación de la estrategia Gung Ho que consiste en tres etapas:

a) Direccionamiento Estratégico (ESPÍRITU DE LA ARDILLA).

Es entender el porqué de nuestro trabajo y que tan importante es, en otras palabras es tener en cuenta el de que nuestro trabajo es importante y vale la pena.

Para lograr este primer pilar “El espíritu de la ardilla” debemos fijar una meta compartida que se haya establecido en equipo, la cual responda al interés, apoyo y compromiso de todos los miembros de la institución. Estas marcaran el punto de inicio para llegar a donde queremos en un futuro.

Estos objetivos solo se llevarán a cabo bajo el liderazgo de un jefe Gung Ho. Él, quien vera en los valores la guía para conseguir los objetivos, ya que estos son la base en las cuales podemos sostener nuestro esfuerzo.

La unión de estos elementos hará que el trabajador se sienta importante en su puesto y que las actividades que realiza son de valor y que es indispensable para el correcto funcionamiento de la empresa o institución, de esta manera el trabajador adquirirá sentido de pertenecía y amor por su trabajo.

Estos elementos son los que logran que el trabajador se sienta importante realizando su actividad y que valore lo que hace, de tal forma que adquiera sentido de pertenencia y “el amor propio”.

b) Gerencia por procesos que incluye la planeación Táctica y metodologías para la identificación y solución de cuellos de botella (ESTILO DEL CASTOR).

Es ejercer el dominio de manera independiente de tal manera que se pueda alcanzar la meta a su vez es tener un alto grado de control sobre nuestro futuro, es demostrar que estamos en la capacidad de hacer las cosas de manera idonea.

Para lograr el estilo del castor los administradores o directivos deben dejar que su personal cumplan con sus funciones. Así como asignar al personal el puesto y la actividad de manera correcta, luego dejar que los valores y la meta guíen su trabajo.

La organización debe apoyar a su personal y valorar su trabajo en la medida de su avance, de esta manera ellos asumirán el control de su progreso. La organización debe retar a su personal a dar un poco más teniendo en cuenta sus capacidades y destrezas en busca de sus objetivos.

En conclusión los administradores o directivos deben de ser jefes sin ser dictadores y deben comunicar a su personal cada avance que se haga en búsqueda de la meta, de esta manera se generará un acceso total a la información y todos compartirán las acciones realizadas y las que faltan para llegar a la meta.

c) Sistema de reconocimiento al trabajo en equipo (DON DEL GANSO).

Consiste en alentar, estimular constantemente a los demás a seguir adelante, en brindarles apoyo mutuo e incondicional, en transmitir un espíritu de fortaleza que impulse a los demás a realizar su trabajo de manera correcta, tomando en cuenta que su trabajo es importante y que vale la pena.

Para conseguir el “Don de Ganso” es necesario brindar las condiciones necesarias al personal tales como un buen sueldo, gratificaciones o bonos de producción, así como nutrir el espíritu de los empleados con felicitaciones.

Las felicitaciones o estímulos verbales deben ser sinceras y afectuosas pues ayudan a recordar al personal que lo que está realizando es útil para el logro de las metas compartidas.

El administrador o directivo debe considerar que “El don del ganso” considera dar premios o incentivos a los que han trabajado excelente, consiste en delegar funciones a un miembro del equipo para que este dirija un proyecto de suma importancia sin ejercer control o presión por el contrario reconociendo y felicitando su progreso.

Por último, se deben dar ánimo y reconocimiento mutuo entre los diferentes actores de la institución.

El Gung Ho es una estrategia que plantea sus principios desde la observación del accionar de algunos animales (la ardilla, el castor y el ganso) y como estos se relacionan con la naturaleza. Esto nos da entender de cuán importantes es nuestro entorno para lograr dar solución a nuestros problemas, con solo ver más allá de nuestras narices y tener la mente abierta a nuevas formas de solucionar los problemas.

VIII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

ACTIVIDAD	CRONOGRAMA					FINANCIAMIENTO	RESPONSABLE
	MESES						
	1s	2s	3s	4s	5s		
<ul style="list-style-type: none"> • Inauguración y presentación del taller “Aplicación del Gung Ho” • “Llegar juntos es el inicio” • Toma del pre-test 	X					Autofinanciado	Maestría
<p>SESIÓN 1: Direccionamiento Estratégico (ESPÍRITU DE LA ARDILLA).</p> <p>“Iniciar juntos en un trabajo que vale la pena es el progreso”</p>		X				Autofinanciado	Maestría
<p>SESIÓN 2: Responsable por procesos conteniendo</p>			X			Autofinanciado	Maestría

<p>los planes las tácticas y metodologías conducentes a la determinación y la solución de los puntos críticos (ESTILO DEL CASTOR).</p> <p>“Sostenerse juntos en el trabajo autónomo es el camino al éxito”</p>						
<p>SESIÓN 3: Sistema de reconocimiento al trabajo en equipo (DON DEL GANSO).</p> <p>“Motivarnos para llegar juntos al final, éxito total”</p>			X		Autofinanciado	Maestrísta
<p>Clausura y agradecimiento por la participación a los docentes.</p> <p>Aplicación del Post-test</p> <p>Informes Finales</p>			X	X	Autofinanciado	Maestrísta

IX. MATERIALES PARA UTILIZAR EN LAS SESIONES

Nº	MATERIALES	COSTO
1.	Equipo multimedia	Gestión en dirección
2.	Laptop	Autofinanciado
3.	Pizarra	Gestión en dirección
4.	Plumones	Gestión en dirección
5.	Folder	Autofinanciado

6.	Lapiceros	Autofinanciado
7.	Banner publicitario	Autofinanciado
8.	Hojas bond	Autofinanciado
9.	Fotocopias de las guías de trabajo	Autofinanciado
10.	Presentes por asistencia	Autofinanciado
11.	Certificación	Autofinanciado

X. RECURSOS:

- a) **Humanos:** director y docentes
- b) **Materiales:** Plan de trabajo, Fotocopia, Hojas de trabajo, Pizarra, Plumones, etcétera.

XI. FINANCIAMIENTO:

- Recursos Propios

XII. EVALUACION:

a) De inicio:

Se tomara un pretest para conocer la realidad del clima organizacional en los docentes de las dos Instituciones Educativas Estatales “Francisco Vidal Laos” y N° 20523 “Corazón de Jesús” del distrito de Supe – Barranca, 2019.

b) De Procesos:

Consiste en desarrollar los talleres de acuerdo a las etapas del Gung Ho y realizar un informe del avance de las actividades, la misma que será semanal en la institución educativa estatal N° 20523 “Corazón de Jesús” del distrito de Supe – Barranca, 2019.

c) Final:

Consiste en tomar un postest al grupo experimental en el cual se evaluara los resultados de la aplicación de la estrategia del Gung Ho en los docentes de las dos Instituciones Educativas Estatales “Francisco Vidal Laos” y N° 20523 “Corazón de Jesús” del distrito de Supe – Barranca, 2019.

Supé 27 de abril de 2019

FLORMIRA NAIMA PADILLA CADENAS

Docente Maestrísta

ANEXO 04 SESIONES DE TRABAJO



DURACIÓN:
2 Horas
Pedagógicas



DOCENTE:
Lic. Flormira
Padilla Cadenas



Conocer el porqué de nuestro trabajo y que tan importante es para la humanidad, es decir, es tener en cuenta de que nuestro trabajo vale la pena.



GUNG HO ETAPA :	Direccionamiento Estratégico (ESPÍRITU DE LA ARDILLA).
Título de la sesión	“Iniciar juntos en un trabajo que vale la pena es el progreso”

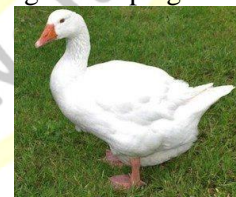
APRENDIZAJES ESPERADOS:

GUNG HO APRENDIZAJE ESPERADO	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	EVALUACIÓN INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	MATERIALES Y RECURSOS:
Mejorar la productividad, calidad, el grado de satisfacción del cliente con el servicio y disminuir los costos de operación entre otros a través de una efectiva Gerencia de Procesos.	Identificamos las características de la ardilla en un esquema.	<ul style="list-style-type: none"> Lista de cotejo 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo multimedia Separatas Folder Lapiceros

SECUENCIA DIDÁCTICA:

INICIO: (minutos)

- La maestría les da la bienvenida a los docentes de la Institución Educativa N° 20523 “Corazón de Jesús” agradece la participación, luego establece las normas de convivencia según los propósitos de la sesión (no más de cuatro)
- La maestría presenta una diapositiva con tres imágenes y plantea las siguientes preguntas:



- ✓ ¿Creen que las personas podemos aprender de los animales?
 - ✓ ¿Qué formas de comportamiento de los animales creen que podríamos imitar?
 - ✓ ¿Conoces situaciones en las que la actitud o comportamiento de un animal te dejó sorprendido?
 - ✓ ¿Qué sabes del Gung Ho?
 - ✓ ¿Qué sabes de la ardilla, el castor y el ganso?
- La maestría escucha atentamente las respuestas de los docentes y relaciona el trabajo de los animales con las de los seres humanos.
- La maestría, plantea los propósitos de la sesión: **“Conocer sobre el Gung Ho (espíritu de la ardilla)”**

PROCESO: (minutos)

- La maestra presenta el fragmento del video que corresponde al espíritu de la ardilla.
- (<https://www.youtube.com/watch?v=2S89iRtWKi8&list=PLN70a1hcI5s6VmD8uWOMpRskMD8YUNCYP&index=1>)
- La maestra motiva a que los docentes colocando la imagen de la ardilla y les pide que realicen comentarios con base en las siguientes preguntas:
 - ✓ ¿qué les ha parecido el video?,
 - ✓ ¿Quién y cómo es el protagonista?
 - ✓ ¿qué tema aborda este video?
 - ✓ ¿en qué se parece la ardilla al ser humano ¿en qué se diferencian?
 - ✓ ¿Qué observaron de la forma en que desarrollan las ardillas sus actividades?
 - ✓ ¿Por qué es importante la ardilla en el Gung Ho?
- La maestra conversa con ellos en un diálogo fluido, donde intercambian pareceres sobre las preguntas y con estos insumos, los docentes podrán tener mayores elementos para abordar el esquema sobre el “Espíritu de la ardilla”
- La maestra orienta el trabajo de los docentes, con base en lo observado da precisiones, aclaraciones y reconoce los logros que ha observado del trabajo realizado. Asimismo, ordena la participación asignándole un número a cada equipo. Estimulándoles a superar aquello que aún falta ajustar o mejorar.
- A partir de lo trabajado, la maestra en interacción con los docentes, concluyen en que existen 3 ejes “Espíritu de la ardilla”

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO (“Espíritu de la ardilla”)

- **TRABAJO QUE VALE LA PENA.**

“La ardilla trabaja incesantemente porque sabe que es importante recoger suficiente cantidad de frutos secos para la época en la que no abunda la comida. Todos los trabajos son importantes, hay que comprender y valorar la grandeza de lo que se hace. Saber que contribuimos a mejorar el mundo. Es la noción, no el trabajo. Es la forma como el trabajo ayuda a otros, no el número de unidades que pasan por las manos. Es conocer el porqué de nuestro trabajo y que tan importante es para la humanidad, es decir, es tener en cuenta de que nuestro trabajo vale la pena.
Resultado: amor propio – una emoción cuyo poder está al mismo nivel que el del amor y el odio”
- **TODOS DEBEN TRABAJAR HACIA UNA META COMPARTIDA.**

“Compartir una meta significa conseguir que los demás la apoyen, no simplemente anunciarla. Ganarse la confianza y el anteponer los intereses de los miembros del equipo contribuyen a que las metas sean apoyadas. El gerente establece las metas críticas, la visión de la empresa. El equipo puede establecer las demás. (La gente se inclina más a apoyar las cosas que ha ayudado a crear.) Las metas son hitos que se plantan en el camino hacia el futuro entre el punto donde uno se encuentra y aquél al cual desea llegar. Ayudan a centrar la atención de manera productiva. Para alcanzar el espíritu de la ardilla debemos trabajar en pos de una meta compartida, de una meta establecida en equipo, la cual posea todo el interés, apoyo y compromiso de la gente que ha participado en el proceso. Estas marcarán el derrotero desde nuestro punto actual hasta aquel en donde queremos estar en el futuro”.
- **LOS VALORES SIRVEN DE GUÍA PARA TODOS LOS PLANES, DECISIONES Y ACTUACIONES.**

“Las metas son para el futuro. Los valores son el presente. Las metas se fijan. Los valores se viven. Las metas cambian. Los valores son rocas en las cuales se puede confiar. Las metas ponen a andar a la gente. Los valores sustentan el esfuerzo. Los valores se hacen realidad únicamente cuando usted los refleja en su manera de actuar y en la manera como exija que los demás actúen.
En una organización Gung Ho, los valores son el verdadero jefe.

<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes exponen el trabajo realizado de manera grupal la maestra reconoce los logros que ha observado del trabajo realizado. • Los docentes, con orientación de la maestra, contrastan la información proporcionada con lo trabajado. Identifican las características del espíritu de la ardilla”
<ul style="list-style-type: none"> • CIERRE: (minutos)
<ul style="list-style-type: none"> • Se responden a preguntas metacognitivas y se reflexiona sobre lo aprendido. • Se cierra la sesión con las preguntas de METACOGNICION : • ¿Qué aprendimos hoy? (Competencia) • ¿Cómo lo aprendimos? • ¿Qué dificultades hemos tenido para aprender? • ¿Qué es lo más fácil y mejor que hemos hecho?, • ¿Qué necesitamos mejorar?, ¿para qué nos servirá lo aprendido?
EXTENSION
<ul style="list-style-type: none"> • Dialogan con sus pares y desarrollan, en la escuela las actividades que se ha fijado dentro del primer paso “el don de la ardilla” • Cierra el tema dejándoles una tarea una ficha en la cual consignaran POR QUÉ SU TRABAJO VALE LA PENA.



EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • La evaluación realizada con base en los criterios o indicadores evalúe la participación de sus docentes mediante la lista de cotejo: 		
INDICADORES	SÍ	NO
Participa y se involucra en el trabajo.		
Menciona características y relaciones que presentan los personajes		
Trabaja junto a sus compañeros el esquema de las motivaciones y actitudes del personaje		
Identifica el tema principal		
Opina sobre el video		



DURACIÓN:
2 Horas
 Pedagógicas



DOCENTE:
 Lic. Flormira
 Padilla Cadenas



Conocer que no hay líder y que todos somos líderes en nuestro trabajo autónomo.

GUNG HO ETAPA:	“GERENCIA POR PROCESOS QUE INCLUYE LA PLANEACIÓN TÁCTICA Y METODOLOGÍAS PARA LA IDENTIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE CUELLOS DE BOTELLA (Estilo del castor)”
Título de la sesión	“Sostenerse juntos en el trabajo autónomo es el camino al éxito”

APRENDIZAJES ESPERADOS:

GUNG HO APRENDIZAJE ESPERADO	EVALUACIÓN		
	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	MATERIALES Y RECURSOS:
“Reconocer las características de los castores trabajan de manera autónoma unos de otros, confiando en el trabajo que realizan los compañeros en otras partes de las presas. No hay líderes, o en cualquier caso se van alternando, el trabajo se hace siguiendo un principio de responsabilidad”.	Identificamos las características del castor	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de cotejo 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo multimedia • Separatas • Folder • Lapiceros

SECUENCIA DIDÁCTICA:

INICIO: (minutos)

- La maestra les da la bienvenida a los decentes de la Institución Educativa N° 20523 “Corazón de Jesús” a la segunda sesión, agradece la participación, luego establece las normas de convivencia según los propósitos de la sesión.
- La maestra presenta una diapositiva donde se muestra la imagen del castor y plantea las siguientes preguntas:



- ✓ ¿Qué es un castor?
- ✓ ¿Cómo viven los castores?
- ✓ ¿Creen que las personas podemos aprender de los castores?
- ✓ ¿Qué formas de comportamiento de los castores podríamos imitar?

- La maestra escucha atentamente las respuestas de los docentes y relaciona el trabajo de los animales con las de los seres humanos.
- La maestra, plantea los propósitos de la sesión: **“Conocer sobre el Gung Ho (Estilo del castor)”**

PROCESO: (minutos)

- La maestra presenta el fragmento del video que corresponde al estilo del castor.
- (<https://www.youtube.com/watch?v=2S89iRtWKi8&list=PLN70a1hcI5s6VmD8uWOMpRskMD8YUNCYP&index=1>)
- La maestra motiva a que los docentes colocando nuevamente la imagen del castor y les pide que realicen comentarios con base en las siguientes preguntas:
 - ✓ ¿Qué les ha parecido el video?,
 - ✓ ¿Quién y cómo es el protagonista?
 - ✓ ¿Qué tema aborda este video?
 - ✓ ¿En qué se parece la ardilla al ser humano? ¿En qué se diferencian?
 - ✓ ¿Qué observaron de la forma en que desarrollan las ardillas sus actividades?
 - ✓ ¿Por qué es importante la ardilla en el Gung Ho?
- La maestra conversa con ellos en un diálogo fluido, donde intercambian pareceres sobre las preguntas y con estos insumos, los docentes podrán tener mayores elementos para abordar el esquema sobre el **“Estilo del castor”**
- La maestra orienta el trabajo de los docentes, con base en lo observado da precisiones, aclaraciones y reconoce los logros que ha observado del trabajo realizado. Asimismo ordena la participación asignándole un número a cada equipo. Estimulándoles a superar aquello que aún falta ajustar o mejorar.
- A partir de lo trabajado, la maestra en interacción con los docentes, concluyen en que existen 3 ejes **“Estilo del castor”**

GERENCIA POR PROCESOS QUE INCLUYE LA PLANEACIÓN TÁCTICA Y METODOLOGÍAS PARA LA IDENTIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE CUELLOS DE BOTELLA (Estilo del castor)

- **EJERCER EL CONTROL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA META.**
Un campo de juego con un territorio claramente de marcado. Las metas y los valores definen el campo de juego y las reglas del juego. Usando un símil futbolístico; los entrenadores definen las posiciones en las que deben jugar los integrantes del equipo, pero deben retirarse del campo y dejar que los jugadores se encarguen del balón. Libertad para asumir el control viene de saber exactamente cuál es el territorio de cada quien.
- **LOS PENSAMIENTOS, SENTIMIENTOS, NECESIDADES E IDEAS SE RESPETAN, ESCUCHAN Y GENERAN UNA ACCIÓN.**
No es posible tener el control a menos que el resto de la organización brinde su apoyo y no haga pedazos a la persona o a su trabajo.
Regla de oro de la gerencia: valorar a los individuos como personas.
La información es el guardián del poder. Todo el mundo necesita acceso total y abierto a la información. Los gerentes deben estar dispuestos a entregar las llaves de mando por las cuales han luchado toda la vida.
- El estado de Gung Ho exige dar un poco más: trabajo que exija lo mejor de la gente y le permita aprender y avanzar hacia territorios inexplorados.

CAPACES PERO CONSCIENTES DEL DESAFÍO

Las expectativas de producción deben estar dentro de las capacidades y las destrezas, pero cuando son demasiado pobres constituyen un insulto. Nada socava más el amor propio que saberse capaz de engañar al sistema, saber que no se está haciendo

<p>contribución alguna. Si la gente no puede cumplir con un buen día de trabajo por un salario justo, acaba sintiéndose desmotivada</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los docentes exponen el trabajo realizado de manera grupal la maestra reconoce los logros que ha observado del trabajo realizado. • Los docentes, con orientación de la maestra, contrastan la información proporcionada con lo trabajado. Identifican las características del espíritu de la ardilla.
<ul style="list-style-type: none"> • CIERRE: (minutos)
<ul style="list-style-type: none"> • Se responden a preguntas metacognitivas y se reflexiona sobre lo aprendido. • Se cierra la sesión con las preguntas de METACOGNICION : • ¿Qué aprendimos hoy? (Competencia) • ¿Cómo lo aprendimos? • ¿Qué dificultades hemos tenido para aprender? • ¿Qué es lo más fácil y mejor que hemos hecho?, • ¿Qué necesitamos mejorar?, ¿para qué nos servirá lo aprendido?
EXTENSION
<ul style="list-style-type: none"> • Cierra el tema dejándoles una tarea una ficha en la cual consignaran TIENES LIBERTAD PARA ASUMIR EL CONTROL



EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • La evaluación realizada con base en los criterios o indicadores evalúe la participación de sus docentes mediante la lista de cotejo: 		
INDICADORES	SÍ	NO
Participa y se involucra en el trabajo.		
Menciona características y relaciones que presentan los personajes		
Trabaja junto a sus compañeros el esquema de las motivaciones y actitudes del personaje		
Identifica el tema principal		
Opina sobre el video		



DURACIÓN:
2 Horas Pedagógicas



DOCENTE:
Lic. Flormira Padilla Cadenas



Conocer el porqué del graznido del ganso como fuente de motivación personal y grupal.

GUNG HO ETAPA:	SISTEMA DE RECONOCIMIENTOS AL TRABAJO EN EQUIPO (Don del ganso)
Título de la sesión	“Motivarnos para llegar juntos al final, éxito total”



APRENDIZAJES ESPERADOS:

GUNG HO APRENDIZAJE ESPERADO	EVALUACIÓN		
	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	MATERIALES Y RECURSOS:
Reconocer que el graznido de los gansos no es para alertar, ni siquiera para comunicar o marcar una posición. El ganso emite su particular sonido, mientras vuela largas distancias, cuando aterriza o despega, simplemente como medida de aliento para el resto de los miembros de la bandada.	Identificamos las características del ganso.	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de cotejo 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo multimedia • Separatas • Folder • Lapiceros

SECUENCIA DIDÁCTICA:

INICIO: (minutos)

- La maestra les da la bienvenida a los docentes de la Institución Educativa N° 20523 “Corazón de Jesús” a la tercera sesión, agradece la participación, luego establece las normas de convivencia según los propósitos de la sesión.
- La maestra presenta una diapositiva con la imagen del ganso y plantea las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Creen que las personas podemos aprender de los animales?
- ✓ ¿Qué formas de comportamiento de los animales creen que podríamos imitar?
- ✓ ¿Conoces situaciones en las que la actitud o comportamiento de un animal te dejó sorprendido?

- La maestra escucha atentamente las respuestas de los docente y relaciona el trabajo de los animales con las de los seres humanos.
- La maestra, plantea los propósitos de la sesión: **“Conocer sobre el Gung Ho (Don del ganso)”**

PROCESO: (minutos)

- La maestra presenta el fragmento del video que corresponde al espíritu de la ardilla.
- (<https://www.youtube.com/watch?v=2S89iRtWKi8&list=PLN70a1hcI5s6VmD8uWOMpRskMD8YUNCYP&index=1>)
- La maestra motiva a que los docentes colocando la imagen de la ardilla y les pide que realicen comentarios con base en las siguientes preguntas:
 - ✓ ¿Qué les ha parecido el video?,
 - ✓ ¿Quién y cómo es el protagonista?
 - ✓ ¿Qué tema aborda este video?
 - ✓ ¿En qué se parece la ardilla al ser humano? ¿en qué se diferencian?
 - ✓ ¿Qué observaron de la forma en que desarrollan las ardillas sus actividades?
 - ✓ ¿Por qué es importante el ganso en el Gung Ho?
- La maestra conversa con ellos en un diálogo fluido, donde intercambian pareceres sobre las preguntas y con estos insumos, los docentes podrán tener mayores elementos para abordar el esquema sobre el “**Don del ganso**”
- La maestra orienta el trabajo de los docentes, con base en lo observado da precisiones, aclaraciones y reconoce los logros que ha observado del trabajo realizado. Asimismo ordena la participación asignándole un número a cada equipo. Estimulándoles a superar aquello que aún falta ajustar o mejorar.
- A partir de lo trabajado, la maestra en interacción con los docentes, concluyen en la importancia del “**Don del ganso**”

SISTEMA DE RECONOCIMIENTOS AL TRABAJO EN EQUIPO (Don del ganso)

El graznido de los gansos no es para alertar, ni siquiera para comunicar o marcar una posición. El ganso emite su particular sonido, mientras vuela largas distancias, cuando aterriza o despega, simplemente como medida de aliento para el resto de los miembros de la bandada.

• DARSE ÁNIMO MUTUAMENTE PARA SEGUIR ADELANTE

Las congratulaciones, ya sean activas o pasivas, deben ser de SINCERAS.

Las congratulaciones constituyen afirmaciones de que lo que la gente es y lo que hace es importante y que su contribución es valiosa para culminar la misión compartida.

Es necesario decirle a la gente que ha realizado un trabajo excelente u otorgar un premio es una forma de congratulación activa. Las congratulaciones pasivas son cosas como hacerse de lado para que un miembro del equipo realice un proyecto delicado, complicado e importante sin ejercer ninguna forma de control o tan siquiera ofrecer un consejo. Las congratulaciones de SINCERAS nunca llegan a ser excesivas: son oportunas, en respuesta a algo, incondicionales, entusiastas.

Hay que felicitar por las metas conseguidas y por el progreso.

En los partidos de fútbol, los aficionados no permanecen mudos mientras la pelota rueda por el campo, esperando un gol para vitorear. Celebre el progreso, no solamente los resultados.

La medición (la puntuación) compartida con todos genera emoción.

Las mejores felicitaciones (las más eficaces) son:

Las espontáneas frente a las programadas, las Individuales frente a las colectivas, las específicas frente a las Generales, y las únicas o particulares frente a las felicitaciones convencionales

No se fije más en los problemas y en los culpables (comportamiento de policía) y comience a buscar a los responsables de las cosas que han salido bien (comportamiento de instructor). E

= mc

El entusiasmo es igual a la misión multiplicada por el circulante y las congratulaciones. Un trabajo que vale la pena y tener el control sobre el cumplimiento de la meta constituyen una misión.

Darse ánimo mutuamente es una manera de llenar el trabajo de entusiasmo.

No hay que olvidar que el dinero es lo primero porque es preciso satisfacer las necesidades materiales (comida, vestido, etc.) antes de alimentar al espíritu con las congratulaciones

<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes exponen el trabajo realizado de manera grupal la maestra reconoce los logros que ha observado del trabajo realizado. • Los docentes, con orientación de la maestra, contrastan la información proporcionada con lo trabajado. Identifican las características del “Don del ganso” • Luego la docente sintetiza el trabajo de las tres sesiones con la ayuda del docente y completan un esquema. (Anexo 01)
<ul style="list-style-type: none"> • CIERRE: (minutos)
<ul style="list-style-type: none"> • Se responden a preguntas metacognitivas y se reflexiona sobre lo aprendido. • Se cierra la sesión con las preguntas de METACOGNICION : • ¿Qué aprendimos hoy? (Competencia) • ¿Cómo lo aprendimos? • ¿Qué dificultades hemos tenido para aprender? • ¿Qué es lo más fácil y mejor que hemos hecho?. • ¿Qué necesitamos mejorar?, ¿para qué nos servirá lo aprendido?
EXTENSION
<ul style="list-style-type: none"> • Cierra el tema dejándoles una tarea que SE MOTIVEN CONTINUAMENTE PARA ANIMARSE A SEGUIR RUMBO A LA META.

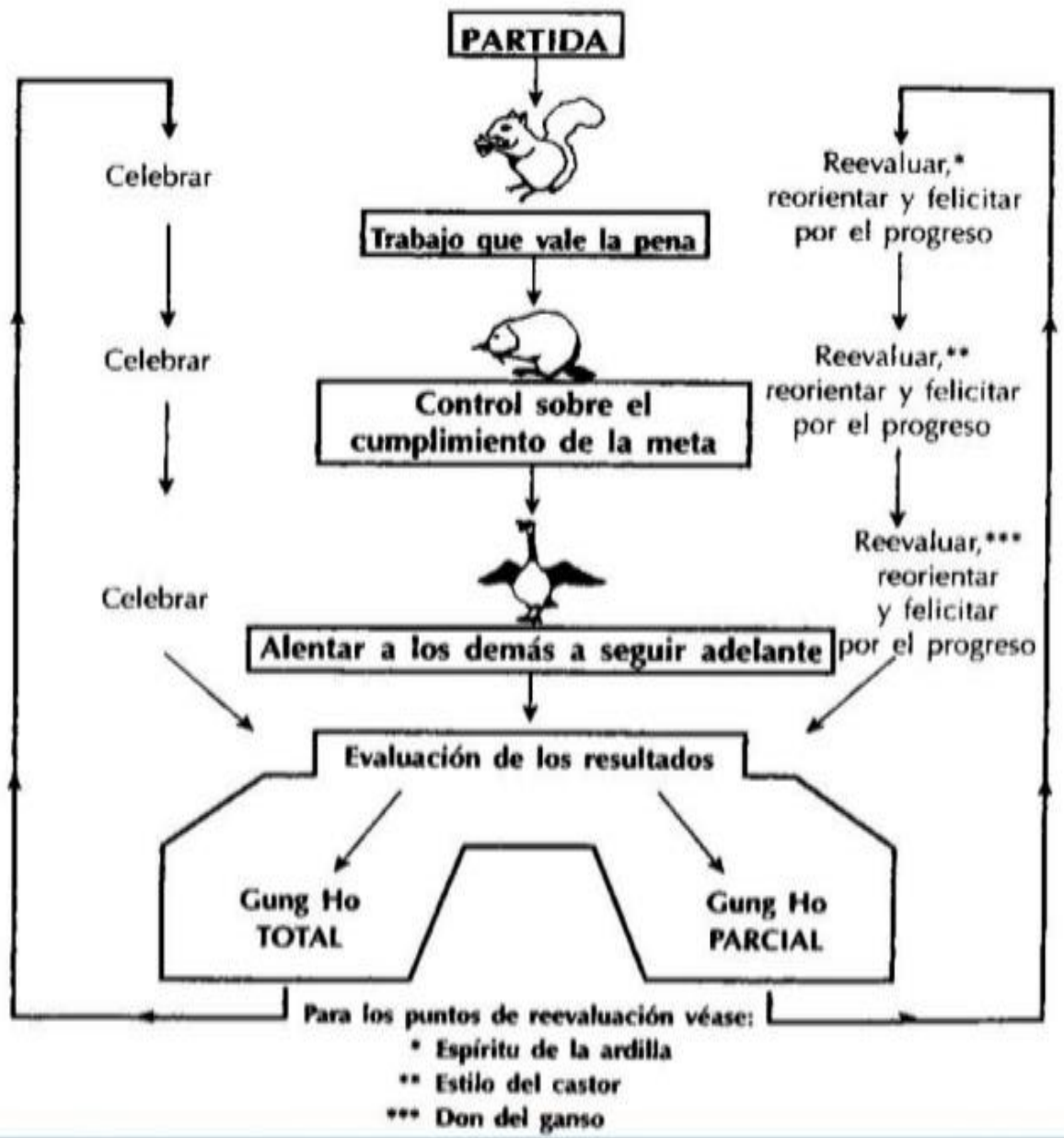


EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • La evaluación realizada con base en los criterios o indicadores evalúe la participación de sus docentes mediante la lista de cotejo: 		
INDICADORES	SÍ	NO
Participa y se involucra en el trabajo.		
Menciona características y relaciones que presentan los personajes		
Trabaja junto a sus compañeros el esquema de las motivaciones y actitudes del personaje		
Identifica el tema principal		
Opina sobre el video		

ANEXO 05

PLAN DE JUEGO DE GUNG HO



Dr. EDGAR TITO SUSANIBAR RAMIREZ
ASESOR

M(a). ZILDA JULISSA FLORES CARBAJAL
PRESIDENTE

M(o). CARLOS ALBERTO GUTIERREZ BRAVO
SECRETARIO

M(a). VIRGINIA ISABEL AYALA OCROSPOMA
VOCAL

