

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**



**INTERIORIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL CON
LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA TRABAJO EN EQUIPO EN
LOS ESTUDIANTES DE LA EPES DE LA UNA PUNO 2016**

TESIS

PRESENTADA POR:

**YENY YANET BARRANTES CALLATA
IRMA RAMIREZ CALCINA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE
LENGUA, LITERATURA, PSICOLOGÍA Y FILOSOFÍA**

PROMOCION: 2015 - I

PUNO – PERÚ

2017

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

**INTERIORIZACION DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL CON LA
APLICACIÓN DEL PROGRAMA TRABAJO EN EQUIPO EN LOS
ESTUDIANTES DE LA EPES DE LA UNA PUNO 2016**



YENY YANET BARRANTES CALLATA
IRMA RAMIREZ CALCINA

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN SECUNDARIA, CON MENCIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE
LENGUA, LITERATURA, PSICOLOGÍA Y FILOSOFÍA**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

M.Sc. Natali Kennet Paca Vallejo

PRIMER MIEMBRO

:

Dra. Indira Iracema Gómez Arteta

SEGUNDO MIEMBRO

:

M.Sc. Myrna Cleofe Sanchez Rossel

DIRECTOR / ASESOR

:

Dra. Sara Maria Arista Santisteban

DIRECTOR / ASESOR

:

Dra. Sara Maria Arista Santisteban

Área: Procesos Educativos
Tema: Evaluación Educativa

Fecha de sustentación: 29/dic/2017

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo primeramente a Dios por darnos salud para lograr nuestros objetivos, además de su infinita bondad y amor, además a nuestros padres Santiago y Juliana, Marcelino y Cirila, por habernos motivado, apoyado moral y económicamente para hacer posible la concretización de nuestro objetivo.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradecemos a nuestra primera casa de estudios “la Universidad Nacional del Altiplano”, Facultad de Ciencias de la Educación y en especial a la Escuela Profesional de Educación por habernos cobijado y alimentado con sabias enseñanzas, que servirán como fuentes pilares en nuestra vida profesional.

En segundo lugar a todos los docentes de la Especialidad de Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía, por inculcarnos sus conocimientos para desenvolvemos en nuestra formación profesional.

En tercer lugar a los estudiantes y docentes de la especialidad Ciencias Sociales por apoyarnos con la ejecución del proyecto de investigación.

En cuarto lugar a los distinguidos ponentes que se dieron tiempo posible para estar presentes en los distintos talleres.

Y por último, agradecer al decano de la FCEDUC, Jefe de Investigación, asesores y compañeros (as) que nos incentivaron a seguir adelante.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12

CAPÍTULO I**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1 Descripción del problema.....	13
1.2. Definición del problema.....	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Justificación del problema de investigación	14
1.4. Limitaciones de la investigación realizada	15
1.5. Delimitación del problema de investigación	15
1.6. Objetivos de la investigación.....	16
1.6.1. Objetivo general.....	16
1.6.2. Objetivos específicos	16

CAPÍTULO II**MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.2. Sustento teórico	18
2.2.1. Programa del Trabajo en Equipo	18
2.2.1.1. Programa.....	18
2.2.1.2 Rutas del programa de trabajo en equipo dentro de la cultura organizacional de la FCEDUC	19
2.2.1.3. Trabajo en Equipo	20
2.2.2. Comunicación	24
2.2.3. Motivación	26
2.2.4. Interiorización de la Cultura Organizacional.....	27
2.2.4.1. Interiorización	27
2.2.4.2. Cultura Organizacional	28

2.3. Glosario de términos básicos	32
2.4. Hipótesis.	34
2.4.1. Hipótesis general	34
2.4.2. Hipótesis específicas	34
2.5. Operacionalización de variables	35

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y diseño de investigación	36
3.1.1. Tipo de investigación	36
3.1.2. Diseño de investigación	36
3.2. Población y muestra de investigación	37
3.2.1. Población.	37
3.2.2. Muestra.	38
3.3. Ubicación y descripción de la población.....	38
3.4. Material experimental.....	39
3.5. Técnica e instrumentos recolección de datos	39
3.5.1. Técnica.	39
3.5.2. Instrumento.	39
3.6. Procedimiento del experimento.....	40
3.7. Plan de tratamiento de datos.	40
3.8. Diseño estadístico para la prueba de hipótesis.....	41

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

4.1. Aspectos generales.....	42
4.2. Resultados de dimensión costumbre	42
CONCLUSIONES	52
SUGERENCIAS	53
BIBLIOGRAFÍA	54
ANEXOS	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de la interiorización de la cultura organización según la dimensión costumbre	42
Figura 2. Porcentaje de la interiorización de la cultura organizacional según la dimensión valores	45
Figura 3. Porcentaje de la interiorización de la cultura organizacional.....	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Se visualizan los programas que se desarrolló dependiendo a las actividades correspondientes:.....	20
Tabla 2.	Tributos que guardan relación con los siguientes valores.....	25
Tabla 3.	Sistema de variables.....	35
Tabla 4.	Población de Estudiantes.....	37
Tabla 5.	Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la FCEDUC.....	38
Tabla 6.	Frecuencia de la interiorización de la cultura organizacional según la dimensión costumbre.....	42
Tabla 7.	Prueba de muestras relacionadas.....	44
Tabla 8.	Frecuencia de la interiorización de la cultura organizacional según la dimensión valores.....	45
Tabla 9.	Prueba de muestras relacionadas.....	47
Tabla 10.	Frecuencia de la interiorización de la cultura organizacional.....	48
Tabla 11.	Prueba de muestras relacionadas.....	50

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

UNAP	: Universidad Nacional del Altiplano
FCEDUC	: Facultad de Ciencias de la Educación
EPES	: Escuela Profesional Educación Secundaria
L.L.P.F	: Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía
PPS	: Procesos Psicológicos Superiores
MINEDU	: Ministerio de Educación

RESUMEN

El presente trabajo denominado: “Interiorización de la Cultura Organizacional con la aplicación del programa Trabajo en Equipo en los estudiantes de la EPES de la UNA Puno-2016 II”, se ejecutó con el propósito de lograr que los estudiantes mejoren significativamente la cultura organizacional reforzando aspectos como: valores y costumbres practicadas en la FCEDUC. Se planteó la siguiente definición ¿En qué nivel mejoró la interiorización de la cultura organizacional con la aplicación del programa de trabajo en equipo en los estudiantes de la EPES de la UNA Puno en el año 2016? El objetivo principal fue determinar el nivel en que mejorará la interiorización de la cultura organizacional en los estudiantes de la EPES durante el año 2016, con la aplicación del programa del “trabajo en equipo”. La hipótesis planteada fue la siguiente: El programa del “Trabajo en equipo” influyó en la interiorización de la cultura organizacional en los estudiantes de la EPES de la UNA Puno. En el marco teórico se desarrollaron los antecedentes, se sustentó las variables de estudio en el que se definió la variable independiente, es decir, programa del trabajo en equipo y luego se definió la variable dependiente, es decir, la interiorización de la cultura organizacional con sus respectivas dimensiones: valores y costumbres. La investigación fue de tipo experimental; correspondiente al diseño cuasi-experimental, ya que se manipuló la variable independiente, con el objeto de analizar las consecuencias de ese manejo sobre la variable dependiente. El trabajo de investigación se realizó con dos grupos de 30 estudiantes de Lengua, literatura, psicología y filosofía y 30 estudiantes de Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNA de la ciudad de Puno.

Palabras clave: comunicación, costumbres, equipo, motivación y valores.

ABSTRACT

This paper called: "interiorization of organizational culture with the implementation of the programme work teamwork in students of the EPES of the Puno-2016 II", was implemented with the aim of achieving students improve organizational culture significantly reinforcing aspects as: values and customs practiced at the FCEDUC. Arose the following definition in what level improved the interiorization of organizational culture with the implementation of the programme of work teamwork in students of the EPES of a Puno in 2016? The main objective was to determine the level which will improve the interiorization of organizational culture in the EPES students during the year 2016, with the implementation of the programme of the "teamwork". The hypothesis was the following: "Team work" program influenced the interiorization of organizational culture in the students of the EPES of a Puno. In the theoretical framework developed the background, was sustained the variables of study in which the independent variable, i.e., teamwork program was defined and then the dependent variable, i.e., the assimilation of culture defined is organizational with their respective dimensions: values and customs. The research was experimental type; corresponding to the quasi-experimental design, since the independent variable, is manipulated in order to analyze the consequences of this management on the dependent variable. The research work was conducted with two groups of 30 students of language, literature, psychology and philosophy, and 30 students of Sciences social of the Faculty of Sciences of the education of one of the city of Puno. **Key words:** communication, customs, team, motivation and values.

INTRODUCCIÓN

Interiorización de la cultura organizacional con la aplicación del programa trabajo en equipo en los estudiantes de la EPES de la UNA Puno 2016, aborda como un programa de trabajo en equipo influye en la interiorización de la cultura organizacional. En lo que concierne a la organización de la investigación

En el capítulo I, se describe el problema de investigación, indicando evidencias objetivas que demuestran su validez. Luego se formula el problema definiéndolo de manera general y específica. Los objetivos señalan el propósito de la investigación.

El capítulo II presenta los diferentes antecedentes que preceden al trabajo, de forma concreta y objetiva, luego se construye un marco teórico vinculado a las dimensiones de investigación, también se establece la definición de términos básicos.

En el capítulo III, se procede a sistematizar el diseño metodológico para el tratamiento de datos, explicando el tipo y diseño de investigación, haciendo hincapié en las técnicas e instrumentos de investigación, la población y muestra, el plan de recolección y tratamiento de datos.

En el capítulo IV, se muestra los resultados de la investigación a través del análisis e interpretación de los datos recolectados, considerando cuadros de frecuencia. La investigación culmina con el planteamiento de las conclusiones de forma coherente y obedeciendo a lo planteado en las definiciones y objetivos. También se realizan recomendaciones útiles no sólo a la población beneficiaria, sino también a poblaciones pertenecientes a otras realidades. Igualmente se da cuenta de las referencias bibliográficas según el estilo A.P.A. (American psychological association) y finalmente, se exponen los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

En la facultad de Ciencias de la Educación se formarán docentes que cumplirán labores en las distintas Instituciones Educativas, por ende es importante fomentar armónicamente la Cultura Organizacional, en la mayoría de los estudiantes, lo cual significa saber hablar en momentos apropiados y por lo tanto saber escuchar y analizar el mensaje.

La cultura tiene que ver con el proceso de socialización que se da dentro de una organización, a través de una objetivación social, ello implica una motivación extrínseca (interpersonal).

Los estudiantes universitarios, tienen deficiencias al momento de compartir experiencias entre sus iguales y con los docentes, puesto que se presentan ausencias de comunicación. Además presentan falencias en la motivación personal, ello implicaría futuros formadores con baja calidad organizativa. Por lo tanto se sugiere realizar diversos talleres a través del programa de motivación y comunicación en relación a los valores y costumbres que sean dependientes de su formación.

A esto nos dice CASTILLO, H. (2012) "En la actualidad, el tema de la cultura en las organizaciones ha venido cobrando importancia dentro del ámbito organizacional, una vez que se ha comprendido lo determinante que resulta para una organización contar con una cultura sólida y ampliamente difundida entre sus actores. Así mismo, se ha logrado entender que las culturas fuertes y solidas no se crean y se mantengan por sí mismas, sino que la organización y los actores

organizacionales tienen encomendada la tarea de conservar, transmitir e incluso modificar dicha cultura cuando sea necesaria.”

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué nivel mejoró la interiorización de la cultura organizacional con la aplicación del programa de trabajo en equipo en los estudiantes de la escuela profesional de educación secundaria de la UNA Puno en el año 2016?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿En qué nivel mejoró los valores en los estudiantes de la EPES, antes y después de la aplicación del programa “trabajo en equipo”?
- b) ¿En qué nivel mejoró la costumbre en los estudiantes de la EPES, antes y después de la aplicación del programa “trabajo en equipo”?

1.3. Justificación del problema de investigación

Para la Facultad de Ciencias de la Educación UNA- Puno, esta investigación implica fomentar la formación de conciencia y apreciación de una cultura organizativa, ya sean en actividades académicas y sociales, con la finalidad de cumplir las metas individuales y de equipo.

El presente trabajo se justifica mediante la finalidad de mejorar la calidad educativa, con la aplicación de programas de mejoramiento de talleres del Trabajo en Equipo, una investigación de tipo pre-experimental, y con ello promover la motivación y la comunicación como una alternativa de solución, puesto que es una condición para el éxito académico y social. Además es un eje fundamental para el desarrollo integral de la persona.

1.4. Limitaciones de la investigación realizada

Los factores externos que se convirtieron en obstáculos durante el desarrollo del proyecto de investigación fueron:

- Escasa producción bibliográfica para la recopilación de los antecedentes.
- Falta de un especialista en el asesoramiento de formulación de instrumentos y técnicas de evaluación, por lo tanto se generó demora en la realización del proyecto.
- La población estudiantil es extensa, por lo tanto se generó la hipótesis de no lograr el objetivo en su totalidad, ya que sería necesario tener a disposición un elevado presupuesto.
- La falta de organización por parte de los agentes de la EPES, pese a que existe ítems en el proceso de acreditación con respecto a la incentivación de generar capacidad investigativa en los estudiantes.

1.5. Delimitación del problema de investigación

La delimitación geográfica del proyecto de investigación fue en el auditorio de la FCEDUC de la UNA Puno, realizando diez talleres en dicho espacio.

Mientras que la delimitación temporal, fue durante el segundo semestre del 2016, por un lapso de tres meses.

Finalmente, la delimitación del conocimiento del proyecto fue de diez programas de talleres de “trabajo en equipo” que se ejecutó por las tardes, lo cual consistió en desarrollar las dimensiones de comunicación y motivación para mejorar la cultura organizacional en cuanto a sus valores y costumbres. Con una población del I al X semestre de la EPES, llegando a ser 30 estudiantes de Lengua,

Literatura, Psicología y Filosofía como grupo de experimento y 30 estudiantes de Ciencias Sociales como grupo control.

1.6. Objetivos de la investigación

1.6.1. Objetivo general

Determinar el nivel en que mejorará la interiorización de la cultura organizacional en los estudiantes de la EPES durante el año 2016, con la aplicación del programa de “trabajo en equipo”.

1.6.2. Objetivos específicos

- a)** Identificar el nivel en que mejorarán los valores en los estudiantes de la EPES, antes y después del experimento de la aplicación del programa de trabajo en equipo.
- b)** Identificar el nivel en que mejorarán las costumbres en los estudiantes de la EPES, antes y después del experimento de la aplicación del programa de trabajo en equipo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Una de las primeras investigaciones referidas a nuestro trabajo es la de CASTILLO, H. (2012), en su trabajo realizado “DETERMINACION DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA FCEDUC DE LA UNA-PUNO”, cita al autor FERNADEZ, J. (2002), que describe a la cultura organizacional como un concepto no solo válido sino también fructífero para el análisis de la organización escolar, además que el modelo del perfil axiológico permite la utilización y la aplicación a la organización escolar de gran valor, revelándose como una metodología válida que aporta posibilidades en las que se basó la investigación sobre la organización escolar.

En lo que respecta a GARCIA, T. (2000) expone que la cultura organizacional es “un sistema de valores compartidos y de creencias en interacción con la población de una institución, sus estructuras organizacionales y sus sistemas de control para producir normas de comportamiento”.

Según lo citado anteriormente, se busca tener resultados favorables dentro de la organización interna en los estudiantes, distinguiendo la “Cultura Organizacional” y “Clima Organizacional”. El primero hace referencia a las distintas costumbres y valores que se practican dentro de la FCEDUC. Según José Luis Pariente “es un sistema simbólico creado, aprendido y transmitido internamente en la organización, con objeto de enfrentar las demandas del entorno en el cumplimiento de su misión”. Mientras que el segundo constituye el medio interno

de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización.

El “trabajo en Equipo”, consiste en “organizar a los individuos de un equipo de una forma determinada para lograr un objetivo común. En el cual se tiene a tres elementos implícitos: conjunto de personas (son quienes aportan experiencias, formación, personalidad y aptitudes), organización y objetivo en común”.

Después de conocer- según los autores antes mencionados, los elementos medulares que conforman a la cultura organizacional, el concepto que se manejó en el presente trabajo es: “la cultura organizacional es el conjunto de creencias, valores, costumbres, tradiciones, conocimientos, políticas, reglas, normas y expectativas que tienen la peculiaridad de ser compartidos, aprendidos y transmitidos por sus integrantes de generación en generación; tienen un singular significado e interpretación para los miembros de la organización, están muy arraigados y son relativamente duraderos y cuya función esencial es la de guiar, moldear, dirigir y hasta cierto punto controlar el comportamiento de los miembros del grupo hacia el logro de los objetivos institucionales”.

2.2. Sustento teórico

2.2.1. Programa del Trabajo en Equipo

2.2.1.1. Programa

El programa es un plan o proyecto organizado de las distintas actividades que se irá a realizar. También, es un sistema de distribución de las distintas materias de un curso o asignatura. La expresión “programa” tiene un origen Latin, que a su vez tiene su origen en un vocablo griego.

En este sentido Programa, es un conjunto de ideas que se piensa poner en ejecución de acuerdo a una asignatura o curso.

2.2.1.2 Rutas del programa de trabajo en equipo dentro de la cultura organizacional de la FCEDUC

- Preparación de los temas de mayor interés dentro de la FCEDUC, para desarrollarlo de manera individual a través de actividades.
- Entrar en comunicación con los grupos de mayor interés, siendo esto los estudiantes de la especialidad de L.L.P.F. para indagar lo más significativo para ellos.
- Establecer relaciones entre estudiantes, docentes y administrativos de la FCEDUC.
- Asegurarse que la mayoría del grupo esté involucrado en el programa para lo cual se utiliza la motivación y la comunicación respectiva.
- Concientizar y comprometer a la autoridad estudiantil y plana administrativa de la FCEDUC, haciendo que las acciones se lleven de forma proporcional para que sean sostenibles y no terminen convirtiéndose en el corto plazo de una moda pasajera.
- Seleccionar al grupo de beneficencia para transmitir las capacidades adquiridas sobre las costumbres y valores adquiridos a futuras generaciones de la FCEDUC.
- Finalmente, evaluar el programa de trabajo en equipo dependiendo de las metas específicas medibles establecidas desde el principio, por lo que una adecuada evaluación pondrá de manifiesto el valor de todo el proceso.

Cronograma de actividades

Tabla 1.

Se visualizan los programas que se desarrolló dependiendo a las actividades correspondientes:

Nº	Programa	Objetivo	Instrumento de evaluación
I	“CONOCIENDO LA COMUNICACIÓN DE APOYO”	Conocer a los amigos a través de la comunicación de apoyo.	Cuestionario
II	“APRENDO A ESCUCHAR Y HABLAR”	Relacionarse con los amigos a través de la comunicación de apoyo.	Ficha de observación
III	“ME MOTIVO Y APRENDO A CONOCERME”	Persiste e intensifica el logro de objetivos, evitando distracciones.	Test
IV	“APRENDO A MOTIVARME”	Motivarse a través de las experiencias compartidas.	Test
V	“APRENDIENDO MAS VALORES”	Identificarse con la responsabilidad, respeto y honestidad dentro del grupo.	Cuestionario
VI	“CONOCIENDO LOS VALORES DE MI PROFESION”	Identificarse con el profesionalismo y la ética profesional que decidió estudiar.	Ficha de Observación
VII	“CONOCIENDO LAS COSTUMBRES DE LA ESPECIALIDAD”	Identificarse con la planificación y organización de las actividades de la especialidad.	Ficha de Observación
VIII	“APRENDIENDO LOS HABITOS DE ESTUDIO”	Se desarrolla con disciplina los hábitos de estudio.	Test
IX	“MI COMUNICACION CON LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO”	Relacionarse con sus compañeros de equipo utilizando la comunicación de apoyo.	Ficha de Observación
X	“MI MOTIVACION EN MI CARRERA PROFESIONAL”	Experimenta la motivación a través del dialogo con sus compañeros.	Ficha de Observación

2.2.1.3. Trabajo en Equipo

La definición teóricamente más elaborada del concepto amplio de trabajo es la siguiente: El que abarca las dimensiones de la acción que van más allá de la racionalidad instrumental, esto es, el que puede considerar el trabajo no sólo como producción instrumental de valores de uso, sino también, al mismo tiempo, como medio de solidaridad social y de autorrealización personal; el

concepto amplio tiende a incorporar así las tres dimensiones o racionalidades que pueden estar presentes en la acción humana: cognitivo-instrumental, práctico-moral y estético-expresiva. Para ello se opta utilizar las dimensiones: “**practico moral**” y la “estético expresiva”, porque se busca interiorizar la **responsabilidad, honestidad y la ética profesional**, por medio de un programa denominado “trabajo en equipo”.

Según la obra de JÜRGEN HABERMAS, nos presenta criterios de validez en la acción humana específica de lo que es el trabajo:

- La dimensión práctico-moral corresponde a los aspectos significativos y al sentido social y moral que tiene toda acción, y se regiría por criterios de corrección o adecuación moral y social; aplicada al trabajo, puede manifestarse, a grandes rasgos, de dos maneras: concibiendo el trabajo como deber social o disciplina coercitiva (como la “ética del trabajo” tradicional), o bien entendiéndolo como medio de solidaridad social y de creación de vínculos sociales; puede observarse que, en el primer caso, tenemos una concepción del trabajo que tiende más hacia la racionalidad cognitivo-instrumental, mientras que en el segundo se abriría el campo para un tipo de racionalidad autónoma respecto de la instrumental, y orientada en un sentido más comunicativo en términos Habermasianos.
- Por último, la dimensión estético-expresiva abarcaría los aspectos de autoexpresión y autorrealización que puede contener la acción humana, y que estarían regidos por criterios de autenticidad; aplicándolos al trabajo, éste sería entendido como un medio de autorrealización personal.

De acuerdo con la definición anterior un equipo es un grupo que se caracteriza por la identificación con el logro de los objetivos, aceptación de los roles, comunicación clara y fluida, involucramiento de diversos componentes afectivos; espontánea colaboración y ayuda mutua; cohesión, afinidad e identificación; conciencia de grupo y buenas relaciones interpersonales. En resumen en un equipo existe alta productividad y su bajo nivel de conflicto interpersonal. Los equipos son un medio para coordinar las habilidades humanas y generar con acuerdo, respuestas rápidas a problemas cambiantes y específicos. El término equipo deriva del vocablo escandinavo skip, que alude a la acción de "equipar un barco". De alguna forma, el concepto evoca al conjunto de personas que realizan juntas una tarea o cumplen una misión; su uso supone también la existencia de un grupo de personas que se necesitan entre sí y que se "embarcan" en una tarea común.

Según AGUILAR, J. y VARGAS, J. (2010), definen al **“Trabajo en Equipo”**, como un conjunto de personas que se reúnen más o menos frecuentemente para lograr fines comunes, que interactúan constantemente y que han aceptado una serie de normas, de principios y de roles de comportamiento social. Para ello definiremos al “trabajo en equipo” como una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo, puede decirse en el contexto de este módulo, que trabajar en equipo implica la existencia de:

- Un objetivo, una finalidad o una meta común.
- Un grupo de personas comprometidas con esa convocatoria.
- Un grupo de personas con vocación de trabajar en forma asertiva y colaborativa.

- Una convocatoria explícita generadora de intereses movilizadores y de motivaciones aglutinantes.
- La construcción de un espacio definido por un saber-hacer colectivo (espacio donde se pueden identificar situaciones problemáticas, juzgar oportunidades, resolver problemas, decidir acciones, llevarlas a cabo y evaluarlas).
- Una comunicación fluida entre los miembros del equipo y su entorno.
- Una instancia efectiva para la toma de decisiones.
- Una red de conversaciones, comunicaciones e intercambios que contribuyen a concretar una tarea.
- Un espacio de trabajo proporcionado de las capacidades, para dar cuenta de lo actuado.

Finalmente se hace una aclaración que no necesariamente todo equipo de trabajo supone trabajo en equipo; es decir, no todos los miembros del equipo tienen las mismas características ni actúan de la misma manera.

Características

- a. **Cohesión:** Unión física y emocional al enfrentar diferentes situaciones y en la toma de decisiones de las tareas cotidianas.
- b. **Roles:** Es articular tareas asentidas por cada uno de los partes del grupo.
- c. **Adaptabilidad:** Que se representa a la habilidad del grupo para cambiar de estructura de poder con relación de roles y reglas ante una situación que lo requiera.
- d. **Permeabilidad:** Que se recuenta a la capacidad del grupo para brindar y recibir experiencias de otras instituciones.
- e. **Comunicación:** Que se refiere a la capacidad de los integrantes del grupo para transmitir sus experiencias de forma clara y directa.

- f. **Afectividad:** Que se describe a la capacidad de los integrantes del grupo para vivenciar, demostrar sentimientos y emociones positivas unos a los otros.
- g. **Armonía:** Que se relata a la correspondencia entre los intereses y las necesidades individuales con los del grupo en un equilibrio emocional positivo.

2.2.2. Comunicación

Para KINICKI Y KREITNER, (2003), **la comunicación** es un proceso bidireccional de elementos vinculados en forma consecutiva está referida al intercambio de información entre el emisor y el receptor, así como la inferencia (percepción) de significado entre ellos (p93). Lo apoya Aguirre, Á. (2004) definiendo como la capacidad que tienen los hombres de relacionarse entre sí, transmitiéndose información cognitiva y afectiva. La comunicación humana más habitual es la del lenguaje (oral, corporal, escrito y cónico) lo que comporta una sintaxis (relación formal de los signos entre signos), una semántica (relación formal de signos con los objetos) y una pragmática (relación de los signos con sus intérpretes – interpretantes). Dependiendo a las necesidades sociales de nuestro contexto, se busca una comunicación que permita el “trabajo en equipo”, es decir un trabajo entre los miembros de la FCEDUC, para lo cual llamaremos “**comunicación de apoyo**”, según los autores WHETTEN Y CAMERON, (2005), definen lo siguiente “la comunicación de apoyo busca preservar una relación positiva entre los comunicadores en el momento que están abordando el problema en cuestión. Le permite proporcionar retroalimentación negativa, o resolver un asunto difícil con otra persona y como resultado fortalecer su

relación” (p. 215-216). Además la comunicación de apoyo tiene ocho tributos que guardan relación con los siguientes valores:

Tabla 2.

Tributos que guardan relación con los siguientes valores

Tributos	Valores
<i>Congruente, no congruente.</i> Enfocarse en los mensajes honestos en los cuales las afirmaciones verbales concuerden con los pensamientos y sentimientos.	Honestidad
<i>Descriptiva, no evaluativa.</i> Enfocarse en describir un suceso objetivo, describir su relación con él, y ofrecer una sugerencia alternativa.	Ética profesional
<i>Orientada al problema, no orientada a la persona.</i> Enfocarse en los problemas y cuestiones que pueden ser cambiados y no en las personas y sus características.	Profesionalismo
<i>Validar, no validar.</i> Enfocarse en establecer que en la comunicación haya respeto, flexibilidad, colaboración y áreas de descuento.	Respeto
<i>Específica, no global.</i> Enfocarse en eventos o comportamientos específicos, evitando afirmaciones generales, extremas o estatutos excluyentes.	Éxito profesional
<i>Conjuntiva, no disyuntiva.</i> Enfocarse en afirmaciones que fluyan entre lo que se ha dicho previamente y facilitar la interacción.	Profesionalismo
<i>Propia, no impropia.</i> Enfocarse en tomar responsabilidad de sus propias expresiones mediante el uso de pronombres personales (yo).	Responsabilidad
<i>Escucha comprensiva, no escucha unilateral.</i> Enfocarse en usar diferentes respuestas apropiadas con inclinación hacia respuestas consistentes.	Respeto

Pasos para la ejecución de la comunicación de apoyo según el programa de interiorización de la cultura organizacional:

Primero: evitar los estereotipos (críticas del problema).

Segundo: no juzgar, antes de escuchar la versión completa de los demás.

Tercero: analizar la situación (preguntando y aclarando).

Cuarto: emitir un juicio de valor.

2.2.3. Motivación

Según WHETTEN Y CAMERON, (2005), definen a la motivación como una manifestación de esfuerzo consistente en el deseo y el compromiso frente al trabajo (p. 324). Esto significa que los estudiantes motivados tienen el deseo de iniciar una actividad y el compromiso de realizar lo mejor posible; es importante tener en mente que las personas por lo general son motivadas tanto por resultados extrínsecos como intrínsecos. Así mismo, el directivo eficaz es experto en la utilización de una gama completa de herramientas de modelación de compromiso, la cual abarca la escala de la disciplina hasta la recompensa. Los estudiantes con base en sus percepciones acerca de resultados experimentaran diversos grados de satisfacción o insatisfacción. La satisfacción crea un círculo positivo de retroalimentación, el cual incrementa la motivación del individuo que se manifiesta en mayor esfuerzo. La insatisfacción, por otra parte origina resultados decrecientes y por tanto un desempeño y recompensas más bajas. Sino es corregido este patrón puede dar como resultado ausentismo o falta de apoyo.

Finalmente la investigadora MADRIGAL (2006), cita que entre las habilidades que debe desarrollar el líder se encuentra la de motivar. Menciona que todo líder es motivador, el líder hace que los otros hagan, debe entender por qué actúa la gente y saber manejar con destreza esos resortes, es decir, las motivaciones que llevan a una persona a actuar de una forma u otra, también debe saber cuándo motivarla para que siga adelante.

Funciones de la motivación: la motivación desempeña tres funciones:

Función selectiva: referentes a medios adecuados, es decir evitar todo tipo de distracciones.

Función de dirección: mantiene los objetivos y fines adecuados.

Función estimulativa: intensifica los esfuerzos.

2.2.4. Interiorización de la Cultura Organizacional**2.2.4.1. Interiorización**

Según VYGOTSKI, (1999), la interiorización, “Es la transformación de los procesos interpersonales en procesos intrapersonales” (p. 32). Para el autor toda función aparece dos veces o en dos niveles, primero a un nivel social y, más tarde, a un nivel individual, primero entre personas y después en el interior del propio niño. Las funciones superiores tienen su origen, por tanto, en las relaciones entre los seres humanos. El proceso de interiorización implica que el niño reconstruirá mediante su propia actividad mental los procesos que antes ya han ocurrido en el curso de la interacción social. La apropiación es en sí misma, un proceso de transformación, un cambio que resulta de la propia participación. La persona que participa en un acontecimiento se transforma de tal manera que su participación en futuros acontecimientos es necesariamente diferente. Para este autor el lenguaje es el ejemplo paradigmático de PPS (Procesos Psicológicos Superiores) donde se describen los procesos de interiorización que es al igual que la reconstrucción interna de los PPS constituyéndose en el elemento central. Por lo que un sujeto a partir del lenguaje centrado en aspectos referenciales y comunicativos pasa a estructurarlo a nivel intelectual e interno, formando así el lenguaje interior. Este proceso significa la creación de la conciencia. En el proceso de interiorización se desarrolla el pensamiento, la

capacidad de argumentación, el desarrollo de los afectos y de la voluntad. El niño en edad preescolar dedica parte del tiempo al lenguaje consigo mismo; esto hace que se establezca nuevas conexiones y nuevas relaciones a parte de las que pueda tener ya existentes. Por tanto, refleja que su desarrollo cognitivo es social, colectivo e inter psicológico.

2.2.4.2. Cultura Organizacional

Conceptualización

Uno de los investigadores más reconocidos en materia de cultura organizacional, ha sido SCHEIN, E. (2001), quien desarrolló un modelo teórico y coherente para el estudio cultural de las organizaciones. Este autor define la cultura organizacional como “un patrón de suposiciones básicas compartidas, que el grupo aprende en la medida que da suficientemente bien para ser consideradas validas, y por lo tanto, enseñarse a los nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas” (p. 14). La cita mencionada anteriormente se puede añadir que la cultura no es un factor apreciable a simple vista y mucho menos tangible, pero es de vital importancia que los miembros de una organización conozcan y comprendan el entorno social y laboral al cual pertenecen, con el fin de alcanzar los objetivos, las metas, la misión y la visión de la institución.

De manera similar MILLAN A. 2011, expresa que “la cultura organizativa es el conjunto de creencias, expectativas y principios fundamentales o básicos, compartidos por los miembros de una organización. Estas creencias y expectativas producen reglas de conducta (normas) que configuran poderosamente la conducta de los individuos y grupos de la organización, y de esta forma la diferencia de otras organizaciones”. En este sentido también el

autor cita en su obra “La Definición Proporcionada por Ouchi”: “la cultura de la organización consta de una serie de símbolos, ceremonias y creencias más arraigadas dentro de la organización. Estos rituales concretan lo que serían ideas vagas y abstractas, haciendo que cobren vida y significado para que una nueva persona pueda percibir su influencia”.

Elementos de la cultura organizacional

Según MILLAN A. 2011

- a) **Los valores:** Son convicciones fundamentales de un modo de conducta o estado final de existencia, es preferente desde el punto de vista social o personal a otro modo contrario o estado de existencia.
- **Respeto:** Es uno de los valores morales más importantes del ser humano, pues es fundamental para lograr una armoniosa interacción social. En este sentido el respeto debe ser mutuo y nacer de un sentimiento de reciprocidad.
 - **Responsabilidad:** Es una virtud que puede observarse en uno mismo o en el prójimo. Se dice que una persona es responsable cuando consciente de sus actos, sabe que éstos son la causa directa o indirecta de un hecho, por el cual es plausible de ser imputable, y hasta deberá responder por esos actos, llegado el caso.
 - **Honestidad:** Es un valor o cualidad propia de los seres humanos que tiene una estrecha relación con los principios de verdad y justicia y con la integridad moral. Una persona honesta es aquella que procura siempre anteponer la verdad en sus pensamientos, expresiones y acciones. Así, esta cualidad no sólo tiene que ver con la relación de un individuo con otro u otros o con el mundo, sino que también puede decirse que un sujeto es honesto

consigo mismo cuando tiene un grado de autoconciencia significativo y es coherente con lo que piensa. **Profesionalismo:** Es la consecuencia directa de ser un profesional, un individuo que tiene una profesión particular y que la ejerce de acuerdo a las pautas socialmente establecidas para la misma. Las pautas de profesionalismo pueden llegar a ser muy variadas e ir desde aspectos físicos y de apariencia (tales como vestimenta) hasta actitudes morales y éticas (tales como el cumplimiento del deber en cualquier situación y realidad).

- **Ética profesional:** Es la encargada de ir marcando las pautas éticas del desarrollo laboral, mediante valores universales que posee cada ser humano. Aunque esta se centre en estos valores, se especifica más en el uso de ellos dentro de un entorno plenamente laboral. Finalmente, la ética profesional, determina como debe actuar un profesional en una situación determinada. Para un docente, la ética profesional es de suma importancia desarrollar principios éticos, no solo para ellos mismos, sino que son ellos los que poseen una gran responsabilidad social con lo demás, su tarea es de llevar a cabo de la mejor manera posible sus actividades diarias en lo laboral.

b) Costumbres: Se define como el hábito o el conjunto de usos que posee un país o un individuo, la cual permite diferenciarlo de los demás.

- Bienvenida de nuevos estudiantes
- Corso Literario
- Velada Literaria
- Imposición de libros
- Publicación de libros

- Despedida de los estudiantes de promoción
- Horario de estudio
- Organización del Tiempo
- Repasa continuamente las asignaturas
- Hábitos de lectura
- Estudia en un lugar apropiado

c) Historias: Son aquellos cuentos o anécdotas famosas, que circulan en la mayoría de las experiencias vividas, el cual narra hechos referentes a los fundadores, a las decisiones fundamentales que afectan el futuro de la empresa y/o institución por supuesto a la alta gerencia. Su función principal es plasmar el pasado en el presente.

Los elementos mencionados anteriormente son hechos visibles dentro de la cultura organizacional por lo que podrán ser identificadas en el análisis de los instrumentos aplicados posteriormente.

Características

Considerando los aportes de ROBBINS, 1993 y las recientes investigaciones sobre las características de la cultura organizacional se determinó que existen características vinculadas a las funciones de la cultura organizacional, las cuales se mencionan a continuación:

- **Identificación de los miembros.** El nivel en que los miembros de una organización (estudiantes) se reconocen integrados a la organización como parte de un todo y no solo con la clase de trabajo que hacen.
- **La fortaleza grupal.** Las tareas laborales se estructuran en base a la fuerza en el grupo y no a personas.

- **Unificación de las áreas.** La configuración de la unificación de la organización para que operen de manera independiente y armónica.
- **El control.** Permite mediante reglamentos, procedimientos y supervisión controlar la conducta de los estudiantes de la organización.
- **La flexibilidad al riesgo.** Involucra el nivel en que se promueve que los estudiantes sean combativos, creativos, audaces.
- **La orientación hacia un sistema abierto.** Representa el nivel en que la organización maneja y reacciona ante los cambios externos.
- **La cultura conlleva un sentido de identidad para los miembros de la organización,** además facilita la generación del compromiso con algo más grande que el interés personal del individuo, también mejora la estabilidad del sistema social. Por último la cultura sirve como mecanismo de control y de sensatez que guía y modela las actitudes y el comportamiento de los integrantes.

2.3. Glosario de términos básicos

Comunicación- Interacción que se establece entre los integrantes del equipo con objeto de compartir información, actuar de forma concertada y posibilitar su funcionamiento óptimo.

Comunicación de apoyo- Comunicación interpersonal que ayuda a comunicar de manera precisa y honesta con el fin de preservar la relación positiva entre los comunicadores en el momento en el que están abordando el problema en cuestión; permitiendo proporcionar retroalimentación y fortalecer su relación.

Costumbres- Es un hábito adquirido por la práctica frecuente de un acto, son el conjunto de inclinaciones y de usos que forman su carácter distintivo.

Cultura- Es un proceso, entendido como fases sucesivas de un fenómeno compartido por todos los miembros de la organización, a partir del cual se genera sentido. Esto implica reconocerla como un emergente, lo cual no excluye su condición de relativamente estable, ya que la noción de proceso alude tanto a la idea de reconfiguración como a la de dicha estabilidad.

Cultura organizacional- Es el conjunto de hábitos, creencias, valores, tradiciones, interacciones y relaciones sociales típicos de cada organización (Chiavenato, 2006, p. 319).

Equipo- Es el conjunto de personas que deben alcanzar un objetivo común mediante acciones realizadas en colaboración.

Interiorización- Es la transformación de los procesos interpersonales en procesos intrapersonales.

Motivación- Es el esfuerzo en el trabajo el cual consiste en el deseo y compromiso de realizar lo mejor posible el cumplimiento del objetivo, su satisfacción crea un círculo positivo o de retroalimentación.

Organización- Son estructuras que se rigen por valores, normas, convicciones y tradiciones que cambian con el tiempo pero que condicionan la actuación de los individuos es decir, la cultura.

Programa- Es básicamente, el compromiso que asume un grupo de investigadores de conducir el trabajo en una determinada línea o perspectiva o temática científica o de desarrollo y en sostener esa dirección durante un período de tiempo más o menos prolongado.

Trabajo- Conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, la solución de un problema o la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

Trabajo en equipo- Se define como un conjunto de personas que se reúnen más o menos frecuentemente para lograr fines comunes, que interactúan constantemente y que han aceptado una serie de normas, de principios y de roles de comportamiento social.

Valores- Son la guía del comportamiento de las personas dentro de la organización y describen la cultura e imagen que la organización quiere transmitir. Los valores pueden ser reflejados en las actitudes que los miembros de la organización toman cuando esta se enfrenta a cambios organizacionales, como tomar la iniciativa y asumir los retos, adaptarse al cambio, trabajar en equipo, generar confianza, compromiso y lealtad frente a la organización.

2.4. Hipótesis.

2.4.1. Hipótesis general

El programa del “Trabajo en equipo” mejorará la interiorización de la cultura organizacional en los estudiantes de la EPES de la UNA Puno.

2.4.2. Hipótesis específicas

- El programa del “Trabajo en equipo” mejoró la interiorización de la cultura organizacional en la dimensión costumbre de los estudiantes de la EPES de la UNA Puno.
- El programa del “Trabajo en equipo” mejoró la interiorización de la cultura organizacional en la dimensión valores de los estudiantes de la EPES de la UNA Puno.

2.5. Operacionalización de variables

Tabla 3.
Sistema de variables

Variab es	Dim.	Indicadores	Criterio de valoración
1.INDEPENDIENTE: " Programa del Trabajo en Equipo"	1.1 Comunicación de apoyo	- Enfocarse en la congruencia de lo hablado y lo escuchado	
		- Enfocarse en la descripción de un suceso	
		- Poner importancia en los problemas, mas no en las personas.	
		- Establecer una comunicación con valores	
		- Identificar temas puntuales en la comunicación.	
		- Seguir la ilativa del tema de dialogo	
		- Identificarse con el tema de expresión	
		- Comprender la situación del problema.	
	1.2. Motivación	- Aprender a concentrarse para esquivar las distracciones	
		- Ser persistente en el objetivo trazado	
DEPENDIENTE: "Interiorización de la Cultura Organizacional"	2.1. Valores	Responsabilidad	Nunca (0-10) Casi nunca (11-13) Casi siempre (14-16) Siempre (17-20)
		▪ La Preparación permanente en la formación docente.	
		▪ Satisfacción al cumplir un trabajo en el tiempo establecido.	
		Respeto	
		- La Libertad de pensamiento es más importante para el desarrollo social de los estudiantes.	
		- La relación con dirigentes que hablan y actúan coherentemente en la especialidad.	
		Honestidad	
		- Consideras que es importante a aprender a aprender y aprender a conocer para el logro de los estudiantes.	
		- Comprometido en cumplir las tareas y deberes sociales asignados.	
		Profesionalismo	
- Estimulas a los demás de forma individual y colectiva a seguir su vocación.			
- Crees que un docente innovador vale más que un docente memorístico.			
Ética profesional			
- Consideras que la profesión que estudias es tu vocación para el futuro.			
- Tomas conciencia que al egresar serás el modelo de los estudiantes.			
2.2. Costumbre	- Relación de los estudiantes del I a X semestre en la especialidad.		
	- organización entre compañeros y docentes para la velada literaria.		
	- Organización de los docentes en la colación de los estudiantes del último semestre en la especialidad.		
	- Distribución del tiempo de estudio a lo largo de la semana.		
	- Manejo de ficheros para tomar apuntes.		
	- Conocimiento de las principales librerías, editoriales, bibliotecas de acuerdo a la formación profesional.		
	- Lo que estudian, está en relación a los intereses.		
	- Es fundamental, contar con otros para conseguir los objetivos de aprendizaje.		

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según el propósito de la investigación que se necesitó realizar, el tipo de investigación es experimental.

Según CHARAJA, 2011 “El tipo de investigación experimental se caracteriza por la manipulación de la variable independiente, con el fin de generar determinados cambios en la variable dependiente”. En el caso del presente estudio **sí se demuestra** la eficacia del tipo de investigación, por lo que se puede aplicar inmediatamente en todas aquellas instituciones donde exista un problema similar.

3.1.2. Diseño de investigación

Este modelo corresponde a la investigación cuasi experimental de dos grupos con pre prueba y post prueba uno de los grupos estará constituida por los estudiantes de Ciencias Sociales (grupo control), y el otro por los estudiantes de Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía (grupo experimental). Este diseño se esquematiza de la siguiente manera:

Prueba de entrada	Grupo	Experimento	Prueba de salida
Si	G _c	No	Si
Si	G _e	Si	Si



Dónde:

O1 = Prueba Entrada

O2 = Prueba de Salida

X = Experimento

Gc = Grupo Control

Ge = Grupo Experimental

3.2. Población y muestra de investigación**3.2.1. Población.**

La población asignada para el presente trabajo fueron los estudiantes del I al X semestre de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la FCEDUC, de la UNA Puno, durante el semestre académico 2016-II. El grupo experimental estuvo formado por 30 estudiantes de Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía y el grupo control de 30 estudiantes de Ciencias sociales, cuyo cuadro se muestra a continuación:

Tabla 4.
Población de Estudiantes

	Grupo Experimental (30 estudiantes)	Grupo Control (20 estudiantes)
Edad	17 a 23 años	17 a 23 años
Sexo	Femenino- Masculino	Femenino- Masculino
Departamento	Puno	Puno
Provincia	13 provincias	13 provincias
Distrito	Todo (108)	Todo (108)
Condición socioeconómica	Baja-media	Baja-media
Estado civil	Soltero-conviviente	Soltero-conviviente
Cantidad de hermanos estudiantes en superior	1 a 5 hermanos	1 a 5 hermanos
Ocupación	Estudiante	Estudiante
Grado académico	Pre-grado	Pre-grado
Escuela profesional	Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía	Ciencias Sociales
Semestre (5)	I a X semestre	I a X semestre

Fuente: Nomina de Matrícula de la EPES del año académico 2016-I de la FCEDUC.

3.2.2. Muestra.

Según Cáceres, (2015) en el proyecto “Clima Organizacional y Desempeño Laboral”, cito a Bernal, (2006), afirmando que la población y muestra “seleccionan, la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectúa la medición y la observación de las variables como objeto de estudio”. Entonces daremos a conocer el muestreo de la población:

Tabla 5.
Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la FCEDUC

SEMESTRE	I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X		TOTAL	MUESTREO ESTRATIFICADO AL %
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M		
Género																						
Esp.																						
Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía	25	20	18	22	22	18	15	15	15	15	15	15	15	20	20	15	15	15	18	2	335	30=9%
Ciencias Sociales	22	18	20	15	20	15	15	15	15	15	15	10	20	15	15	15	15	15	22	1	320	30=9.2%
TOTAL	47	38	38	37	42	33	30	30	30	30	30	25	35	35	35	30	30	30	40	3	655	60=9.1%

3.3. Ubicación y descripción de la población.

La Universidad Nacional del Altiplano está ubicado a 3800 m.s.n.m. en el departamento, provincia y distrito de Puno-Perú. Localizado en la Avenida Floral Nº 1153, Barrio Bellavista, en ella se encuentra la Facultad de Ciencias de la Educación, Teniendo como parte a la Escuela Profesional de Educación Secundaria.

La población de estudiantes de la EPES de la Facultad de Ciencias de la Educación es de 746 estudiantes. Para esta investigación se tomó en cuenta el

15% de los estudiantes de las dos especialidades. Las cuales son en un número de 68 estudiantes entre varones y mujeres.

3.4. Material experimental

- Laptop
- Data display
- Material de escritorio (lapiceros, papeles, plumón, etc.)
- Equipos de sonido
- Ambiente amplio (Auditorio de la FCEDUC)
- 15 a 30 Sillas

3.5. Técnica e instrumentos recolección de datos

3.5.1. Técnica.

Según el MINEDU- guía de evaluación (2004), se entiende a la técnica como un conjunto de acciones o procedimientos que conducen a la obtención de la información relevante sobre el aprendizaje de los estudiantes, en la que se utiliza la observación sistemática, pruebas o exámenes tipo test, pruebas de ejecución (p. 38).

3.5.2. Instrumento.

Cuestionario: Es un instrumento utilizado para la recolección de la información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información y estandarizar el procedimiento de la entrevista. Su finalidad es conseguir la comparabilidad de la información.

Test: Prueba de confrontación, especialmente la que se emplea en pedagogía, psicotecnia, medicina, etc., para evaluar el grado de inteligencia, la capacidad de atención u otras aptitudes o conductas.

3.6. Procedimiento del experimento

En el siguiente trabajo de investigación se siguió las siguientes actividades:

PRIMERO: Se ejecutó la aplicación del programa Trabajo en Equipo durante el semestre académico 2016-II a los estudiantes, en el campus universitario de la FCEDUC de la ciudad de Puno.

SEGUNDO: Se realizó la invitación a los ponentes para que desarrollen los talleres de las habilidades comunicativas y motivación, con el propósito de interiorizar la cultura organizacional en los estudiantes de la EPES.

TERCERO: Se registró la asistencia de los estudiantes interesados, puesto que a la culminación de cada taller se evaluó una serie de ítems para ver la mejora de la aplicación del programa.

CUARTO: Se realizó una tabulación de los resultados de todos los ítems en una tabla de doble entrada para analizar e interpretar cada uno de los resultados obtenidos de los estudiantes tras la aplicación del programa del trabajo en equipo.

3.7. Plan de tratamiento de datos.

En primer lugar, los datos recogidos durante la investigación se presentaron en cuadros de distribución porcentual en función de los baremos correspondiente. Para las variables los baremos son iguales que para las dimensiones. Estos parámetros de organización de los datos se muestran y explican en el marco teórico del presente proyecto. Los cuadros porcentuales fueron analizados e interpretados dependiendo a los ítems en la ficha del cuestionario.

3.8. Diseño estadístico para la prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis de investigación se dió a través de los siguientes pasos:

- Se muestra los datos de la media aritmética, desviación estándar del número total de alumnos.

FORMULA

- Hipótesis Nula: "H₀"
 $H_0: \bar{X}_1 = \bar{X}_2$
- Hipótesis Alternativa: "H_a"
 $H_a: \bar{X}_1 \neq \bar{X}_2$

Nivel de significancia: Se tomó en cuenta un margen de error del 5%; por lo que el nivel de significancia significa es de $\alpha = 0.05$

Prueba Estadística: para probar la hipótesis se utilizó la prueba de diferencia de medias, que está definido mediante la siguiente ecuación.

FORMULA

$$T_o = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

DONDE: T

T_c : = t calculada

\bar{X}_1 : = Media aritmética de la prueba de entrada

\bar{X}_2 : = Media aritmética de la prueba de salida

S_1 : = Desviación estándar de la prueba de entrada

S_2 : = Desviación estándar de la prueba de salida

n_1 : = Número de alumnos de la prueba de entrada

n_2 : = Número de alumnos de la prueba de salida

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Aspectos generales

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos en la prueba de entrada y prueba de salida, respecto a la variable dependiente “cultura organizacional” considerando sus dimensiones: costumbres y valores, con la aplicación del trabajo en equipo, con los estudiantes de la EPES especialidad lengua, literatura, psicología y filosofía de la FCEDUC de la ciudad de Puno, durante el II semestre académico 2016.

4.2. Resultados de dimensión costumbre

Tabla 6.

Frecuencia de la interiorización de la cultura organizacional según la dimensión costumbre

INDICADOR		ANTES		DESPUES		
Escala de valoración	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	N	%	N	%
1	Siempre	17 – 20	0	0%	15	50%
2	Casi siempre	14 - 16	2	7%	15	50%
3	Casi nunca	11 - 13	12	40%	0	0%
4	Nunca	0 - 10	16	53%	0	0%
TOTAL			30	100%	30	100%

Fuente: Pre y Post Test

Elaboración: Las investigadoras

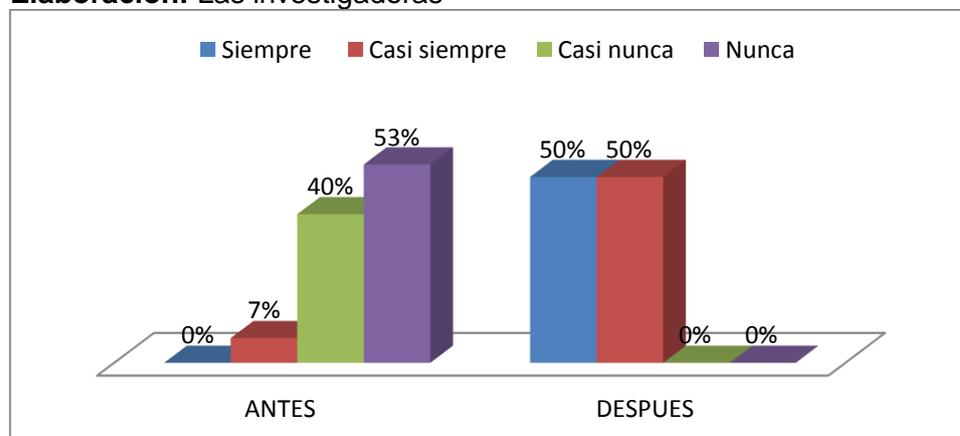


Figura 1. Porcentaje de la interiorización de la cultura organización según la dimensión costumbre

Fuente: tabla 6

INTERPRETACIÓN:

En la Cuadro y Grafico N° 01 se muestran los resultados de la interiorización de la Cultura Organizacional según la dimensión **Costumbre** en los estudiantes de la EPES de la UNA Puno, si se aplica el programa del “trabajo en equipo” durante el año 2016., tomando en cuenta la escala cualitativa del presente trabajo, se puede observar que el pre test:

- De acuerdo a la categoría de SIEMPRE, en la prueba de pre test; no encontramos a ningún estudiante.
- De acuerdo a la categoría de CASI SIEMPRE, en la prueba de pre test; encontramos a 2 estudiantes y representa al 7%.
- De acuerdo a la categoría de CASI NUNCA, en la prueba de pre test; encontramos a 12 estudiantes y representa al 40%.
- De acuerdo a la categoría de NUNCA, en la prueba de pre test; encontramos a 16 estudiantes y representa al 53%.
- Por otro lado luego de haber realizado el Programa de trabajo en equipo , en la prueba de post test y tomando en cuenta la escala cualitativa del presente trabajo, se puede observar que:
- De acuerdo a la categoría de SIEMPRE, encontramos a 15 estudiantes y representa al 50%.
- De acuerdo a la categoría de CASI SIEMPRE, en la prueba de post test; encontramos a 15 estudiantes y representa al 50%.
- De acuerdo a la categoría de CASI NUNCA y NUNCA no encontramos a ningún estudiante, siendo un total de treinta estudiantes durante la realización de la Investigación.

PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA DIMENSIÓN COSTUMBRE DE LA INTEORIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS ESTUDIANTES DE LA EPES DE LA UNA PUNO

1. Prueba de Hipótesis:

Ho: • El programa del “Trabajo en equipo” no influye en la interiorización de la cultura organizacional en la dimensión costumbre de los estudiantes de la EPES de la UNA Puno...

Ha: • El programa del “Trabajo en equipo” influye en la interiorización de la cultura organizacional en la dimensión costumbre de los estudiantes de la EPES de la UNA Puno.

2. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

3. Estadística de prueba: La prueba estadística a realizar será la T- student por que el número de observaciones es menor o igual a 30.

FORMULA

$$T_o = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

Tabla 7.
Prueba de muestras relacionadas

		T calculada	GI (grados de libertad)	Sig. (bilateral)
Par 1	PRE - POST	32.561	29	0.0001

4. Regla de Decisión:

T calculada > T tabulada se rechaza la Ho y se acepta la Ha

T calculada < T tabulada se rechaza la Ha y se acepta la Ho

T calculada = 32.561

T tabulada = 1.6991

5. Decisión:

Como la T calculada (32.561) es mayor a la T tabulada (1.6991) es altamente significativa, por lo que se rechaza la Hipótesis Nula y Se acepta la Hipótesis Alternativa, lo que quiere decir El programa del “Trabajo en equipo” influye en la interiorización de la cultura organizacional en la dimensión costumbre de los estudiantes de la EPES de la UNA Puno.

Tabla 8.
Frecuencia de la interiorización de la cultura organizacional según la dimensión valores

INDICADOR			ANTES		DESPUES	
Escala de valoración	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	N	%	N	%
1	Siempre	17 – 20	0	0%	17	57%
2	Casi siempre	14 - 16	2	7%	13	43%
3	Casi nunca	11 - 13	14	47%	0	0%
4	Nunca	0 - 10	14	47%	0	0%
TOTAL			30	100%	30	100%

Fuente: Pre y Post Test
Elaboración: Las investigadoras

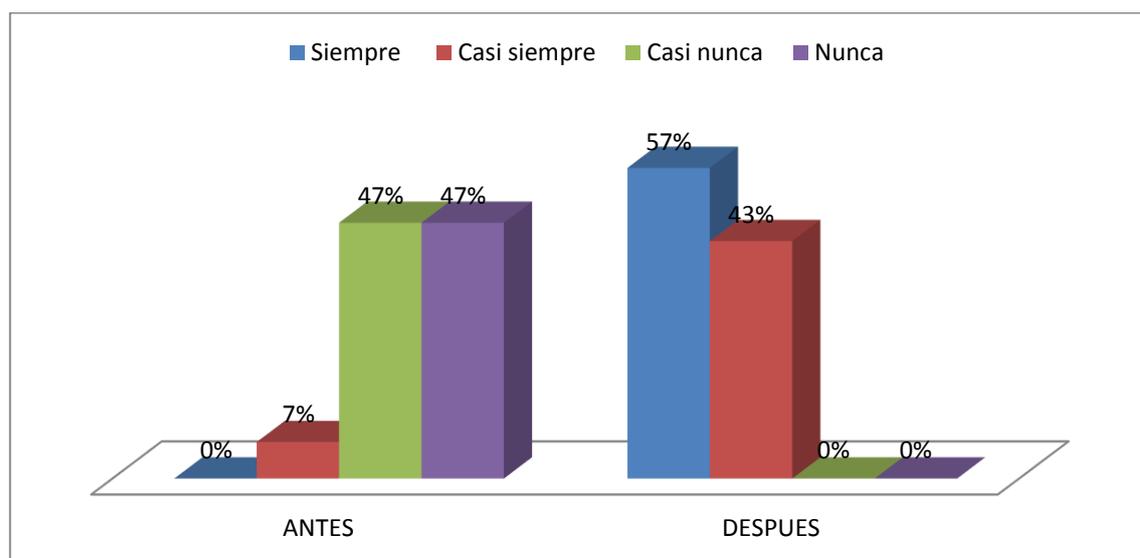


Figura 2. Porcentaje de la interiorización de la cultura organizacional según la dimensión valores

Fuente: tabla 8

INTERPRETACIÓN:

En la Cuadro y Grafico N° 01 se muestran los resultados de la interiorización de la Cultura Organizacional según la dimensión **Valores** en los estudiantes de la EPES de la UNA Puno, si se aplica el programa del “trabajo en equipo” durante el año 2016., tomando en cuenta la escala cualitativa del presente trabajo, se puede observar que el pre test:

- ✓ De acuerdo a la categoría de SIEMPRE, en la prueba de pre test; no encontramos a ningún estudiante.
- ✓ De acuerdo a la categoría de CASI SIEMPRE, en la prueba de pre test; encontramos a 2 estudiantes y representa al 7%.
- ✓ De acuerdo a la categoría de CASI NUNCA, en la prueba de pre test; encontramos a 14 estudiantes y representa al 47%.
- ✓ De acuerdo a la categoría de NUNCA, en la prueba de pre test; encontramos a 14 estudiantes y representa al 47%.

Por otro lado luego de haber realizado el Programa de trabajo en equipo , en la prueba de post test y tomando en cuenta la escala cualitativa del presente trabajo, se puede observar que:

- ✓ De acuerdo a la categoría de SIEMPRE, encontramos a 17 estudiantes y representa al 57%.
- ✓ De acuerdo a la categoría de CASI SIEMPRE, en la prueba de post test; encontramos a 13 estudiantes y representa al 43%.
- ✓ De acuerdo a la categoría de CASI NUNCA y NUNCA no encontramos a ningún estudiante, siendo un total de treinta estudiantes durante la realización de la Investigación.

PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA DIMENSIÓN VALORES DE LA INTEORIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS ESTUDIANTES DE LA EPES DE LA UNA PUNO

1. Prueba de Hipótesis:

Ho: • El programa del “Trabajo en equipo” no mejoraría en la interiorización de la cultura organizacional en la dimensión valores de los estudiantes de la EPES de la UNA Puno.

Ha: • El programa del “Trabajo en equipo” mejoraría en la interiorización de la cultura organizacional en la dimensión valores de los estudiantes de la EPES de la UNA Puno.

2. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

3. Estadística de prueba: La prueba estadística a realizar fue la T- student por que el número de observaciones es menor o igual a 30.

$$T_o = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

Tabla 9.
Prueba de muestras relacionadas

		T calculada	GI (grados de libertad)	Sig. (bilateral)
Par 1	PRE - POST	31.589	29	0.0001

4. Regla de Decisión:

T calculada > T tabulada se rechaza la Ho y se acepta la Ha

T calculada < T tabulada se rechaza la Ha y se acepta la Ho

T calculada = 31.589

T tabulada = 1.6991

5. Decisión:

Como la T calculada (31.589) es mayor a la T tabulada (1.6991) es altamente significativa, por lo que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alterna, lo que quiere decir El programa del “Trabajo en equipo” influye en la interiorización de la cultura organizacional en la dimensión valores de los estudiantes de la EPES de la UNA Puno.

Tabla 10. Frecuencia de la interiorización de la cultura organizacional

INDICADOR			ANTES		DESPUES	
Escala de valoración	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	N	%	N	%
1	Siempre	17 – 20	0	0%	16	53%
2	Casi siempre	14 - 16	2	7%	14	47%
3	Casi nunca	11 - 13	13	43%	0	0%
4	Nunca	0 - 10	15	50%	0	0%
TOTAL			30	100%	30	100%

Fuente: Pre y Post Test

Elaboración: Las investigadoras

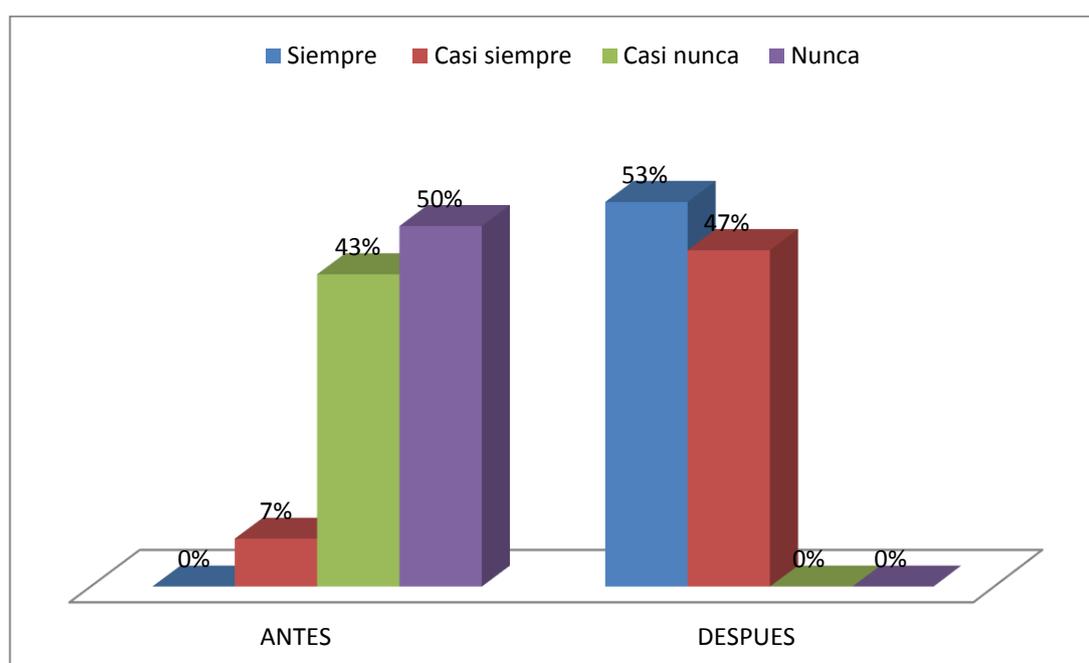


Figura 3. Porcentaje de la interiorización de la cultura organizacional

Fuente: Cuadro N° 03

INTERPRETACIÓN:

En la Cuadro y Figura N° 03 se muestran los resultados de la **interiorización de la Cultura Organizacional** en los estudiantes de la EPES de la UNA Puno, si se aplica el programa del “trabajo en equipo” durante el año 2016., tomando en cuenta la escala cualitativa del presente trabajo, se puede observar que el pre test:

- De acuerdo a la categoría de SIEMPRE, en la prueba de pre test; no encontramos a ningún estudiante.
- De acuerdo a la categoría de CASI SIEMPRE, en la prueba de pre test; encontramos a 2 estudiantes y representa al 7%.
- De acuerdo a la categoría de CASI NUNCA, en la prueba de pre test; encontramos a 14 estudiantes y representa al 47%.
- De acuerdo a la categoría de NUNCA, en la prueba de pre test; encontramos a 14 estudiantes y representa al 47%.
- Por otro lado luego de haber realizado el Programa de trabajo en equipo , en la prueba de post test y tomando en cuenta la escala cualitativa del presente trabajo, se puede observar que:
- De acuerdo a la categoría de SIEMPRE, encontramos a 17 estudiantes y representa al 57%.
- De acuerdo a la categoría de CASI SIEMPRE, en la prueba de post test; encontramos a 13 estudiantes y representa al 43%.
- De acuerdo a la categoría de CASI NUNCA y NUNCA no encontramos a ningún estudiante, siendo un total de treinta estudiantes durante la realización de la Investigación.

PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA INTEORIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS ESTUDIANTES DE LA EPES DE LA UNA PUNO

1. Prueba de Hipótesis:

Ho: • El programa del “Trabajo en equipo” no mejoraría en la interiorización de la cultura organizacional de los estudiantes de la EPES de la UNA Puno...

Ha: • El programa del “Trabajo en equipo” mejoría en la interiorización de la cultura organizacional de los estudiantes de la EPES de la UNA Puno.

2. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

3. Estadística de prueba: Estadística de prueba: La prueba estadística a realizar será la T- student por que el número de observaciones es menor o igual a 30.

$$T_o = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

Tabla 11.
Prueba de muestras relacionadas

		T calculada	GI (grados de libertad)	Sig. (bilateral)
Par 1	PRE - POST	33.679	29	0.0001

4. Regla de Decisión:

T calculada > T tabulada se rechaza la Ho y se acepta la Ha

T calculada < T tabulada se rechaza la Ha y se acepta la Ho

T calculada = 33.679

T tabulada = 1.6991

5. Decisión:

Como la T calculada (33.679) es mayor a la T tabulada (1.6991) es altamente significativa, por lo que se rechaza la Hipótesis Nula y Se acepta la Hipótesis Alternativa, lo que quiere decir El programa del “Trabajo en equipo” influye en la interiorización de la cultura organizacional de los estudiantes de la EPES de la UNA Puno.

.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** El programa del “Trabajo en equipo” mejoró la interiorización de la cultura organizacional de los estudiantes de la EPES de la UNA Puno, cuya afirmación es del resultado de la prueba T- student 33.679. lo que indica que el estudiante es capaz de participar activamente dentro de una cultura.
- SEGUNDA:** El programa del “Trabajo en equipo” reformó la interiorización de la cultura organizacional en la **dimensión valores** de los estudiantes de la EPES de la UNA Puno, cuya afirmación es del resultado de la prueba T- student 33.679. lo que expresa que los estudiantes adaptaron los valores dentro de su formación profesional.
- TERCERA:** El programa del “Trabajo en equipo” optimizó la interiorización de la cultura organizacional en la **dimensión costumbres** de los estudiantes de la EPES de la UNA Puno, cuya afirmación es del resultado de la prueba T- student 32.561. Significa que mejoró las condiciones de relación entre compañeros de distintos semestres dentro de la especialidad de L.L.P.F. Además se expresó un óptimo bienestar social conociendo todas las costumbres en los diferentes niveles de la especialidad.

SUGERENCIAS

- PRIMERA:** Propulsar más proyectos de investigación sobre la cultura organizacional, puesto que se encontró escasa fuente bibliográfica.
- SEGUNDA:** Al estudiante conocer y practicar los valores de formación profesional, para su mejor desenvolvimiento.
- TERCERA:** Mejorar la organización entre docentes, estudiantes y administrativos para conseguir los objetivos propuestos dentro de la FCEDUC.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, J. Vargas, J. (2010). Trabajo en Equipo. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Brunet, L. (2007). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- Cano, A. (2005). Cultura empresarial y clima laboral. Instituto Politécnico Nacional. Escuela Superior de Ingeniería y Arquitectura.
- Castillo, H. (2012). Determinación de la Cultura Organizacional en los Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la FCEDUC de la UNA. Puno. Política editorial.
- Charaja, F. (2011) EL MAPIC. Metodología de investigación, segunda edición. Puno. Sagitario impresiones.
- Edel, R. García, A. Casiano, R. (2007). Clima y compromiso organizacional. Vol II. versión eléctrica gratuita. México. Iberoamericanos.
- Gareth, J. Goffee, R. (2001). El carácter organizacional. Como la cultura corporativa. Barcelona - España: Ediciones Granica.
- Kinicki, Á. Kreitner, R. (2003). Comportamiento organizacional. Concepto de comunicación, problemas y prácticas. Caracas: Editorial Mc Graw Hill.
- Madrigal, B. (2006). Investigación y Ciencia. Universidad Autónoma de Aguascalientes. México. Editorial planeta.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones. (Décima edición). México. Editorial Prentice Hall
- Stein, G. (1999). El arte de gobernar según Peter Druker. España: gestión.
- Whetten, D. Cameron, K. (2005). Dimensiones del trabajo en equipo. Comunicación de apoyo y motivación. Instituto Politécnico Nacional. Escuela Superior de Comercio y Administración. Colombia. Hilo de plata.

ANEXOS

ANEXO N° 01

PRUEBA DE ENTRADA (CUESTIONARIO)

I. INFORMACIÓN GENERAL:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

1.1. FACULTAD:.....

1.2. ESCUELA PROFESIONAL:.....

1.3. ESPECIALIDAD:.....

1.4. SEMESTRE:.....FECHA:...../...../.....

Estimado (a) estudiante responde las siguientes preguntas marcando con una (X) si su respuesta es:

- Siempre (4)
- Casi siempre (3)
- Casi Nunca (2)
- Nunca (1)

II. APRECIACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL:

DIMENSINES	N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
			1	2	3	4
COSTUMBRES	1	¿Me relaciono con los estudiantes del I a X semestre en mi especialidad?				
	2	¿Participo en el curso y velada literaria?				
	3	¿Me organizo con mis compañeros y docentes para la velada literaria?				
	4	¿Practico la imposición de libros, publicación de revistas y boletines en mi especialidad?				
	5	¿Organizo junto a los docentes la colación de los estudiantes del último semestre en mi especialidad?				
	6	¿Distribuyo generalmente mí tiempo de estudio a lo largo de la semana?				
	7	¿Manejo ficheros para tomar apuntes?				
	8	¿Conozco las principales librerías, editoriales, bibliotecas de acuerdo a mi formación profesional?				
	9	¿Considero que lo que estudio, está en relación a mis intereses?				
	10	¿Considero fundamental, contar con otros para conseguir mis objetivos de aprendizaje?				

VALORES	11	¿Considero que la profesión que estudio es mi vocación para el futuro?				
	12	¿Tomo conciencia que al egresar seré el modelo de mis estudiantes?				
	13	¿Estímulo a los demás de forma individual y colectiva a seguir su vocación?				
	14	¿Creo que un docente innovador vale más que un docente memorístico?				
	15	¿Considero que es importante a aprender a aprender y aprender a conocer para el logro de los estudiantes?				
	16	¿Estoy comprometido en cumplir las tareas y deberes sociales asignados?				
	17	¿Me preparo permanentemente en mi formación docente?				
	18	¿Considero que la libertad de pensamiento es más importante para el desarrollo social de los estudiantes?				
	19	¿Me siento bien al cumplir un trabajo en el tiempo establecido?				
	20	¿Me relaciono con dirigentes que hablan y actúan coherentemente en la especialidad?				
TOTAL						

...../4 =

LA EDUCACIÓN ES EL VESTIDO DE GALA, PARA ASISTIR A LA FIESTA DE LA VIDA

¡Gracias por su participación!

ANEXO N° 02

PRUEBA DE SALIDA (CUESTIONARIO)

III. INFORMACIÓN GENERAL:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

3.1. FACULTAD:.....

3.2. ESCUELA PROFESIONAL:.....

3.3. ESPECIALIDAD:.....

3.4. SEMESTRE:.....FECHA:...../...../.....

Estimado (a) estudiante responde las siguientes preguntas marcando con una (X) si su respuesta es:

- Siempre (4)
- Casi siempre (3)
- Casi Nunca (2)
- Nunca (1)

IV. APRECIACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL:

DIMENSINES	N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
			1	2	3	4
COSTUMBRES	1	¿Me relaciono con los estudiantes del I a X semestre en mi especialidad?				
	2	¿Participo en el curso y velada literaria?				
	3	¿Me organizo con mis compañeros y docentes para la velada literaria?				
	4	¿Practico la imposición de libros, publicación de revistas y boletines en mi especialidad?				
	5	¿Organizo junto a los docentes la colación de los estudiantes del último semestre en mi especialidad?				
	6	¿Distribuyo generalmente mí tiempo de estudio a lo largo de la semana?				
	7	¿Manejo ficheros para tomar apuntes?				
	8	¿Conozco las principales librerías, editoriales, bibliotecas de acuerdo a mi formación profesional?				
	9	¿Considero que lo que estudio, está en relación a mis intereses?				
	10	¿Considero fundamental, contar con otros para conseguir mis objetivos de aprendizaje?				

VALORES	11	¿Considero que la profesión que estudio es mi vocación para el futuro?				
	12	¿Tomo conciencia que al egresar seré el modelo de mis estudiantes?				
	13	¿Estímulo a los demás de forma individual y colectiva a seguir su vocación?				
	14	¿Creo que un docente innovador vale más que un docente memorístico?				
	15	¿Considero que es importante a aprender a aprender y aprender a conocer para el logro de los estudiantes?				
	16	¿Estoy comprometido en cumplir las tareas y deberes sociales asignados?				
	17	¿Me preparo permanentemente en mi formación docente?				
	18	¿Considero que la libertad de pensamiento es más importante para el desarrollo social de los estudiantes?				
	19	¿Me siento bien al cumplir un trabajo en el tiempo establecido?				
	20	¿Me relaciono con dirigentes que hablan y actúan coherentemente en la especialidad?				
TOTAL						

...../4 =

LA EDUCACIÓN ES EL VESTIDO DE GALA, PARA ASISTIR A LA FIESTA DE LA VIDA

¡Gracias por su participación!

ANEXO N° 03

TALLER N° 1

“CONOCIENDO LA COMUNICACIÓN DE APOYO”		
PONENTE: Emerson Santy Alvarez Valdez		
OBJETIVO: Conocer a los amigos a través de la comunicación de apoyo.		
INSTRUMENTO: cuestionario		
FECHA: 11/01/2017		
Variable	Dimensión	Indicadores
“ Programa del Trabajo en Equipo”	Comunicación de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Poner importancia en los problemas, mas no en las personas. • Establecer una comunicación con valores • Identificar temas puntuales en la comunicación.
ACTIVIDADES		
LUGAR Y HORA	AUDITORIO FCDUC – UNA PUNO	
1:00 PM 1: 10 PM	REGISTRO DE ASISTENTES	
1: 10 PM 1:30 PM	CEREMONIA DE INAUGURACIÓN “ Interiorización de la Cultura Organizacional a Través del Programa de Trabajo en Equipo”	
1:30 PM 2: 20 PM	EXPOSICIÓN DEL PONENTE	
2: 20 PM 2: 30 PM	EVALUACIÓN	

TALLER N° 1 (CUESTIONARIO)

TEMA: “CONOCIENDO LA COMUNICACIÓN DE APOYO”

V. INFORMACIÓN GENERAL:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

5.1. FACULTAD:.....

5.2. ESCUELA PROFESIONAL:.....

5.3. ESPECIALIDAD:.....

5.4. SEMESTRE:..... FECHA:.....

Estimado (a) estudiante responde las siguientes preguntas marcando con una (X) si su respuesta es:

- Excelente (4)
- Bueno (3)
- Regular (2)
- Deficiente (1)

DIMENSIONES	Nro.	ITEMS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
			4	3	2	1
COMUNICACIÓN DE APOYO	1	¿Cómo consideras la comunicación de apoyo en tu formación profesional?				
	2	En tu salón, el profesor de literatura desaprobó al 80% de estudiantes, la delegada alzo su voz de protesta y dijo “que es una injusticia” ¿Cómo calificas la acción de la delegada?				
	3	Juan es amigo de Carlos y enemigo de Lucas; Carlos se dedica a la bebida y a las drogas, un día Lucas le invita a reflexionar y a corregir su mal vivir de Carlos ¿Cuál es la apreciación de Juan frente a las acciones de Lucas?				
	4	¿Cómo consideras la comunicación de apoyo con tus compañeros?				
	5	¿Cómo te consideras practicando los valores en tu contexto?				
	6	¿Cómo considera Ud. A alguien que se pone en lugar de otro para dar soluciones a un problema?				
TOTAL						

ANEXO N° 04

TALLER N° 2**“APRENDO A ESCUCHAR Y HABLAR”****PONENTE: Emerson Santy Alvarez Valdez****OBJETIVO: Relacionarse con los amigos a través de la comunicación de apoyo.****INSTRUMENTO: ficha de observación.****FECHA:/...../2017**

variable	Dimensión	Indicadores
“ Programa del Trabajo en Equipo”	Comunicación de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Enfocarse en la congruencia de lo hablado y lo escuchado. • Enfocarse en la descripción de un suceso.
ACTIVIDADES		
LUGAR Y HORA	AUDITORIO FCDUC – UNA PUNO	
1:00 PM 1: 10 PM	REGISTRO DE ASISTENTES	
1:10 PM 2: 20 PM	EXPOSICIÓN DEL PONENTE	
2: 20 PM 2: 30 PM	EVALUACIÓN	

TALLER N° 2 (FICHA DE OBSERVACIÓN)

TEMA: “APRENDO A ESCUCHAR Y HABLAR”

Los estudiantes serán evaluados según los indicadores

Nro	NOMBRES Y APELLIDOS	Respeto la opinión de los demás	Intenta comunicarse con sus compañeros.	Muestra interés en la descripción del tema.	Expresa su opinión siguiendo la ilativa del tema.	TOTAL
		5	5	5	5	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						

ANEXO N° 05

TALLER N° 3

“ME MOTIVO Y APRENDO A CONOCERME”		
PONENTE: Benjamín Isaac Carrasco Laura		
OBJETIVO: Persiste e intensifica el logro de objetivos, evitando distracciones.		
INSTRUMENTO: Test.		
FECHA:/...../2017		
Variable	Dimensión	Indicadores
“ Programa del Trabajo en Equipo”	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Intensificar los esfuerzos para el logro del objetivo por medio de la reflexión personal para evitar las distracciones.
ACTIVIDADES		
LUGAR Y HORA	AUDITORIO FCDUC – UNA PUNO	
1: 00 PM 1: 10 PM	REGISTRO DE ASISTENTES	
1:10 PM 2:20 PM	EXPOSICIÓN DEL PONENTE	
2:20 PM 2: 30 PM	EVALUACIÓN	

TALLER N° 3 (TEST)

TEMA: “ME MOTIVO Y APRENDO A CONOCERME”

I. INFORMACIÓN GENERAL:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

- 1.1. FACULTAD:.....
- 1.2. ESCUELA PROFESIONAL:.....
- 1.3. ESPECIALIDAD:.....
- 1.4. SEMESTRE:..... FECHA:.....

Estimado (a) estudiante responde las siguientes preguntas marcando con una (X) si su respuesta es: SI/NO

	Nro	TEST	SI	NO
MOTIVACION	1	Me gusto la ponencia de hoy.		
	2	Me gusto la reflexión que brindo el ponente porque me siento capaz, líder como él.		
	3	Tengo la mentalidad de ocupar los primeros puestos al culminar el semestre.		
	4	Cuando me interesa algo mi atención es absoluta.		
	5	No presto atención a las distracciones cuando me interesa el tema.		
	6	Soy persistente en lo que me propongo.		
	7	Me esfuerzo para aprender cada día.		
	8	Soy persistente en mi vocación docente.		
	9	Mi mayor objetivo es culminar la profesión que escogí.		
	10	Me conformas con las bajas calificaciones.		
TOTAL				

ANEXO N° 06

TALLER N° 4

“APRENDO A MOTIVARME”		
PONENTE: Martha García Hanco		
OBJETIVO: Motivarse a través de las experiencias compartidas.		
INSTRUMENTO: Test.		
FECHA:/...../2017		
Variable	dimensión	Indicadores
“ Programa del Trabajo en Equipo”	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender a concentrarse para esquivar las distracciones.
ACTIVIDADES		
LUGAR Y HORA	AUDITORIO FCDUC – UNA PUNO	
1:00 PM 1:10 PM	REGISTRO DE ASISTENTES	
1:10 PM 2:20 PM	EXPOSICIÓN DEL PONENTE	
2: 20 PM 2:30 PM	EVALUACIÓN	

TALLER N° 4 (TEST)

TEMA: “APRENDO A MOTIVARME”

I. INFORMACIÓN GENERAL:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

- 1.1. FACULTAD:.....
- 1.2. ESCUELA PROFESIONAL:.....
- 1.3. ESPECIALIDAD:.....
- 1.4. SEMESTRE:..... FECHA:.....

Estimado (a) estudiante responde las siguientes preguntas marcando con una (X) si su respuesta es: SI/NO

	Nro	ITEMS	SI	NO
MOTIVACION	1	¿Te gustó la motivación a través de reflexiones?		
	2	¿Conociste a tus compañeros de especialidad?		
	3	¿Compartiste las experiencias emocionales con tus compañeros?		
	4	¿Te gustaría que tus docentes te motiven a seguir tu vocación?		
	5	¿Te motiva la experiencia compartida de los demás?		
	6	¿Fuieste capaz de concentrarte, durante las experiencias compartidas de tus compañeros?		
	7	¿Te pusiste de pie, observaste a otro lado o te distrajiste fácilmente mientras oías las experiencias compartidas?		
	8	¿Consideras al auditorio FCEDUC, como un lugar apacible y tranquilo para tu concentración?		
	9	¿Durante el taller realizaste algún ejercicio de concentración como por ejemplo concentrarte en tu respiración?		
	10	¿Practicabas ejercicios de memoria y concentración como: crucigramas, sudokus, armado de palabras?		
TOTAL				

ANEXO N° 07

TALLER N° 5

“APRENDIENDO MAS VALORES”		
<p>PONENTE: Sara M. Arista S. OBJETIVO: Identificarse con la responsabilidad, respeto y honestidad dentro del grupo. INSTRUMENTO: Cuestionario. FECHA:/...../2017</p>		
Variable	dimensión	Indicadores
“interiorización de la cultura organizacional”	Valores	<p>Responsabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diferenciando la responsabilidad de la irresponsabilidad. • Toma una responsabilidad en serio. • Identificación de personalidad irresponsable. <p>Respeto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saluda a sus compañeros, docentes y demás personas. • Llama a sus compañeros por el nombre. • Utiliza la frase “por favor”, para solicitar algo. • Agradece por los servicios prestados por cualquier integrante del medio que le rodea. <p>Honestidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apego irrestricto a la verdad. • Ser crítico y autocrítico. • Sincero en el discurso y consecuente con la acción. • Valentía para expresar lo que piensa, en el lugar adecuado. • Combatir la doble moral, la hipocresía, la traición, el fraude y la mentira. • Sentido de pertenencia: Amor hacia la institución, comprensión de su encargo social y del significado de lo que se aporta.
ACTIVIDADES		
LUGAR Y HORA	AUDITORIO FCDUC – UNA PUNO	
1:00 PM 1:10 PM	REGISTRO DE ASISTENTES	
1:10 PM 2:20 PM	EXPOSICIÓN DEL PONENTE	
2:20 PM 2: 30 PM	EVALUACIÓN	

TALLER N° 5 (CUESTIONARIO)

TEMA: “APRENDIENDO LOS VALORES”

**VI. INFORMACIÓN GENERAL:
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO**

- 6.1. FACULTAD:.....
- 6.2. ESCUELA PROFESIONAL:.....
- 6.3. ESPECIALIDAD:.....
- 6.4. SEMESTRE:..... FECHA:.....

Estimado (a) estudiante responde las siguientes preguntas marcando con una (X) si su respuesta es:

- Excelente (4)
- Bueno (3)
- Regular (2)
- Deficiente (1)

	Nro.	ITEMS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
			4	3	2	1
VALORES	1	¿Estoy comprometido en cumplir las tareas y deberes sociales asignados?				
	2	¿Me preparo permanentemente en mi formación docente?				
	3	¿Considero que la libertad de pensamiento es más importante para el desarrollo social de los estudiantes?				
	4	¿Me siento bien al cumplir un trabajo en el tiempo establecido?				
	5	¿Me relaciono con dirigentes que hablan y actúan coherentemente en la especialidad?				
TOTAL						

ANEXO N° 08

TALLER N° 6

<p>“CONOCIENDO LOS VALORES DE MI PROFESIÓN” PONENTE: Estanislao Edgar Mancha Pineda OBJETIVO: Identificarse con el profesionalismo y la ética profesional que decidió estudiar. INSTRUMENTO: test. FECHA:/...../2016</p>		
variable	dimensión	Indicadores
“interiorización de la cultura organizacional”	Valores	<p>Profesionalismo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer y cumplir las normativas de calidad de su institución y su colectivo laboral. • Mantener un clima de compromiso y consagración con la profesión y con el nivel de respuesta a las tareas y deberes sociales asignados. • Estimular a los demás de forma individual y colectiva, según sus resultados de trabajo. • Divulgar entre los trabajadores y estudiantes el grado de satisfacción por lo que realiza. • Contribuir a la auto capacitación y capacitación de los trabajadores a los diferentes niveles. • Hacer aportes a partir del desarrollo de su desempeño, en la actividad que realiza. • Ejercer de forma permanente la auto preparación <p>Ética profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover una educación en valores para la vida. • Evitar la utilización de justificaciones falsas frente a la ética de valores de los alumnos. • Demostrar sus capacidades investigativas. • Promover en los estudiantes el logro de objetivos, a través del aprender a conocer y aprender a aprender. • Ser el modelo de vida del estudiante. • Promover la libertad social del estudiante. • Analizar la conducta del alumno por medio de su comportamiento.
ACTIVIDADES		
LUGAR Y HORA	AUDITORIO FCDUC – UNA PUNO	
1:00 PM 1:10 PM	REGISTRO DE ASISTENTES	
1:10 PM 2:20 PM	EXPOSICIÓN DEL PONENTE	
2:20 PM 2:30 PM	EVALUACIÓN	

TALLER N° 6 (TEST)

TEMA: “CONOCIENDO LOS VALORES DE MI PROFESION”

I. INFORMACIÓN GENERAL:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

- 1.1. FACULTAD:.....
- 1.2. ESCUELA PROFESIONAL:.....
- 1.3. ESPECIALIDAD:.....
- 1.4. SEMESTRE:..... FECHA:.....

Estimado (a) estudiante responde las siguientes preguntas marcando con una (X) si su respuesta es:

- Excelente (4)**
- Bueno (3)**
- Regular (2)**
- Deficiente (1)**

	Nro.	ITEMS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
			4	3	2	1
VALORES	1	¿Considero que la profesión que estudio es mi vocación para el futuro?				
	2	¿Tomo conciencia que al egresar seré el modelo de mis estudiantes?				
	3	¿Estímulo a los demás de forma individual y colectiva a seguir su vocación?				
	4	¿Creo que un docente innovador vale más que un docente memorístico?				
	5	¿Considero que es importante a aprender a aprender y aprender a conocer para el logro de los estudiantes?				
TOTAL						

ANEXO N° 09

TALLER N° 7**“CONOCIENDO LAS COSTUMBRES DE LA ESPECIALIDAD”****PONENTE:** Estanislao Edgar Mancha Pineda**OBJETIVO:** Identificarse con la planificación y organización de las actividades de la especialidad.**INSTRUMENTO:** cuestionario.**FECHA:**/...../2017

Variable	dimensión	Indicadores
“ interiorización de la cultura organizacional”	costumbres	<ul style="list-style-type: none"> • Proporciona el ambiente cálido a los ingresante de la especialidad. • Participa activamente en las actividades programadas de la especialidad (curso y velada literaria). • Organiza la imposición de libros para familiarizarse con la especialidad. • Promueve la capacidad creativa para la publicación de revistas, boletines, etc. • Participa en la despedida de los estudiantes de últimos semestre.
ACTIVIDADES		
LUGAR Y HORA	AUDITORIO FCDUC – UNA PUNO	
1:00 PM 1:10 PM	REGISTRO DE ASISTENTES	
1:10 PM 2:20 PM	EXPOSICIÓN DEL PONENTE	
2:20 PM 2:30 PM	EVALUACIÓN	

TALLER N° 7 (CUESTIONARIO)

TEMA: “CONOCIENDO LAS COSTUMBRES DE LA ESPECIALIDAD”

**VII. INFORMACIÓN GENERAL:
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO**

- 7.1. FACULTAD:.....
- 7.2. ESCUELA PROFESIONAL:.....
- 7.3. ESPECIALIDAD:.....
- 7.4. SEMESTRE:..... FECHA:.....

Estimado (a) estudiante responde las siguientes preguntas marcando con una (X) si su respuesta es:

- Excelente (4)
- Bueno (3)
- Regular (2)
- Deficiente (1)

DIMENCIO	Nro.	ITEMS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
			4	3	2	1
COSTUMBRES	1	¿Me relaciono con los estudiantes del I a X semestre en mi especialidad?				
	2	¿Tengo conocimiento del curso y velada literaria?				
	3	¿Cómo considero la organización entre docentes y estudiantes para la velada literaria?				
	4	¿Practico la imposición de libros, publicación de revistas y boletines en mi especialidad?				
	5	Participo en el baile de colación de los estudiantes del último semestre en mi especialidad				
TOTAL						

ANEXO N° 10

TALLER N° 8

“APRENDIENDO LOS HABITOS DE ESTUDIO”		
PONENTE: Sara M. Arista S.		
OBJETIVO: Se desarrolla con disciplina los hábitos de estudio.		
INSTRUMENTO: test		
FECHA:/...../2017		
Variable	dimensión	Indicadores
“ interiorización de la cultura organizacional”	Costumbres	<ul style="list-style-type: none"> - Distribuye su tiempo de acuerdo a su horario de estudio. - Aprende y refuerza sus conocimientos brindados por el docente. - Toma conciencia del ambiente de estudio.
ACTIVIDADES		
LUGAR Y HORA	AUDITORIO FCDUC – UNA PUNO	
1:00 PM 1:10 PM	REGISTRO DE ASISTENTES	
1:10 PM 2:20 PM	EXPOSICIÓN DEL PONENTE	
2:20 PM 2:30 PM	EVALUACIÓN	

TALLER N° 8 (TEST)

TEMA: “APRENDIENDO LOS HABITOS DE ESTUDIO”

I. INFORMACIÓN GENERAL:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

- 1.1. FACULTAD:.....
- 1.2. ESCUELA PROFESIONAL:.....
- 1.3. ESPECIALIDAD:.....
- 1.4. SEMESTRE:..... FECHA:.....

Estimado (a) estudiante responde las siguientes preguntas marcando con una (X) si su respuesta es:

- Excelente (4)**
- Bueno (3)**
- Regular (2)**
- Deficiente (1)**

DIMENSIONES	Nro.	ITEMS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
			4	3	2	1
COSTUMBRES	1	¿Distribuyo generalmente mí tiempo de estudio a lo largo de la semana?				
	2	¿Manejo ficheros para tomar apuntes?				
	3	¿Conosco las principales librerías, editoriales, bibliotecas de acuerdo a mi formación profesional?				
	4	¿Considero que lo que estudio, está en relación a mis intereses?				
	5	¿Considero fundamental, contar con otros para conseguir mis objetivos de aprendizaje?				
TOTAL						

ANEXO N° 11

TALLER N° 9**“MI COMUNICACION CON LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO”****PONENTE:** Emerson Santy Alvarez Valdez**OBJETIVO:** Relacionarse con sus compañeros de equipo utilizando la comunicación de apoyo.**INSTRUMENTO:** test.**FECHA:**...../...../2017

Variable	dimensión	Indicadores
“ Programa del Trabajo en Equipo”	Comunicación de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> - Seguir la ilativa del tema de dialogo. - Identificarse con el tema de expresión. - Comprender la situación del problema.
ACTIVIDADES		
LUGAR Y HORA	AUDITORIO FCDUC – UNA PUNO	
1:00 PM 1:10 PM	REGISTRO DE ASISTENTES	
1:10 PM 2:20 PM	EXPOSICIÓN DEL PONENTE	
2:20 PM 2:30 PM	EVALUACIÓN	

TALLER N° 9 (TEST)

TEMA: “MI COMUNICACIÓN CON LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO”

I. INFORMACIÓN GENERAL:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

- 1.1. FACULTAD:.....
- 1.2. ESCUELA PROFESIONAL:.....
- 1.3. ESPECIALIDAD:.....
- 1.4. SEMESTRE:..... FECHA:.....

Estimado (a) estudiante responde las siguientes preguntas marcando con una (X) si su respuesta es: SI/NO

	Nro	ITEMS	SI	NO
COMUNICACIÓN DE APOYO	1	¿Podrías expresar con facilidad lo escuchado con anterioridad?		
	2	¿Sabes argumentar para defender tus aportaciones?		
	3	¿Críticas y discutes los trabajos de otros?		
	4	¿Te sería fácil trabajar en equipo?		
	5	¿Sabes establecer contacto con personas de interés para tu trabajo?		
	6	¿Te expresas con claridad y precisión al comunicar algo?		
	7	¿Tratas de relacionarte con estudiantes de otros semestres?		
	8	¿Comprendes los problemas de tus compañeros para dar una solución espontanea en el momento preciso?		
	9	¿Llevas acabo propuestas de tus compañeros con el fin de facilitar la comunicación con ellos?		
	10	¿Tratas de comprender la situación de los problemas de los integrantes de tu equipo?		
TOTAL				

ANEXO N° 12

TALLER N° 10

<p>“MI MOTIVACIÓN EN MI CARRERA PROFESIONAL”</p> <p>PONENTE:</p> <p>OBJETIVO: Experimenta la motivación a través del dialogo con sus compañeros.</p> <p>INSTRUMENTO: Test.</p> <p>FECHA:/...../2017</p>		
Variable	dimensión	Indicadores
“ Programa del Trabajo en Equipo”	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Ser persistente en el objetivo trazado.
ACTIVIDADES		
LUGAR Y HORA	AUDITORIO FCDUC – UNA PUNO	
1:00 PM 1:10 PM	REGISTRO DE ASISTENTES	
1:10 PM 1:30 PM	Ceremonia de Clausura del Proyecto de “ INTERIORIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DEL PROGRAMA DE TRABAJO EN EQUIPO”	
1:30 PM 2:20 PM	EXPOSICIÓN DEL PONENTE	
2:20 PM 2:30 PM	EVALUACIÓN	

TALLER N° 10 (TEST)

TEMA: “MI MOTIVACIÓN EN MI CARRERA PROFESIONAL”

I. INFORMACIÓN GENERAL:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

- 1.1. FACULTAD:.....
- 1.2. ESCUELA PROFESIONAL:.....
- 1.3. ESPECIALIDAD:.....
- 1.4. SEMESTRE:..... FECHA:.....

Estimado (a) estudiante responde las siguientes preguntas marcando con una (X) si su respuesta es: SI/NO

	Nro	ITEMS	SI	NO
MOTIVACION	1	¿Procuras hablar con otros compañeros de cursos superiores sobre las asignaturas?		
	2	¿Tratas de relacionarte con profesionales de áreas a las que piensas dedicarte al futuro?		
	3	¿te motiva visitar las exposiciones de libros que tengan relación con tus estudios?		
	4	¿Al dialogar con tus compañeros el tema es las revistas y publicaciones que te interesan en la actualidad?		
	5	¿Te motiva conocer compañeros de intercambios estudiantiles para compartir experiencias?		
	6	¿Tratas de dialogar o relacionarte con estudiantes del extranjero?		
	7	¿Comento con mis compañeros sobre la importancia de mi especialidad?		
	8	¿Me propongo terminar mi carrera después de haber dialogado con egresados de mi especialidad?		
	9	¿Me enfoco a seguir los pasos de los mejores docentes de la especialidad?		
	10	¿Comparto con mis compañeros de semestre los importantes temas de diálogo en el taller?		
TOTAL				

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS







