

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



**Clima institucional en el instituto de educación superior tecnológico
público Túpac Amaru del Cusco.**

Trabajo Académico.

Para optar el Título de Segunda Especialidad profesional en Investigación y
Gestión Educativa

Autor:

Nery Celina Arias Muñoz

Juanjuí– Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Clima institucional en el instituto de educación superior tecnológico público Túpac amaru del Cusco.

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (presidente)

Dr. Andy Figueroa Cárdenas (secretario)

Mg. Ana María Javier Alva (vocal)

Juanjuí – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Clima institucional en el instituto de educación superior tecnológico público Túpac amaru del Cusco.

Los suscritos declaramos que el trabajo académico es original en su contenido
y forma

Nery Celina Arias Muñoz (Autor)

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva (Asesor)

Juanjuí – Perú

2020



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

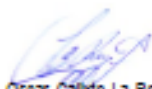
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO


Juanjuí, a los veintidós días del mes de febrero del año dos mil veinte, se reunieron en el colegio Máximo Cerezo, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, al Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo, coordinador del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Figueroa Cárdenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Alva (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *Clima institucional en el instituto de educación superior tecnológico público Túpac Amaru del Cusco*, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa al señor(a). **ARIAS MUÑOZ NERY CELINA**

A las doce horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo, la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declaró aprobado por mayoría con el calificativo de 16

Por tanto, **ARIAS MUÑOZ NERY CELINA**, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa.

Siendo las trece horas con treinta minutos el presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado.


Dr. Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Presidente del Jurado
DNI: 00230120


Dr. Andy Kido Figueroa Cárdena
Secretario del Jurado
DNI: 43852105


Mg. Ana María Javier Alva
Vocal del Jurado
DNI: 07038746

Clima institucional en el instituto de educación superior tecnológico público Túpac Amaru del Cusco

INFORME DE ORIGINALIDAD

24% INDICE DE SIMILITUD	20% FUENTES DE INTERNET	1% PUBLICACIONES	11% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	yolycabrera.blogspot.com Fuente de Internet	2%
2	www.bnp.gob.pe Fuente de Internet	1%
3	civ.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.bib.upct.es Fuente de Internet	1%
5	doctoradoulac2dacorte.blogspot.com Fuente de Internet	1%
6	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
8	www.perueduca.pe Fuente de Internet	1%
9	degerencia.com Fuente de Internet	



		1%
10	lapedagogiaenlasedades.blogspot.com Fuente de Internet	1%
11	Submitted to Colegio Champagnat Trabajo del estudiante	1%
12	repositorio.uees.edu.ec Fuente de Internet	1%
13	Submitted to BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA Trabajo del estudiante	1%
14	www.revgaleno.sld.cu Fuente de Internet	1%
15	eugeniogr-humanidades.blogspot.com Fuente de Internet	1%
16	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	1%
17	vdocumento.com Fuente de Internet	1%
18	revistas.ufps.edu.co Fuente de Internet	1%
19	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%

20	admfactor1.wordpress.com Fuente de Internet	1%
21	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1%
22	planificacioncurricular2.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
23	renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
24	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	<1%
25	doctrina.vlex.com.co Fuente de Internet	<1%
26	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1%
27	www.demuestra.com Fuente de Internet	<1%
28	Submitted to CSU, San Jose State University Trabajo del estudiante	<1%
29	Submitted to Botswana Open University Trabajo del estudiante	<1%
30	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%

31	pt.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
32	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	<1%
33	www1.monografias.com Fuente de Internet	<1%
34	repository.upi.edu Fuente de Internet	<1%
35	Submitted to Atlantic International University Trabajo del estudiante	<1%
36	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1%
37	vbook.pub Fuente de Internet	<1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva
(Asesor)

DEDICATORIA

A mí esposo Carlos y mi hija Mayra, con quienes comparto mis alegrías y tristezas. A mis Padres José y Julia por su constante apoyo moral

INDICE

DEDICATORIA	ix
RESUMEN	12
INTRODUCCIÒN	13
CAPITULO I	17
CLIMA INSTITUCIONAL	17
2.1 Evolución histórica del clima institucional	17
2.1.1 El clima institucional en la antigüedad.....	17
2.1.2 EL clima Institucional en la edad media	19
2.1.3 El clima Institucional en la edad moderna.....	20
2.1.4 El clima Institucional en la edad contemporánea.....	21
2.2 Análisis tendencial del clima institucional	21
2.3 Teorías del clima institucional	22
2.3.1 Teorías del Talento Humano	22
2.3.2 Teoría del clima organizacional de Renses Likert	23
2.3.3 La Teoría de la Inteligencia emocional de Daniel Goleman (1995).....	25
2.3.4 Teoría de los procesos conscientes de Álvarez de Zayas	26
2.3.5 Teoría de la motivación humana: Maslow (1654).....	27
2.3.6 Teoría de las leyes de la dialéctica de Carlos Marx.	28
2.3.7 Teoría de los Sistemas en el Clima Institucional.....	29
2.3.8 Teoría contingente en el Clima institucional	29
2.4 Enfoques sobre el clima institucional	30
2.4.1 Enfoque estructural del clima institucional.....	30
2.4.2 Enfoque interactivo del clima institucional	31

CAPITULO II.....	32
ACCIONES PARA LOGRAR UN CLIMA INSTITUCIONAL FAVORABLE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO TUPAC AMARU DEL CUSCO.....	32
3.1. Los Principios y valores (FILOSOFÍA)	32
3.2. Los criterios asumidos	32
3.3. Las Leyes asumidas.	33
3.4. Reglas asumidas	¡Error! Marcador no definido.
3.5. Actividades propuestas para la mejora del clima institucional	33
3.5.1 Lecturas Reflexivas	¡Error! Marcador no definido.
3.5.2 Videos motivacionales.....	37
3.5.3 Organización de talleres interpersonales.....	34
3.5.4 Servicios internos adecuados.....	34
CONCLUSIONES.....	40
RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS CITADAS.....	42

RESUMEN

El presente trabajo monográfico, es una investigación descriptiva orientada a entender la importancia del clima laboral en una institución, y conocer sobre las diferentes teorías que inciden sobre clima laboral, como, las teorías de Rensis Likert, Relaciones Humanas de Elton Mayo, Inteligencia Emocional de Daniel Goleman y los Procesos Conscientes de Carlos Álvarez de Zayas para lograr un clima institucional favorable en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Túpac Amaru del Cusco. Recomendar los talleres que se puede emplear para mejorar el clima laboral en la institución como: Talleres de habilidades Sociales, talleres de habilidades interpersonales, talleres de habilidades socioemocionales, talleres de lecturas reflexivas, Videos motivacionales, Actividades de fraternidad: Sociales – Culturales y Artística. Que sean un aporte fundamental para la mejora del clima institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Túpac Amaru del Cusco.

Palabras Claves: Clima institucional, hábitos de convivencia, comunicación asertiva

ABSTRACT

This monographic work is a descriptive research aimed at understanding the importance of the work environment in an institution, and learning about the different theories that affect the work environment, such as the theories of Rensis Likert, Human Relations of Elton Mayo, Emotional Intelligence of Daniel Goleman and the Conscious Processes of Carlos Álvarez de Zayas to achieve a favorable institutional climate at the Túpac Amaru Public Technological Higher Education Institute in Cusco. Recommend workshops that can be used to improve the work environment in the institution such as: Social skills workshops, interpersonal skills workshops, socio-emotional skills workshops, reflective reading workshops, Motivational videos, Fraternity activities: Social - Cultural and Artistic. May they be a fundamental contribution to improving the institutional climate at the Túpac Amaru Public Technological Higher Education Institute of Cusco.

Keywords: Institutional climate, coexistence habits, assertive communication

INTRODUCCIÓN

El ser humano es un ser social por naturaleza. El hombre vive en sociedad y necesita de la sociedad para desarrollarse. La relación social del hombre no es un beneficio o conveniencia del hombre en algunos aspectos, sino que es una característica propia y distintiva del hombre, necesaria para su pleno desarrollo, madurez y vivir en armonía.

El talento humano es el recurso más importante para el funcionamiento y desarrollo de cualquier organización. Si el elemento humano tiene un estado emocional satisfactorio y es estimulando, por la armonía y el clima institucional favorable en el que se convive en la institución logra sus objetivos institucionales en forma exitosa. De lo contrario esto genera un malestar en el estado emocional de sus trabajadores.

En general el recurso humano lo forman todos los trabajadores de la institución dotadas de habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para desarrollar la tarea institucional. Actualmente las instituciones de educación superior tecnológica son más competitivas, se vive la ola de las empresas o instituciones de calidad, donde uno de los pilares fundamentales es el clima institucional que se tiene dentro de dichas instituciones eficientes; donde los trabajadores juegan un rol protagónico del clima institucional. La calidad de vida laboral es imprescindible para tener satisfacción y un estado emocional saludable.

El primer capítulo contiene la contextualización, descripción del clima institucional en el instituto superior tecnológico público Túpac, el problema y los objetivos y justificación del trabajo monográfico.

El segundo capítulo presenta la referencia teórica para lograr un clima institucional favorable en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Túpac Amaru del Cusco, Asimismo la evolución histórica del clima institucional, análisis tendencial del clima institucional y teorías científicas en relación al clima institucional, para lograr un clima institucional favorable en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Túpac Amaru del Cusco.

El tercer capítulo está referido a la concreción de acciones para lograr mejorar el clima institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Túpac Amaru del Cusco, a partir del desarrollo de los talleres de habilidades sociales, de habilidades interpersonales, de habilidades socio emocionales, videos motivacionales, actividades de fraternidad.

El trabajo monográfico, culmina con las conclusiones, las referencias bibliográficas y los anexos.

El clima institucional es un tema de gran importancia hoy en día, gracias a él se puede alcanzar el logro de los objetivos institucionales en forma exitosa. en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Túpac Amaru del Cusco, se observa deficiencias en el clima institucional: Esto se manifiesta en la carencia de hábitos de convivencia institucional, inadecuada comunicación entre los diferentes estamentos, débiles lazos de amistad, limitados actos de identificación, colaboración, cooperación y escaso trabajo en equipo, mínima e inadecuada comunicación entre los estamentos de la institución, falta de compromiso del personal docente, administrativo en el procesos de desarrollo y mejoramiento continuo de la institución, escasos recursos económicos destinados a capacitación de personal docente y administrativo por especialidades y deficiente sistema de identificación de necesidades de capacitación, todo lo expuesto el IESTP Túpac Amaru no logra sus objetivos institucionales en forma exitosa, siendo aun a la fecha el reto de toda institución educativa superior alcanzar el licenciamiento y acreditación y considerando que un clima laboral favorable apoyaría en el logro de estos objetivos importantísimo y prioritario en la actualidad.

Para cumplir con el propósito de la monografía se tiene los siguientes objetivos.

Objetivo general

- Describir actividades que permitan mejorar el clima laboral en el Instituto Superior Tecnológico Túpac Amaru.

Objetivos Específicos

- Describir el clima institucional del Instituto Superior Tecnológico Túpac Amaru del Cusco.
- Describir las teorías que apoyaran a un buen desarrollo del clima institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Túpac Amaru del Cusco.
- Identificar actividades que permitan mejorar el clima laboral del instituto superior tecnológico Túpac Amaru del Cusco.

El clima institucional es uno de los aspectos más importantes para una institución educativa y se define como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la institución, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los miembros de la comunidad educativa de manera que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de motivación, entre otros. La comunidad educativa además de tener necesidades materiales, también necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder trabajar de manera óptima. Muchos trabajadores pueden tener todas las aptitudes necesarias para cubrir perfectamente los requerimientos del puesto, pero si no están en un ambiente agradable, no lograrán desarrollar su potencial.

CAPITULO I

CLIMA INSTITUCIONAL

1.1. Evolución histórica del clima institucional

Debemos admitir que el clima institucional es uno de los factores más interesantes e importantes de las instituciones. La investigación actual en el entorno institucional reconoce la importancia del llamado "capital humano" como una ventaja competitiva primaria. Las empresas exitosas basan sus estrategias de crecimiento en sus fortalezas centrales: las personas y los valores humanos, con una filosofía institucional que crea una fuerza laboral motivada, comprometida y comprometida.

El ambiente de trabajo también es importante en las instituciones educativas. Podemos definirlo como las características percibidas directa o indirectamente del ambiente laboral educativo que afectan el comportamiento del alumno, docente, administrador, administrador y padres, el desempeño personal y laboral, las relaciones con los superiores, sus compañeros e incluso con su familia Eslava. (2009).

El entorno humano, moral, cálido y material en el que se desarrolla el trabajo educativo diario incide en la satisfacción de los miembros de la comunidad educativa y, por tanto, en la productividad de las instituciones educativas (Goncalves, 1997). Los líderes de las instituciones educativas deben cuidar cómo perciben el ambiente en sus instituciones y si el trabajo de los miembros de la comunidad educativa está lleno de entusiasmo, compromiso, aprecio y satisfacción. En ese sentido, son responsables, porque son los directores quienes pueden promover los valores de la institución y al mismo tiempo crear condiciones favorables o desfavorables para la formación del clima institucional. Usted acepta que la contribución antes mencionada la realicen todos los empleados de la institución, trabajando juntos como un equipo.

1.1.1. El clima institucional en la antigüedad

El clima institucional surge del surgimiento del hombre, comenzando por la institución de la familia, la necesidad de estar juntos y vivir en sociedad, lo que muchas veces conduce a conflictos debido a los impulsos masculinos de la época.

El desarrollo social acelerado genera violencia, agresiones y conflictos en las organizaciones, el comportamiento de grupos de organizaciones ante nuevas demandas y cambios acelerados, obliga a la dirección a prepararse para comprender la violencia del potencial humano, que obstaculiza el logro de las metas declaradas en el mecanismo. Educación más alta. No es ningún secreto que el entorno social afecta y afecta negativamente el comportamiento, limita la productividad, la creatividad y la identidad en el lugar de trabajo. Por tanto, el entorno social no debe considerarse como una variable exógena, sino como un activo intangible de la organización. Y herramientas para lograr la armonía entre los trabajadores.

Los malentendidos o malos entendidos son tan difíciles de superar que los objetivos personales se hacen cargo. Sin embargo, al no asumir o resolver los problemas a tiempo, puede existir falta de participación en la toma de decisiones, acuerdos y ejecución de tareas planteadas para el logro de las metas del grupo. Como puede ver, vivimos en una era de cambios y las empresas están lideradas por una generación de líderes cerrados e incapaces de soportar los avances tecnológicos e implementarlos en sus organizaciones. El crecimiento acelerado de las organizaciones, el comportamiento negativo de los grupos institucionales ante las nuevas exigencias y los cambios acelerados obligan a la dirección a prepararse para comprender el comportamiento imperfecto de los recursos humanos, que los orienta hacia los objetivos de la organización, la organización sin crear fundamentos psicológicos en la búsqueda de la eficiencia organizacional. En las instituciones compuestas por personas de diferente naturaleza, existen problemas relacionales que cambian la convivencia de los miembros.

Cada día es más difícil en las instituciones establecer un clima organizacional favorable, es necesario también mencionar que “si una institución no cuenta con un clima favorable, se verá en desventaja con otras que, cuentan con un clima favorable, puesto que proporcionarán una mayor calidad en su formación profesional.

El clima institucional es multidimensional y globalizado con muchas variables que interactúan y se combinan en procesos interconectados, creando una atmósfera con características especiales; estructura organizacional, tamaño, forma organizacional, estilo de gestión, calidad de los componentes institucionales. La dirección, los administradores, los estudiantes, la comunidad en la que se encuentra el propio centro, etc. son los factores cruciales que marcan el tono o la atmósfera de la institución. Es evidente que, si bien el clima institucional está determinado por un conjunto de variables interrelacionadas, también afecta a otras variables, especialmente aquellas relacionadas con el desempeño de los centros. Por tanto, se considera como una variable de proceso y un mediador entre las variables de entrada y los productos educativos. Según Fernández Díaz y Asensio (1989c), otro rasgo que distingue al clima de otros constructos es que su medición debe basarse fundamentalmente en la percepción ambiental.

Tratando de abordar este concepto, por “clima institucional” entendemos el conjunto de características psicosociales de la institución, determinadas por todos los factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución, integrados en un proceso dinámico específico, que le da a la institución su carácter característico. estilo o tono, que a su vez regula. Sobre diferentes productos educativos, Fernández Díaz y Asensio, (1989a).

1.1.2. EL clima Institucional en la edad media

El feudalismo fue un régimen político, social y económico que alcanzó su apogeo en los siglos IX y XI en Europa Occidental. Se organiza en torno a una sociedad de clases (grupos sociales privilegiados y poco atractivos, cerrados, jerárquicos creados por Dios) basada en los vínculos de la dependencia y la dependencia, el compromiso personal. Con un juramento público, el señor más fuerte ofrece protección al vasallo más débil a cambio de su lealtad, que se materializa en una serie de servicios (en sus tierras y castillos, trabajando en su ejército, pagando impuestos).

1.1.3 El clima Institucional en la edad moderna

Tiene que ver con la idea del humanismo, quienes se vieron a sí mismos como portadores e iniciadores de una nueva mentalidad moderna, popular, actual, en oposición y confrontada con la mentalidad medieval que decidieron abolir y querían reemplazar. Sin embargo, el término "moderno" también se utiliza a menudo para referirse a un período histórico específico que, por tanto, está extinto, trascendido e irrecuperable, separado de la Edad Media y del presente. Así entendida, la edad moderna abarcaría tres siglos de la historia occidental: los siglos XVI, XVII y XVIII y correspondería a sociedades y culturas con contornos bien definidos, a menudo en contraste con las características esenciales del mundo actual.

Las fechas del inicio y el final de la era moderna son difíciles de determinar y varían ligeramente entre los distintos países europeos. Habitualmente, el inicio de la nueva era se sitúa con la conquista de Constantinopla por los turcos (1453) o el descubrimiento de América en 1492.

La era moderna: puede considerarse un período de transición en el que se acentúan y fortalecen las tendencias ya existentes en los últimos siglos de la Edad Media. La culminación de este proceso se producirá a finales del siglo XVIII en 1789 con la Revolución Francesa y supondrá una ruptura definitiva con el orden heredado de la Edad Media, que había reinado hasta entonces en Occidente.

Edad Moderna: Estrechamente relacionada con el proceso de modernización de la sociedad europea está la burguesía, un grupo social que floreció a finales de la Edad Media y ha sido llamado a asumir un papel único en la historia occidental. Esto último significa debilitar uno de los principios básicos del orden político, según el cual el estatus social ya no se hereda y preserva automáticamente, sino que debe adquirirse y, si es necesario, mantenerse. Por tanto, en el entorno institucional desfavorable de las instituciones educativas, la educación se ha convertido cada vez más en una forma y herramienta de mejora social. Otro fenómeno característico de la Edad Moderna es la división y la pérdida de identidad colectiva de las diversas órdenes o clases en los que se dividía la sociedad medieval.

1.1.4 El clima Institucional en la edad contemporánea

El psicólogo George Elton Mayo del Departamento de Estudios Industriales de la Universidad de Harvard llevó a cabo estudios experimentales del entorno laboral en la planta de Western Electric Company en Hawthorne entre 1924 y 1933.

Mayo comenzó a notar que el ambiente laboral puede estar directamente relacionado con el desempeño productivo de las personas, por lo que concluyó que no sólo las condiciones físicas y organizacionales afectan la productividad, sino que también las condiciones laborales y la motivación son muy importantes. Como pionero de la teoría informal. Como resultado de este pensamiento, se han debilitado fuertes nociones de autoridad formal y ha nacido un concepto interpersonal de liderazgo. Quizás el hallazgo más importante de su trabajo con trabajadores es que los factores psicosociales como la afiliación y el sentido de pertenencia son más importantes para el desempeño y los niveles de producción que las condiciones materiales de trabajo, incluidos los incentivos salariales.

1.2 Análisis tendencial del clima institucional

El crecimiento social acelerado crea violencia, agresión y conflicto en las instituciones, y el comportamiento de los grupos frente a nuevas demandas y cambios acelerados obliga a las autoridades a estar preparadas para comprender la violencia que amenaza los recursos humanos. Objetivos de la Agencia.

(Valdez 1998) comentó que los problemas, conflictos y agresiones han sido parte de la vida humana desde tiempos inmemoriales; En este punto, la forma en que aborde estos problemas dependerá en gran medida de su éxito y desarrollo. Además, el conflicto es ahora fácil y claramente identificable en todos los ámbitos de la vida, como es el caso del fratricidio y las diferencias de clase e ideológicas.

Robbins (1999) define el conflicto como “un proceso que comienza cuando una parte cree que la otra ha afectado o está a punto de afectar negativamente asuntos importantes para la primera parte”. Davis y Newstrom (1999), por otra parte, definen el conflicto como "cualquier situación en la que dos o más partes se sienten en desacuerdo. Es el proceso interpersonal resultante". Por otro lado, Valdez (1998) señaló que, para identificar claramente el papel del conflicto en la vida, especialmente en relación con el parto, es necesario comprender los componentes y elementos que contribuyen a su ocurrencia, manejo y resolución. Robbins (1999) sostiene luego que los conflictos pueden verse desde diferentes perspectivas u orientaciones.

1.3 Teorías del clima institucional

1.3.1 Teorías del Talento Humano

Según Yoder, Dale (1980), la gestión del talento es un término que se refiere a un amplio campo de las relaciones entre humanos, que necesariamente son relaciones humanas. Cooperación entre hombres y mujeres en los procesos modernos de empleo industrial. El talento es el mayor reto para los profesionales que se abren en una empresa para formar parte de la alta dirección; El talento evoluciona hacia un rol estratégico más enfocado dentro de la organización, reduciendo el tiempo tradicionalmente dedicado a funciones transaccionales o gerenciales.

Lo mismo Bonet, Lillian. Hoy en día, el talento es considerado una auténtica ventaja competitiva, lo que requiere de una mayor concienciación y toma de decisiones organizativas para fortalecer la dimensión del talento y afrontar los nuevos retos de la internacionalización y la globalización.

Su origen está estrechamente relacionado con el movimiento de relaciones humanas, que Elton Mayo y sus seguidores impulsan desde hace unos 60 años. Antes de eso, la principal preocupación de los líderes empresariales era maximizar la eficiencia, por lo que el foco principal estaba en las tareas y procesos administrativos típicos del enfoque clásico.

El modelo interpersonal no pretende disuadir a los directivos de centrarse en la eficiencia, lo cierto es que el énfasis está en los aspectos sociales: grupos informales, actitudes, conflictos, liderazgo. Como variable determinante para alcanzar la eficiencia y la productividad. De hecho, Perrow (1990) Los problemas de ausentismo, rotación, quejas y agravios se convierten en los temas más críticos en la administración, tienen un componente psicológico humano y necesitan ser estudiados en profundidad. Asimismo, fortalecer las relaciones, la cooperación y brindar oportunidades de desarrollo en relación a la situación actual, donde el organismo ofrece poca estabilidad laboral. Esté preparado para la complejidad y el cambio. Bonnet, Lillian (1991) No espere influencias externas. Anticipar y promover el cambio desde dentro. Dave Ulrich (Dave Ulrich, 1991) enfatizó las siguientes responsabilidades de la gestión del talento: definir roles y responsabilidades de acuerdo con los objetivos organizacionales, liderazgo en el campo propio y en toda la organización, conocimiento del negocio y desarrollo profesional, disposición y capacidad para promover el cambio, basado en talento. también. La plena construcción de confianza en todas las áreas funcionales y la integración en la visión futura de la organización, el desarrollo de una comunicación efectiva, la promoción constante de buenas relaciones y un cierto compromiso, manifestado en los valores y la actitud de la organización hacia las personas, son el camino hacia el éxito organizacional.

Es de interés de la institución imponer requisitos para la educación, admisión, capacitación o desarrollo de tal manera que se evite información parcial o fragmentada y no se tomen en cuenta aspectos importantes por la falta de una comunicación segura que conduzca a relaciones armoniosas. y buenos demás. aspectos atmósfera.

1.3.2. Teoría del clima organizacional de Renses Likert

A partir de 1946, el psicólogo estadounidense Lencis Likerts realizó una serie de estudios para el Instituto de Investigación Social de la Universidad de Michigan en un intento de explicar el liderazgo. Estos estudios se realizaron originalmente con trabajadores de oficina de una gran compañía de seguros; gracias a ellos se encontró que diferentes estilos de liderazgo se asocian con diferentes niveles de productividad.

Las industrias más productivas se gestionan de manera diferente que las industrias menos productivas.

Las características clave de un departamento más productivo son que los supervisores delegan más autoridad, practican una supervisión más flexible y se preocupan por la vida personal y el bienestar de los subordinados. Se obtuvieron resultados similares en otros estudios. Likert concluyó que los gerentes que estaban más interesados en sus subordinados que en la tarea eran más productivos que aquellos que anteponían sus propios intereses, por lo que sus subordinados tenían una moral más baja y un menor interés en la satisfacción laboral. Luego, al continuar con su investigación, Likert se dio cuenta de que las dos dimensiones de interés en los subordinados e interés en las tareas son independientes y no excluyentes, es decir, una persona puede dar una calificación Baja o Alta, que es el mismo resultado que obtiene otro investigador.

Además, Likert, acompañado de su esposa Jane Gibson Likert, concluyó que el ambiente organizacional de un grupo o jerarquía de trabajo particular está esencialmente determinado por las acciones de los gerentes de nivel superior. Este comportamiento es la influencia más importante. La capacidad de ejercer esta influencia disminuye a medida que disminuye el nivel de la jerarquía, pero también lo hace la influencia del entorno organizacional. Likert propuso los siguientes factores para estudiar el contexto en las organizaciones: procesos de comunicación, prácticas de toma de decisiones, interés por las personas, influencia en los departamentos, conocimientos técnicos y motivación. Estos factores son muy importantes y necesarios para lograr un buen clima institucional en el lugar de trabajo.

Para medir el entorno organizacional y básicamente determinar el entorno organizacional objetivo en el estilo de gestión, propuso el modelo para administrar los gerentes en función de su "sistema administrativo" llamado "sistema administrativo" describió los tipos de diferentes tipos de gerentes. Dijo que el sistema cumple con las instrucciones directas e intenta usar sus propios gerentes subordinados. Asimismo, según Brunet (2004), la teoría del clima organizacional o sistemas organizacionales de Rensis Likert nos permite visualizar la naturaleza del clima estudiado en relación con

la relación causal, y también nos permite analizar las variables cuyo papel moldea el clima observado.

Así, Likert sostiene que las percepciones del clima institucional están influenciadas por tres conjuntos de variables, el primero de los cuales se relaciona con las causas de las estructuras institucionales y su gestión: reglas, decisiones, capacidades y actitudes, que incluyen interprocesos. Creemos que estas variables reflejan el estado interno y la salud de las empresas educativas y dan forma a los procesos institucionales en los que se relacionan: motivación, actitudes, comunicación, toma de decisiones, etc. Esta última variable es el resultado de las dos primeras variables y tiene un fuerte impacto en la productividad, las ganancias y las pérdidas de la organización.

1.3.3. La Teoría de la Inteligencia emocional de Daniel Goleman (1995)

Enfatiza el papel fundamental de los sentimientos emocionales para mantenerte en tu mejor momento. También se dice que las competencias emocionales, es decir, las habilidades adquiridas basadas en la inteligencia emocional, que garantizan un desempeño profesional de alta calidad, son determinantes para obtener mejores resultados. Cuanto más complejo es el trabajo, más importante es la inteligencia emocional para el desempeño laboral. En un sentido muy real tenemos dos mentes, una que piensa y una que siente. Estos dos tipos de conocimiento fundamentalmente diferentes interactúan para estructurar nuestra vida espiritual. Uno de ellos es el pensamiento racional, el tipo de comprensión de la que habitualmente somos conscientes: la más seria, la más significativa, la más reflexiva, capaz de análisis y meditación. Pero más allá hay otra conciencia: impulsiva y poderosa, pero a veces ilógica: la mente emocional.

Las dos mentes, la emocional y la racional, trabajan en su mayoría en estrecha armonía, entrelazando sus diferentes formas de conocimiento para guiarnos por el mundo. A menudo existe un equilibrio entre la emoción y el pensamiento racional, donde la emoción alimenta e influye en el funcionamiento del pensamiento racional, mientras que el pensamiento racional purifica y, a veces, veta la energía emocional entrante.

Sin embargo. La dicotomía racional-emocional aborda la distinción popular entre corazón y cabeza. Estas dos mentes trabajan en armonía, entrelazando diferentes formas de conocimiento para guiarnos en nuestra exploración del mundo. Los autores sostienen que las emociones preceden al pensamiento, es decir, la circulación de señales llega a la parte del cerebro que genera emociones más rápido que a la parte que juzga la naturaleza de la señal recibida y cómo reaccionar. bien.

Por lo tanto, las emociones te dan el poder de cambiar tu forma de pensar. Por eso, cuando estamos trastornados emocionalmente, decimos que somos incapaces de pensar con claridad; La angustia emocional nos hace carecer de inteligencia. También enfatiza que la competencia emocional es especialmente importante para el liderazgo, cuya esencia es permitir que otros hagan su trabajo de manera más efectiva. La incompetencia del líder reduce el desempeño de todos: se pierde tiempo, se crea vitriolo, hostilidad y apatía.

1.3.4. Teoría de los procesos conscientes de Álvarez de Zayas

La investigación social, a un conjunto de principios, Carlos Álvarez, lo integra en uno denominado Principio holístico - dialéctico. Desde el punto de vista analítico dicho principio se divide en dos: **Principio de caracterización holística del objeto de estudio**. Este principio se divide a su vez en tres principios: Relación de lo holístico y lo holográfico en el objeto de estudio en las ciencias sociales (El todo con las partes). Lo cual permite afirmar que el todo es más que la suma de sus partes. Logrando un clima institucional favorable en el trabajo.

La tercera ley de los procesos conscientes. Explicación esencial del proceso en su desarrollo. En este enfoque se tiene en cuenta el concepto **eslabón y dimensión** en otra acepción, a través de los cuales se transita de lo fenoménico y eterno a lo esencial

e interno, resolviéndose la contradicción fenómeno - esencia. Todo proceso consciente tiene tres eslabones fundamentales.

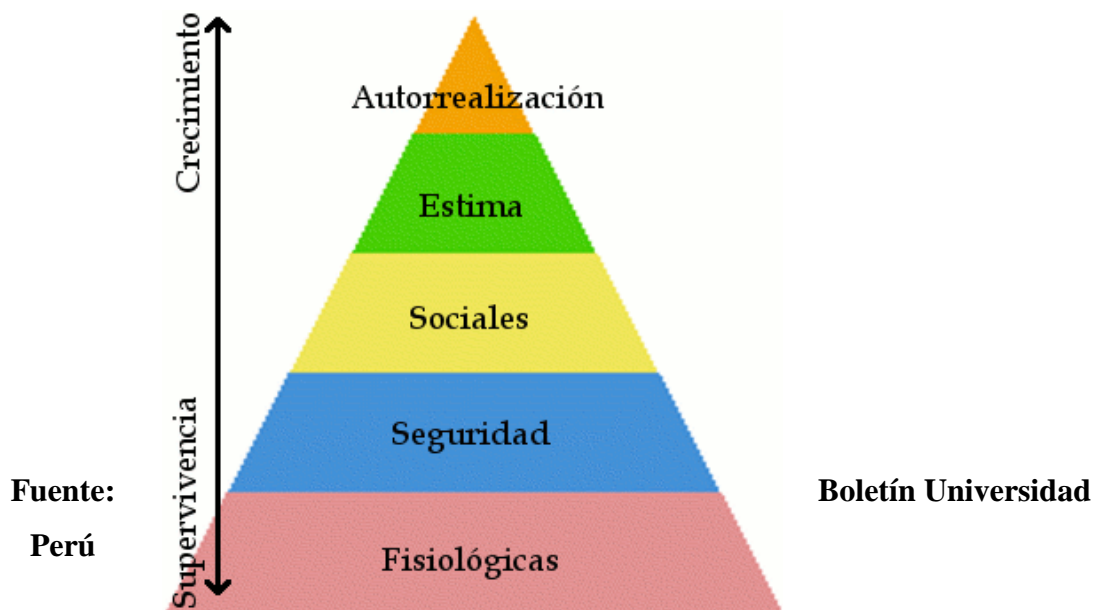
1.3.5. Teoría de la motivación humana: Maslow (1954)

Psicólogo norteamericano que propuso su teoría en su obra “**Motivación and personality**”. Esta teoría se centra en el hombre; sus motivaciones y sus necesidades ya que se basa en “la búsqueda de un ambiente propicio para el óptimo desempeño de los recursos humanos en las organizaciones que conllevaba a la satisfacción de las necesidades que debían ser cubiertas por la organización para el bienestar humano”. Cojal Loli, Bernardo (2006) Lo más valioso del aporte de este autor fue su Pirámide Jerárquica de las motivaciones.

Las necesidades fisiológicas, son las necesidades primarias relacionadas con la supervivencia. Las necesidades de seguridad, surgen de la necesidad de que la persona se sienta segura y protegida. Necesidades de pertenencia y amor, esta relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de asociación, participación y aceptación. En el grupo de trabajo, entre estas se encuentran: la amistad, el afecto y el amor.

Gráfico Número 01

Pirámide de Jerárquica de las Motivaciones de Abraham Maslow



Esta teoría se relaciona con el problema en estudio ya que servirá de base para conocer y comprender las necesidades y motivaciones que tienen los recursos humanos y que deberían ser cubiertas por las organizaciones para lograr un ambiente propicio en el desempeño laboral y por consiguiente una mejora significativa de las relaciones interpersonales que permitan el logro de objetivos institucionales y un clima institucional favorable.

1.3.6. Teoría de las leyes de la dialéctica de Carlos Marx.

Define la dialéctica como la creencia de las leyes generales del movimiento y del desarrollo de la naturaleza, la sociedad humana y el pensamiento.

Dentro de sus leyes fundamentales se destacan las siguientes: **Ley del cambio dialéctico:** No hay nada absoluto, todo es devenir y transitorio, **Ley de la negación de la negación:** Negar en dialéctica no es decir que no, sino tomar los aspectos positivos del sistema anterior, **Ley de la acción recíproca:** El movimiento dialéctico es el resultado de un encadenamiento de procesos o fases que surgen las unas de las otras. El

mundo, la naturaleza, y la sociedad tienen un desarrollo histórico, y este desarrollo es el auto dinamismo. Que conlleva a lograr un clima institucional favorable en la institución.

1.3.7. Teoría de los Sistemas en el Clima Institucional

Según este enfoque las organizaciones e instituciones adquieren una perspectiva dinámica, empiezan a considerarse como sistemas abiertos a las múltiples influencias del medio ambiente y, por lo tanto, en permanente transformación.

Katz y Kahn (1966) en *Psicología Social de las Organizaciones*, investigadores destacados de esta corriente, en su concepción de sistemas tomados de **Bertalanffy (1950)**, plantean que las organizaciones están compuestas de partes interdependientes que no se pueden comprender en su aspecto aislado sino en relación a la totalidad que las contiene.

Cualquier cambio en alguna de las partes de una organización implica una reestructuración de las restantes, razón por la cual las organizaciones, en tanto que sistemas abiertos, para sobrevivir en un medio ambiente complejo, deberán transformarse y de esta manera mantenerse en "equilibrio dinámico", convirtiendo en "energía" la información interna y externa a su sistema, capaz de "adaptarse" a las necesidades y condiciones existentes.

1.3.8. Teoría contingente en el Clima institucional

Como resultado de considerar a las organizaciones e instituciones como sistemas abiertos, esta **teoría propone que lo que puede hacer "eficiente"** a una organización puede no hacerlo en otra, ya que varían aspectos tales como la configuración de las tareas, las características de la gente, **las estructuras de las relaciones interpersonales** y los subsistemas ambientales.

Burns y Stalker (1961) en el gerente de innovación, sugieren que la configuración del medio ambiente, su grado de cambio o estabilidad frente a éste, afecta inevitablemente los sistemas de administración y comunicación. Es decir, el medio ambiente de trabajo tiene una gran influencia en los sistemas de administración y comunicación.

Para Lawrence y Lossh (1967), en sus investigaciones destacan que, **las organizaciones que alcanzan el "éxito"** son aquellas que logran adaptar sus estructuras **en proporción a la incertidumbre** que existe en su medio ambiente, y esto en la medida que su personal está mejor integrado y posee una cantidad considerable de "colaboración y comunicación real" entre todas las personas de los departamentos y entre estos entre sí.

1.4. Enfoques sobre el clima institucional

1.4.1. Enfoque estructural del clima institucional

Este enfoque considera al clima como una característica o un atributo perteneciente a una institución. Estos atributos son poseídos por la propia organización y existen independientemente de las percepciones de los miembros individuales (**Guion, 1973**). Este enfoque estructural es análogo al que **James y Jones (1974)** definieron como la medición perceptual aproximación al atributo organizacional, o a lo que **Schneider y Reichers (1983)** denominaron el argumento estructural.

El argumento estructural en las instituciones educativas es el del clima institucional, considerándose aspecto fundamental dentro de su estructura institucional, en el desarrollo y logro de sus objetivos propuesto. **Payne y Pugh (1976)** presentaron un importante análisis en el que detallaban la perspectiva estructural. De acuerdo con su forma de conceptualizar, las condiciones reales en el marco organizacional son los determinantes clave de las actitudes, valores y percepciones que los miembros de la organización tienen respecto de los acontecimientos de la organización.

De esta manera, el clima institucional forma parte de la institución educativa y es un conjunto de variables que caracterizan a la institución educativa. Los aspectos objetivos del contexto son: grado de formalización, grado de centralización, tecnología, tamaño, ubicación física. Estas características forman la llamada estructura institucional, que, según este enfoque, es el origen del clima institucional. Según el supuesto básico de Mañas, González y Peiró (1999):

- El clima es una característica organizacional y las características organizacionales influyen en las percepciones del clima.
- En la creación del clima organizacional intervienen principalmente factores estructurales, sin negar la influencia de las características personales.
- Como conjunto específico de atributos organizacionales, el clima puede surgir de cómo una organización se relaciona con sus miembros.
- Cuando existe un entorno similar, los individuos que trabajan en ese entorno desarrollan percepciones similares que no se basan en características específicas sino en características objetivas de la organización.

Berger y Cummings, (1979). Este enfoque no presta la suficiente consideración al impacto subjetivo que las variables estructurales tienen sobre las reacciones de los individuos ante una situación

1.4.2. Enfoque interactivo del clima institucional

Los enfoques interactivos se basan en enfoques estructurales y perceptivos y, a diferencia de los enfoques estructurales, no asumen que los orígenes del clima estén relacionados principalmente con las características estructurales de las instituciones. Tampoco apoya la posición del enfoque perceptivo de que el clima se forma principalmente en los individuos. Cabe señalar que el supuesto básico del enfoque interactivo es que se forma una visión común a través de la interacción de los individuos, que es la fuente del clima institucional de las instituciones educativas.

CAPITULO II.

ACCIONES PARA LOGRAR UN CLIMA INSTITUCIONAL FAVORABLE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO TUPAC AMARU DEL CUSCO

Es importante ayudar a las personas a descubrir y utilizar sus herramientas internas para que puedan construir relaciones emocionales cálidas y de calidad con ellas mismas, con los demás y con el entorno, así como ayudarlas a afrontar las dificultades que surjan. Diferentes etapas de su vida y actividades laborales en la institución.

En las relaciones mutuas es necesario crear y restablecer una conexión emocional orientada a la calidez, el respeto, la responsabilidad, el compromiso y la empatía, para que todos los miembros de la institución puedan lograr un buen clima institucional, por lo tanto se debe promover: participación activa, confianza, motivación, profesionalidad, fraternidad, hábito de convivencia, cuya finalidad es consolidar amistades, compartir y armonizar la amistad de los empleados del instituto, encontrarse consigo mismo y con los demás.

2.1. Los Principios y valores (FILOSOFÍA)

El IESTP-TA, De acuerdo con su visión y misión institucional, adopta los siguientes principios y valores como parte de la formación integral de sus estudiantes: Para sobrevivir y triunfar, nuestra institución ha preservado los valores filosóficos de nuestros antepasados: Munay, Yachay, Lanks Ups, Aini.

Munay (Amor): Renovamos nuestro compromiso de amar a nuestro prójimo, nuestro trabajo, la naturaleza y la identidad de la región. Vivir con los Munay significa aprender a valorar y respetar la ecología y el hábitat como su único hogar. Yachay (Sabiduría): Apostamos por la formación profesional integral e innovadora, la investigación técnica y el desarrollo tecnológico. Llank'ay (trabajo): Trabajamos constantemente en equipo para mantener nuestro liderazgo tecnológico a nivel regional y nacional.

Ayny (Hoy por ti, mañana por mí): Basados en el principio de reciprocidad, nos involucramos en el desarrollo de la sociedad a través de programas y proyectos de bienestar y beneficios sociales.

VALORES

VALORES	ACTITUDES
Libertad	Nos reconocemos como ciudadanos libres de pensamiento y opinión.
Justicia	Obramos y juzgamos respetando la verdad y dando a cada quien lo que le corresponde.
Respeto	Demostramos consideración por la dignidad de las personas.
Honestidad	Actuamos y procedemos con veracidad, integridad, rectitud, sinceridad y transparencia reconociendo nuestras limitaciones
Responsabilidad	Cumplimos los compromisos asumidos para el logro de los objetivos institucionales, la protección y preservación del medio ambiente.
Solidaridad	Servimos y apoyamos incondicionalmente buscando el bien común de las personas.
Tolerancia	Consideramos opiniones, ideas y actitudes de las demás personas discrepantes con las nuestras.
Identidad	Trabajamos con lealtad, compromiso y unidad institucional.

2.2. Actividades propuestas para la mejora del clima institucional

Talleres de sensibilización con videos motivacionales sobre temas como: habilidades sociales, habilidades interpersonales, habilidades socioemocionales y actividades de fraternidad durante el desarrollo de diversos eventos institucionales según el calendario académico anual; Para reforzar esto se deben aprobar lecturas reflexivas, indicaciones, materiales de autoaprendizaje y materiales audiovisuales.

2.2.1. Organización de talleres interpersonales

Los talleres estarán diseñados para el personal de la institución, como objetivo ofrece una serie de experiencias de aprendizaje cognitivo y emotivo del personal, favorece el desarrollo de habilidades referidas a la competencia de habilidades sociales, como son: Empatía, comunicación asertiva, colaboración, cooperación y Trabajo en equipo, las actividades y materiales recogerán experiencias de aprendizaje que nos permitirán trabajar de manera divertida y creativa, provocándoles el ingenio y las soluciones a situaciones y problemas en el ambiente de trabajo

Impulsar actividades de proyección y responsabilidad social o proambiental.

Además de ser responsable como empresa y mejorar tu imagen interna y externa, la participación social y/o ambiental puede ser una estrategia eficaz para que tus empleados trabajen en equipo para alcanzar objetivos y comprender la situación. Una parte más humana de ti y de tus compañeros.

Dependiendo de las circunstancias de sus empleados, deberá elegir una o más agencias de apoyo. Una buena manera de hacerlo más eficiente y divertido es crear una competencia sana entre socios comerciales. Por ejemplo, podrían organizar un evento de disfraces de equipo en Navidad en el que quien consiga la mayor cantidad de artículos reciba una recompensa como unas vacaciones o una comida gratis, o algo más simbólico como un "trofeo".

2.2.2. Servicios internos adecuados

Servicio de comedor

La comida es un tema importante en cualquier centro laboral. Por lo común los trabajadores tienen dos opciones: o comer fuera de la institución o en restaurantes y puestos de la calle, lo que significa un gasto considerable y es poco sano, o si tienen más tiempo, ir a su casa, lo que es una pérdida de tiempo y dinero en traslados..

Espacio físico adecuado

La decoración del espacio de trabajo influye en la productividad y motivación de los trabajadores. Añade color a las oficinas; los tonos cálidos, dan energía, pero pueden ser un poco estresantes, y los tonos fríos, relajan. Lo mejor es tener una combinación entre ambos, y adornar las paredes con imágenes creativas e inspiradoras, colgar posters donde se exprese la misión y visión del IESTP Túpac Amaru, también se recomienda tener pizarrones donde los miembros del equipo puedan compartir pensamientos, comentarios y planificar actividades

Actualiza los equipos continuamente

No hay nada más desesperante que trabajar con herramientas insuficientes y máquinas obsoletas que no permiten a las personas hacer su trabajo eficientemente. Cada cierto tiempo actualiza el software de las computadoras y los principales programas. Tener impresoras adecuadas, conexión a internet en cada programa de estudios de manera que permita a los docentes y trabajadores en general hacer un trabajo efectivo en sus diversas tareas.

Utilizar las redes sociales

Las redes sociales podrían significar un buen medio de comunicación institucional y mantener actualizados a la comunidad educativa con lo que ocurre en la institución y motivar a escribir y publicar temas positivos sobre su trabajo.

Crear proyectos que no estén relacionados con el trabajo

El clima laboral podría mejorar al socializar proyectos ajenos al trabajo diario de los trabajadores.

Motivar el cuidado de la salud

Pocas cosas harán sentir bien a los trabajadores y sentirse muy valorados como mostrar una preocupación genuina por su salud y bienestar, por lo que Impulsa en la institución el ejercicio, pudiendo programar las últimas horas de los días viernes para actividades deportivas de docentes y trabajadores administrativos, acondicionar

un pequeño espacio para actividades de yoga, gimnasia rítmica traerían grandes beneficios al clima institucional.

Promover la participación de la comunidad educativa en actividades productivas institucionales

Dar prioridad a los trabajadores de la institución para que puedan participar en las diferentes actividades productivas que se realizan en la institución fuera de techo horario, de manera que puedan mejorar sus ingresos económicos.

CONCLUSIONES

Se elaboró el diagnóstico de la situación problemática actual del clima institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Túpac Amaru del Cusco tomando como base el Proyecto educativo institucional (PEI) 2018 - 2022.

Se puede mejorar el clima institucional basándose en las Teorías de: La gestión del Talento Humano, Clima organizacional de Rensis Likert, Relaciones Humanas de Elton Mayo, Inteligencia Emocional de Daniel Goleman y los Procesos Conscientes de Carlos Álvarez de Zayas; logrando un clima institucional favorable en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Túpac Amaru del Cusco, alcanzando una buena comunicación entre los diferentes estamentos institucionales, buenos lazos de amistad, plena identificación, colaboración y cooperación con las actividades prioritarias de la institución sobre todo el licenciamiento y la acreditación.

Identificó actividades que pueden conducir a la mejora del clima institucional en el IESTP Túpac Amaru del Cusco y coadyuven al logro de objetivos institucionales y personales de todos los trabajadores de esta institución.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda tener conocimiento sobre el pensamiento emocional y el pensamiento racional son capacidades parcialmente dependientes y, como hemos visto, cada uno refleja la actividad de circuitos cerebrales diferentes pero interconectados
- Una buena opción es ofrecer un servicio de comedor de bajo costo y con comida sana dentro de la institución. Es importante asegurar la calidad, el balance y el aporte nutricional de los alimentos

REFERENCIAS CITADAS

- ALVARADO Manuel. (2004) Relaciones Interpersonales, Puno:
- ALVAREZ DE ZAYAS, Carlos. (2005) Didáctica de la Educación Superior. Facultad de Ciencias históricas Sociales y Educación.
- BEAUPORT E, A. Díaz. (1995). Las Tres Caras de la Mente. Editorial Galac, S.A.
- COJAL LOLI, Bernardo (2006) Administración estratégica, Lambayeque: UNPRG FACHESE.
- DANIEL GOLEMAN, (1999), La Inteligencia Emocional En La Práctica. Colección ensayo Cairo.
- DÍAZ F. y HERNÁNDEZ G. (1999). Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Editorial McGraw-Hill. México.
- Estrategias para mejorar el clima organizacional en Confitería El Loro C_A - Monografias_com.htm
- GARDNER, H. (1995). Inteligencias Múltiples. (La Teoría en la Práctica). 6ta Edición. Editorial Laido. España.
- GOLEMAN, Daniel (2000). La Inteligencia Emocional, Buenos Aires Argentina: B. Argentina S. A.
- INTELIGENCIA- Piaget-Gardner-Goleman.htm
- M. Elías, S. Tobías y B. Friedlander Plaza y Janes, EDUCAR CON INTELIGENCIA EMOCIONAL. Como conseguir que nuestros hijos sean sociables, felices y responsables.
- MARQUÉS, Pere (2003) La cultura Tecnológica en la Sociedad de la Información en el marco del Siglo XXI (SI) Barcelona
- Relaciones Humanas - Monografias_com.htm resolución de conflictos.htm
- RIVERA DIAZ, Guillermo, (1991) Lima Dominio de las habilidades Personales y Sociales del Docente.
- ROBERT K. Cooper, Ph.D. AYMAN Sawaf, (1997) Colombia La inteligencia Emocional Aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones, Editorial Norma S.A
- RODRÍGUEZ, Aroldo. (2005) Psicología Social Universidad Federal de Río Grande, México: Trillas.
- Soto Pineda, Eduardo y Cárdenas Marroquín, José Antonio. (2007). Ética en las organizaciones. México: Mc Graw Hill.

VALLÉS, A. Y VALLÉS, C. (2003). La autorregulación para el afrontamiento emocional:
Promo libro.

Web grafía

CLIMA INSTITUCIONAL EDUCATIVO Y CONCILIACIÓN ESCOLAR. REVISTA
ELECTRÓNICA N^a 19

<http://sistemas3.minjus.gob.pe/enmarcando/articulo.asp?edicion=19&p=81&pg=1>

<http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf>

<http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf>

<http://es.scribd.com/doc/74190789/Tesis-Clima-Institucional-Cantuta>

<http://es.thefreedictionary.com/profesionalidad>

http://es.wikipedia.org/wiki/Inteligencia_emocional

<http://postgrado.upc.edu.pe/programas/educacion-ejecutiva-gerencial-eeg/liderazgo/gestion-de-las-relaciones-interpersonales>

http://prezi.com/3ziim_ngspvg/clima-organizacional-y-comunicacion-asertiva/

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352002000100006

http://stel.ub.edu/grop/files/Competencias_emocionales-P.pdf

http://valoras.uc.cl/wpcontent/uploads/2010/09/habilidades_socioafectivas.pdf

<http://www.28283354-Analisis-de-La-Teoria-Del-Clima-Organizacional-de-Likert-y-La-Teoria-de-Los-Sistemas.htm>

http://www.degerencia.com/articulo/liderar_la_motivacion_en_el_clima_laboral

<http://www.innpulsos.com/2011/11/09/participacion-activa-y-auto-organizacion-en-los-procesos-de-cambio/>

<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>

<http://www.significados.info/fraternidad/>

MINISTEIO DE EDUCACIÓN POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE. Área de Filosofía.

<http://recursos.cnice.mec.es/filosofia/pdf/sociedad.pdf>

Ministerio de Cultura Patrimonio Cultural. Publicaciones del
012.<http://www.mcultura.gob.pe/patrimonio-cultural-patrimonio-de-la-humanidad-sitios-en-el-peru>

ANEXOS 02 ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES IESTP TUPAC AMARU

2019

ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES AÑO 2019

N°	ACTIVIDADES	FECHA	RESPONSABLE
01	Día de la Mujer	08 de marzo	Unidad Académica y Área Administrativa
02	Día del Trabajo	30 de abril	Comité de Gestión
03	Día de la Madre	10 de mayo	Programa de Estudios de Electrotecnia Industrial y Secretaría Académica
04	Homenaje a Túpac Amaru	18 de mayo	Unidad Académica y Docentes de Módulos Transversales
05	Día del Empleado Público	28 de mayo	Área Administrativa
06	Día del Padre	14 de junio	Programa de Estudios de Administración de Servicios de Hostelería
07	Concurso de Danzas Folklóricas, de Estudiantes - Día del Cusco	del 17 al 21 de junio	Programa de Estudios de Computación e Informática
08	Día del Maestro	05 de julio	Programa de Estudios de Mecánica de Producción
09	Juegos Deportivos Inter-Cachimbos	12 y 13 de julio	Unidad Académica y Área de Psicología
10	Semana Patriótica	del 22 al 26 de julio	Programa de Estudios de Enfermería Técnica
11	Campeonato Deportivo Inter – Programas de Estudio	del 07 al 28 de setiembre	Programa de Estudios de Electrónica Industrial
12	Día del Estudiante	23 de setiembre	Programa de Estudios de Mecánica Automotriz
13	Aniversario Institucional	octubre - noviembre	Programa de Estudios de Guía Oficial de Turismo
14	Cargo Primavera	setiembre - octubre	Área Administrativa
15	Homenaje a la Virgen Inmaculada Concepción	06 de diciembre	Programa de Estudios de Contabilidad
16	Actividad de Proyección Social a la Comunidad	De abril a diciembre	Área Administrativa
17	Actividades Navideñas - Chocolatada a estudiantes.	diciembre	Programa de Estudios de Técnicas en Laboratorio Clínico

Cusco, 23 de julio de 2019.



Dra. Lilia Irene Zamora Pérez
Directora General del IESTP - TA

**ANEXOS 03: FOTOGRAFÍAS DE DIFERENTES ACTIVIDADES REALIZADAS
EN EL IESTP TUPAC AMARU**



