

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE  
HUAMANGA**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**Talleres de convivencia para la mejora del clima  
institucional en la Institución Educativa Inicial N° 432  
María Montessori- Ayacucho - 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN  
EDUCACIONAL**

**AUTORA**

**Br. MAURA MORALES CALLE**

**ASESOR**

**Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES**

**AYACUCHO-PERÚ**

**2017**

A mis queridos hijos:  
Elfy, Danitza, Pavel, Indhira y  
Luciana.

A Félix, mi esposo, por su  
apoyo incondicional

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga por brindarme la oportunidad de una formación continua con la finalidad de elevar la calidad educativa de nuestra región.

A los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por contribuir con sus conocimientos durante mi formación profesional.

Al Dr. Rolando Alfredo Quispe Morales, por su apoyo y asesoramiento en el presente trabajo de investigación.

A los docentes de institución educativa inicial N° 432 María Montessori, por su valiosa colaboración en la investigación realizada.

## ÍNDICE

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>ÍNDICE</b> .....	iv
<b>RESUME</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	vii
<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
1.1. Realidad problemática.....	9
1.2. Formulación del problema .....	11
1.3. Objetivos.....	12
1.4. Justificación .....	12
1.5. Limitaciones .....	13
<b>CAPITULO II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes .....	15
2.2. Diseño teórico.....	18
<b>CAPITULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	
3.1. Hipótesis .....	39
3.2. Variables.....	40
3.3. Operacionalización de variables.....	41
<b>CAPITULO IV. METODOLOGÍA</b>	
4.1. Tipo de investigación.....	42
4.2. Diseño de investigación.....	42
4.3. Población y muestra .....	43
4.4. Técnicas e instrumentos .....	44
4.5. Procesamiento de datos .....	45
4.6. Aspectos éticos.....	45
<b>CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	
5.1. A nivel descriptivo.....	46
5.2. A nivel inferencial.....	49
5.3. Discusión .....	55
<b>CONCLUSIONES</b>	
<b>SUGERENCIAS</b>	
<b>REFERENCIAS</b>	
<b>ANEXOS</b>	

## RESUMEN

La tesis titulada *Talleres de convivencia para la mejora del clima institucional en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori- Ayacucho - 2017*, se desarrolló sobre la base del problema general de investigación ¿Qué efectos producen los talleres de convivencia en la mejora del clima institucional en la institución educativa Inicial N° 432- María Montessori de Ayacucho? Asimismo, se estableció como objetivo general comprobar los efectos que producen los talleres de convivencia en la mejora del clima institucional de la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho. La investigación es de tipo experimental y diseño preexperimental, tuvo una muestra de 20 docentes y se aplicó el cuestionario como instrumento. Para el procesamiento de los datos obtenidos se recurrió al estadígrafo Wilcoxon, que permitió comprobar la hipótesis formulada. La conclusión es que los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora del clima institucional en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho; resultado que se confirma con el valor de p (nivel de significancia) que es equivalente a 0,000, por lo que se confirma la hipótesis general.

**Palabras clave:** talleres, convivencia, clima, institucional.

## ABSTRACT

The thesis entitled *Workshops for coexistence for the improvement of the institutional climate in the initial educational institution N ° 432 María Montessori-Ayacucho - 2017*, was developed on the basis of the general research problem What effects do the coexistence workshops produce in improving the climate institutional in the initial educational institution No. 432- Maria Montessori de Ayacucho? Likewise, it was established as a general objective to verify the effects produced by the coexistence workshops in the improvement of the institutional climate of the initial educational institution No. 432 María Montessori de Ayacucho. The research is experimental and preexperimental design, had a sample of 20 teachers and the questionnaire was applied as an instrument. For the processing of the data obtained, the Wilcoxon statistic was used, which allowed to verify the hypothesis formulated. The conclusion is that the coexistence workshops produce significant effects in the improvement of the institutional climate in the initial educational institution No. 432 María Montessori de Ayacucho; result that is confirmed with the value of p (level of significance) that is equivalent to 0,000, so the general hypothesis is confirmed.

**Key words:** workshops, coexistence, climate, institutional.

## INTRODUCCIÓN

En relación al clima institucional, Pulido (2003) precisa que es “La Percepción del micro entorno que surge como resultado tanto de pautas de comportamientos cotidianas y diferenciadas (...) como de valores, estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella.” (p.77). Es decir, las personas al interactuar y poner en práctica sus valores crean un determinado ambiente dentro de la institución.

Sobre la base de esa línea de pensamiento, el clima institucional en las diversas instituciones educativas del país, se constituye en un elemento fundamental para el desarrollo de cada una de estas instituciones, de ahí que en la actualidad los órganos encargados en la conducción institucional, a nivel del país, llámese Ministerio de Educación y sus correspondientes órganos de línea, le presten mucha atención y establecen líneas de conducta orientadas a su correcta marcha institucional. Sin embargo, se observa con mucha preocupación que estos planteamientos solo quedan en el marco de las buenas intenciones y por el contrario en muchas de las instituciones se visualiza una falta de unidad y cohesión institucional.

Precisamente, con la finalidad contribuir con la mejora de este problema es que se realiza la presente investigación teniendo como problema general ¿Qué efectos producen los talleres de convivencia en la mejora del clima institucional en la Institución Educativa Inicial N° 432-María Montessori de Ayacucho? Asimismo, se estableció como objetivo general comprobar los efectos que produce los talleres de convivencia en la mejora del clima institucional de la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

Los resultados obtenidos como consecuencia de la investigación están estructurados en cinco capítulos:

**Capítulo I.** Planteamiento del problema de investigación, comprende la determinación del problema, planteamiento de los objetivos, la justificación y limitaciones.

**Capítulo II.** Marco teórico, se describe los antecedentes, las teorías y las bases conceptuales.

**Capítulo III.** Hipótesis y variables, comprende el sistema de hipótesis, el planteamiento de las variables y la operacionalización de variables.

**Capítulo IV.** Metodología de la investigación, se describe el tipo y el diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos, y el tratamiento estadístico correspondiente.

**Capítulo V.** Resultados y discusión, comprende la descripción de los resultados y la discusión de la investigación.

Por otro lado, se plantean, las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, las referencias y los anexos.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Realidad problemática

De acuerdo con el Ministerio de Educación del Perú (2007), “El concepto de “clima” se ha ido extendiendo también a las relaciones humanas. En ese sentido se habla de “clima” para referirse a la forma en que las personas se relacionan entre sí y también a las características que posee un determinado ambiente social” (p. 43).

Sobre la base de esa línea de pensamiento, el clima institucional en las diversas instituciones educativas del país, se constituyen en un elemento fundamental para el desarrollo de cada una de estas instituciones, de ahí que en la actualidad los órganos encargados en la conducción institucional, a nivel del país, llámese Ministerio de Educación y sus correspondientes órganos de línea, presten mucha atención y establezcan líneas de conducta orientadas a su correcta marcha institucional. Sin embargo, se observa con mucha preocupación que estos planteamientos solo quedan en el marco de las buenas intenciones y, por el contrario, en muchas de las instituciones se visualiza una falta de unidad y cohesión institucional.

Al respecto, Benites (2011) precisa que “la ocurrencia de problemas de convivencia en las escuelas relacionados con casos cada vez más reiterativos..., han cuestionado no sólo la seguridad y el tipo de relaciones interpersonales que se vive en ellas sino también han puesto en tela de juicio la calidad de nuestro sistema educativo” (p.144). Asimismo, puntualiza

que “La presencia de estos hechos de abuso y violencia como algo «común» en nuestras escuelas ha dado lugar que, ante la gravedad de los mismos, el Congreso de la República el día 23 de junio del año 2011, apruebe la Ley 29719; “Ley que promueve la Convivencia sin Violencia en las Instituciones Educativas”. (Benites, 2011, p.145)

De modo que, generalizando este aspecto se puede concluir precisando que el clima institucional es un factor preponderante dentro de las vivencias del ser humano para contrarrestar o superar conflictos y construir organizaciones de calidad.

De la misma forma, Menarguez (2004) plantea que “si no hay un buen clima institucional no permite que todos los docentes tengan un buen desempeño, y esto dificulta que la comunidad educativa trabaje de manera conjunta y en equipo apuntando todos a consolidar una misma visión de las instituciones educativas” (p. 204). Siendo así, es indispensable que las instituciones educativas se constituyan en nuestro segundo hogar, debido a que en ellas pasamos en porcentaje mayoritario de nuestro tiempo; además, sean espacios agradables donde se practique el respeto, la tolerancia y la comunicación, que contribuyen a la eficacia de las instituciones.

De esta realidad no se encuentra exenta la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho, en ella se observa que muchos de los docentes se ven afectados por una inadecuada comunicación entre docentes, en la que prima los grupos un tanto sectarios que solo velan por los integrantes de su grupo y no por el conjunto de docentes. Como consecuencia, la institución educativa no se encuentra ubicada dentro de los estándares de calidad establecidas para instituciones de este nivel; por consiguiente, no muestra avances en el rendimiento académico de los niños y niñas. Existen también otros factores que podría estar repercutiendo en esta situación, como el desgaste emocional ante los conflictos en la institución educativa, el estrés por la doble carga docente, entre otros.

Siendo esta la realidad, cabe reiterar que un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para el funcionamiento eficiente de la institución educativa, situación que permite crear condiciones de convivencia armoniosa. Precisamente, con la finalidad de generar cambios significativos respecto al clima institucional es que se pretende aplicar un conjunto de talleres de convivencia como estrategia para la mejora del clima institucional.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1 . Problema general**

¿Qué efectos producen los talleres de convivencia en la mejora del clima institucional en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿Qué efectos producen los talleres de convivencia en la mejora de la comunicación en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho?
- b) ¿Qué efectos producen los talleres de convivencia en la mejora de la motivación en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho?
- c) ¿Qué efectos producen los talleres de convivencia en la mejora de la confianza en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho?
- d) ¿Qué efectos producen los talleres de convivencia en la mejora de la participación en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Comprobar los efectos que producen los talleres de convivencia en la mejora del clima institucional de la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar los efectos que producen los talleres de convivencia en la mejora de la comunicación en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.
- b) Determinar los efectos que producen los talleres de convivencia en la mejora de la motivación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.
- c) Determinar los efectos que producen los talleres de convivencia en la mejora de la confianza en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.
- d) Determinar los efectos que producen los talleres de convivencia en la mejora de la participación en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

### **1.4. Justificación**

- a) **Teórica.** Desde el punto de vista teórico, la investigación permitirá comprender a los maestros de aula el sustento teórico de la variable clima institucional, de tal manera que su actuar respecto a este tema no sea empírica, sino, por el contrario, sea sustentada en teorías que le

permitan un pleno y cabal conocimiento del tema y consecuentemente sepa enfrentar de manera correcta a los problemas de esta naturaleza.

- b) **Práctica.** Desde el punto de vista práctico, la investigación beneficiará a todos los docentes, personal auxiliar y administrativo de la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho. Esto debido a que los miembros de la comunidad educativa contarán con estrategias que permitan enfrentar problemas relacionados con el manejo del clima institucional; por otro lado, permitirá la mejora del rendimiento académico de los estudiantes debido a un mejor desempeño docente por contar con un estado actitudinal positivo.
- c) **Metodológica.** Desde el punto de vista metodológico la investigación es de suma importancia debido a que asentirá validar la propuesta de los talleres de convivencia como alternativa de solución a problemas en el manejo del clima institucional; asimismo, permitirá validar instrumentos que permitan medir los niveles de clima institucional. Por consiguiente, el resultado final de la investigación será sistematizado en el informe final de temas de esta índole.

## 1.5. Limitaciones

- a) **Factor bibliográfico.** Considero como una limitación este aspecto relacionado con la bibliografía debido a que en nuestro entorno existen muy poca información actualizada respecto a la variable clima institucional, generando una dificultad para la sustentación del marco teórico que sustenta el trabajo que se aspira desarrollar.
- b) **Factor tiempo.** Esta limitación es otra de las dificultades con las que nos encontramos quienes pretendemos seguir estudios de posgrado, puesto que al no contar con la licencia que permita la dedicación exclusiva para

seguir estos estudios, tratamos de amoldar nuestro escaso tiempo a esta labor académica con muy serias dificultades que en muchos de los casos atentan contra nuestra salud.

- c) **Factor asesoría.** Esta dificultad es muy latente debido a que no se cuenta con el apoyo de profesionales especializados sobre el tema en estudio, situación que dificulta el desarrollo del proceso de investigación.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

Para el desarrollo de la investigación se ha buscado antecedentes relacionados con las variables en estudio, para cuyo efecto se acudió a las bibliotecas de las diversas universidades de nuestro contexto, así como de las diversas fuentes virtuales, las mismas que se presentan a continuación:

##### **A nivel internacional**

Contreras (2015) desarrolló la tesis *Propuesta de mejora de clima laboral en una institución de educación superior*. Realizada en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. De tipo descriptivo, con diseño explicativo aplicada a una muestra de 649 miembros de una institución superior, se recopiló datos mediante un cuestionario de encuesta, en la que se concluye que de acuerdo con la medición realizada sobre clima organizacional en la institución sujeto de estudio, se estableció que la misma es saludable, sin embargo, es necesario emprender acciones tal como implementar un plan de carrera y contar con un sistema de reconocimiento al buen desempeño, que conlleven a que el grado de satisfacción se eleve.

Calvo (2014) realizó la tesis *Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de ciudad Berna*. Realizada en la Universidad Libre de Bogotá, Colombia. De tipo cualitativo, aplicada a una muestra de 60 miembros de la comunidad educativa, se utilizó como instrumento una ficha

de observación. En ella se concluye que gracias a la implementación de los talleres, compuestos por discusiones, cuestionarios y actividades lúdicas, ha sido posible mejorar y profundizar los conocimientos que los docentes tienen sobre los factores que inciden en un adecuado clima organizacional, sobre las prácticas y actitudes que debe desarrollar cada integrante para favorecer un positivo ambiente en el trabajo, y sobre la importancia de generar unas buenas relaciones interpersonales, basadas en la comunicación, en la motivación y en la integración, para experimentar una mayor satisfacción en el trabajo, y así poner más empeño en cada una de las actividades y funciones que se deben realizar para cumplir con las metas y objetivos de la institución. Como resultado final de la propuesta de mejora, basada en unos talleres divididos en tres partes, y en las que se realizaron discusiones, se implementaron cuestionarios y se generaron actividades lúdicas, se establece una estrategia de gestión útil para definir las funciones de cada uno de los miembros del equipo de trabajo en la institución, a nivel individual, intergrupala y organizacional, así como las fases que se deben implementar en la solución de los conflictos que se puedan presentar al interior de la institución, para resolverlas de manera efectiva y generar de esta manera un estímulo positivo en el clima organizacional, en la satisfacción hacia el trabajo y en las relaciones interpersonales de los trabajadores.

### **A nivel nacional**

Anaya (2015) hizo la tesis *Propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano*. Realizada en la Universidad del Pacífico, Lima, Perú. De tipo cualitativo, con una muestra de 60 docentes, en la que se aplicó el cuestionario como instrumento. Se concluye en que la estrategia de excelencia operativa seguida por la empresa es la que le ha permitido tener un crecimiento sostenido hasta el 2013. Sin embargo, los cambios en el sector de consumo y el aumento de la competencia han detenido este crecimiento. La propuesta posiciona la mejora del clima laboral como parte de la mejora en la gestión del desempeño y factor determinante



en consecución de las nuevas estrategias adoptadas por la empresa, como la incursión en nuevos mercados, decisión que requiere de personas motivadas, con conocimiento del negocio, capacitadas y alineadas con la cultura.

Calcina (2014) desarrolló la investigación *El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012*. Realizada en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno. De tipo descriptivo y diseño correlacional, concretada en una muestra de 171 docentes, utilizó como instrumento un cuestionario. Se concluye en que la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNA – PUNO, 2012; UANCV – JULIACA, 2012, es positiva alta, con una puntuación de 0.77 y 0.650 respectivamente, según la correlación de Pearson; por tal razón nos indica que un buen clima institucional determina un buen desempeño laboral de los docentes.

### **A nivel regional**

Ccayo (2016) ejecutó la tesis *Propuesta de plan de mejora del clima institucional en instituciones educativas del distrito de Hualla – 2016*. Investigación desarrollada en la Universidad César Vallejo, de tipo experimental y diseño pre experimental, aplicado a 43 docentes, utilizó como instrumento un cuestionario. Se concluye que la aplicación de un plan de mejora tiene efectos significativos en el clima institucional en las instituciones educativas del distrito de Hualla. Resultado que es corroborado con los datos presentados en la tabla 8 en el que observamos que el nivel de significancia obtenida es equivalente a  $=0.000$  que es menor a  $=0.05$ , razón por el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, motivo por el que se afirma que existen diferencias significativas en el nivel

de clima institucional entre el pretest y postest a un nivel de confianza del 95% y significancia de 5%. Por lo que se comprueba la hipótesis general.

## **2.2. Diseño teórico**

### **Talleres de convivencia**

Kisnerman (citado en Betancourt, 2007) define el taller como unidades productivas de conocimientos a partir de una realidad concreta, para ser transferidos a esa realidad integradora, compleja, reflexiva a fin de transformarla, donde los participantes trabajan haciendo converger teoría-práctica, como fuerza motriz del proceso pedagógico, orientado a una comunicación constante con la realidad social y como un equipo de trabajo altamente dialógico formado por docentes y estudiantes, en el cual cada uno es un miembro más del equipo y hacen sus aportes específicos. Por esta razón vemos el taller como un instrumento metodológico útil mediante el cual se puede desarrollar habilidades como pensamiento crítico, trabajo en equipo y aprendizaje colectivo (p. 11).

Egg (citado en Betancourt, 2007) plantea que el taller es un ámbito de reflexión y de acción en el que se pretende superar la separación que existe entre la teoría y la práctica, entre el conocimiento y el trabajo y entre la educación y la vida que se da en todos los niveles de educación, desde la enseñanza primaria hasta la universitaria. En el taller es donde se integra la teoría y la práctica permitiendo la construcción y la funcionalidad de lo que hace que la enseñanza y el aprendizaje no se den como una programación lineal de etapas, sino como una metodología dinámica y flexible, permite al docente una mejor forma de enseñanza; debido a que está en constante proceso de verificación de acuerdo a los fines propuestos, permite tener una mejor conciencia de sus debilidades, para determinar las posibles acciones encaminadas a corregir aquellas y mantener las fortalezas que se han visto dentro del proceso.

Reyes (citado en Betancourt, R., Guevara, L. y Fuentes, E., 2011) define el taller como una realidad integradora, compleja, reflexiva, en que se unen la teoría y la

práctica como fuerza motriz del proceso pedagógico, orientando a una comunicación constante con la realidad social y como un equipo de trabajo altamente dialógico formado por docentes y estudiantes, en el cual cada uno es un miembro más del equipo y hace sus aportes específicos.

Kisnerman (citado en Betancourt, R., Guevara, L. y Fuentes, E., 2011) define el taller como unidades productivas de conocimientos a partir de una realidad concreta, para ser transferidos a esa realidad a fin de transformarla, donde los participantes trabajan haciendo converger teoría-práctica.

De acuerdo con Maya (2007) “El taller es por excelencia el centro de actividad teórico-práctica de cada departamento. Constituye una experiencia práctica que va nutriendo la docencia y la elaboración teórica del departamento, la que a su vez va iluminando esa práctica, a fin de ir convirtiéndola en científica”.

Maceratesi (1999) afirma que un taller consiste en la reunión de un grupo de personas que desarrollan funciones o papeles comunes o similares, para estudiar y analizar problemas y producir soluciones de conjunto.

El taller combina actividades tales como trabajo de grupo, sesiones generales, elaboración y presentación de actas e informes, organización y ejecución de trabajos en comisiones, investigaciones y preparación de documentos. Entre las ventajas del taller se encuentran las de desarrollar el juicio y la habilidad mental para comprender procesos, determinar causas y escoger soluciones prácticas. Estimula el trabajo cooperativo, prepara para el trabajo en grupo y ejercita la actividad creadora y la iniciativa. Exige trabajar con grupos pequeños, aunque conlleva a ser manejado por uno o dos líderes, por lo cual se debe manejar con propiedad técnica y poseer conocimientos adecuados sobre la materia a tratar.

### **Objetivos de los talleres**

Betancourt (2007) sostiene que los talleres deben tener los objetivos de:

- a) Promover y facilitar una educación integral con tarea educativa y pedagógica integrada y concertada entre docentes, alumnos, instituciones y comunidad; superando la educación tradicional, facilitando la participación plena de los estudiantes en los talleres, siendo creadores de su propio proceso de aprendizaje que les ayude a desarrollar actitudes reflexivas, objetivas, críticas y autocríticas.
- b) Permitir que tanto el docente o facilitador como el alumno o participante se comprometan activamente con la realidad social en la cual está inserto el taller, buscando conjuntamente con los grupos las formas más eficientes y dinámicas de actuar en relación con las necesidades que la realidad social presenta.

### **Tipos de Taller**

Egg (1999) propone 3 tipos de talleres:

1. **Taller Total.** Docentes y alumnos participan activamente en un proyecto. Este es aplicado o desarrollado en los niveles universitario, superior y Programas completos.
2. **Taller Horizontal.** Engloba profesores y estudiantes que se encuentran en un mismo nivel o año de estudios. Este es aplicado o desarrollado en los niveles primario y secundario.
3. **Taller Vertical.** Abarca todos los cursos sin importar el nivel o el año; estos se integran para desarrollar un trabajo o proyecto común y es aplicado o desarrollado en los niveles primario y secundario.

Todo tipo de taller, con la finalidad de lograr los objetivos trazados debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones formuladas por Ardila (2013):

- a) La participación de todos los miembros del grupo, en la reflexión y la acción transformadora.
- b) La relación horizontal de todos los participantes, en la construcción del conocimiento.
- c) Aprender de los errores, sin que su costo sea excesivo.
- d) La autodeterminación en el desarrollo de la clase.
- e) La elevación de la autoestima.
- f) La comprensión del éxito personal y grupal.
- g) El desarrollo efectivo y en la práctica de la responsabilidad académica, personal y grupal.
- h) Las relaciones humanas entre los integrantes del grupo y fuera de él.
- i) La práctica de la creatividad, la productividad y la inventiva. (p.45)

Creemos que, si se consideran estos elementos en el desarrollo de un taller, con toda seguridad podemos decir que se generarán cambios educativos significativos en las instituciones educativas y, por ende, en los estudiantes que serían los directos beneficiarios.

### **Organización del taller**

Toda planificación de un taller requiere una organización muy bien sistematizada, de modo que solo en esa medida se garantiza el logro de los objetivos trazados. Al respecto, Candelo (2003) con mucho acierto, precisa que “Una vez transcurrida la fase de concepción, en la cual ha definido los objetivos, los criterios para la selección de participantes, los temas, la metodología, las herramientas y el programa preliminar, se empieza la organización del taller” (p.87). De acuerdo con esta misma autora una adecuada organización de un taller debe tener en consideración los siguientes elementos:

### **El plan de trabajo**

La selección y contratación del equipo de capacitación del taller.

La fijación de las fechas.

El presupuesto.

La selección y organización del lugar.

Los materiales necesarios.

La preparación del día antes de organizar el taller.

Al respecto, Aguilar (2000) sostiene que para el logro de los objetivos en un taller se debe tener en cuenta los siguientes elementos:

Requerimientos de preparación previa.

Desarrollo con procedimientos controlados.

Una o varias personas para concluir o moderar el desarrollo.

### **Diseño de taller**

El desarrollo de un taller como medio didáctico constituye un proceso eficaz de aprendizaje, en su plasmación se debe tener en cuenta: el tiempo, el espacio, la coordinación, el espacio y los participantes. En nuestro contexto, se utiliza de manera equivocada la palabra taller para hacer referencia a los cursos de capacitación, conferencia, seminarios, entre otros, lo que evidencia el desconocimiento en su utilización como medio didáctico.

Al respecto, Lardone y Andruetto (2003) consideran que en los talleres como medio didáctico se debe tener en cuenta los siguientes elementos:

**El tiempo.** Es oportuno convenir un encuentro por semana, un lapso de hora y media o dos horas permite un buen funcionamiento.

**El espacio.** Debe ser un lugar cálido y diferente al aula tradicional. Lo que implica pensar en espacios como la biblioteca, el auditorio de la escuela, o un lugar fuera del centro educativo.

**El clima.** Se busca crear un espacio abierto donde tengan cabida los cuestionamientos, los desvíos, lo imprevisible, y que suponga libertad de

acción para todos, un espacio sin preocupaciones que sirva para escuchar y opinar, respetar el espacio y el tiempo del otro, coincidir, disentir y disfrutar.

**La coordinación.** Cualquier coordinador que tenga un caudal de lecturas y crea en lo que hace, podrá encontrar sus propias técnicas y combinarlas cuando las circunstancias así lo requieran. El coordinador es más horizontal que vertical, es alguien que controla los tiempos sin ejercer autoritarismo, ayuda a ordenar, un guía flexible, pero al fin, marcará los tiempos y las acciones y es justamente allí, en esa negociación, donde se ve cómo lleva a su grupo.

**Los participantes.** Los integrantes de un taller se conocen por lo que, en él sucede, es expresión de sus deseos, sensaciones o carencias, con un valor emocional que no puede soslayarse. Se comparte intensamente lo propio en torno a una consigna que provoca y convoca. (p.175).

Así pues, el tiempo, el espacio, la coordinación, el espacio y los participantes, son los elementos que se debe considerar al momento de preparar el taller, sea cual fuera el tema a abordar.

Por otro lado, Egg (1999) precisa que se debe tener en cuenta el aspecto organizativo de los talleres, por lo que se debe tener en consideración los siguientes elementos:

Definir el tipo de taller que se tratará.

En qué disciplina o en qué índole se aplicará el taller.

Qué estructura posee el centro educativo y qué flexibilidad posee.

Características del docente y el alumno que participarán en la experiencia.

(p.23)

En síntesis, diseñar un taller no es un simple acto formal y empírico a la que debe acudir el maestro, en contraposición se trata de una actividad pedagógica muy bien sistematizada, solo en esa medida la aplicación de los talleres cumplirá su

objetivo; de ahí que es necesario un análisis y reflexión respecto al aspecto didáctico de la organización de los talleres vivenciales como medio didáctico.

### **Características de los talleres de convivencia**

El desarrollo de los talleres, al margen de los diversos tipos que existen, estos se caracterizan de acuerdo con Betancourt et al (2011) porque requieren:

Plantear los objetivos que se pretende lograr.

Determinar los roles que cumplirán cada uno de los maestros.

Determinar las actividades orientadas a la solución de los problemas que se pretende mejorar.

Transferencia de los conocimientos adquiridos.

Trabajos desarrollados en equipos

Establece la relación inquebrantable entre teoría y práctica.

Sin lugar a dudas, los talleres vivenciales, se constituyen en una estrategia didáctica muy poderosa que permite aprender a aprender, elemento indispensable en la transformación de las actitudes, criterios y acciones de los maestros, estudiantes y padres de familia; empero, estos requieren ser aplicados teniendo en cuenta el contexto y que esto se refleje en el currículo y en las diversas instituciones educativas donde se concretará.

Asimismo, se debe tener presente que los talleres engloban tres elementos inseparables: un trabajo en terreno, vale decir que debe estar sustentada en una realidad objetiva en la que se va a trabajar. Proceso pedagógico, la labor pedagógica está centrada en los estudiantes, y que este proceso se concrete a través de equipos de trabajo como consecuencia de la vivencia realizada por el investigador. La teoría y práctica, es el momento de reflexionar respecto a la labor pedagógica desarrollada hasta el momento; por otro lado, es indispensable establecer la relación entre la teoría y práctica durante un periodo determinado, situación que permitirá reorientar la labor pedagógica acorde a las necesidades.



## **La convivencia**

La convivencia, entendida en su real dimensión es comprendida como una manera de vivir en correcta interrelación o relación con los otros integrantes de la institución educativa, en la cual se valora y respeta las diferencias y características personales de sus integrantes, al margen del rol y función que puedan asumir. En esa medida, la convivencia se aprende en el lugar y el contexto en el que se convive con los otros miembros de la institución.

La convivencia de acuerdo con el Ministerio de educación (MINEDU, 2009 citado en Benites, 2011) “no sólo debe estar referida al conjunto de experiencias y conocimientos que se puedan compartir dentro de una estructura curricular, si no también es una manera de participar, opinar, discutir; es decir es una forma de vivir y construir comunidad educativa” (p.145).

Asimismo, el MINEDU (2009, citado en Benites, 2011) precisa que “Las escuelas son espacios de formación para el aprendizaje de la convivencia democrática. Ello requiere que las escuelas se constituyan en espacios «protectores y promotores» del desarrollo, donde todos sus miembros sean valorados, protegidos, respetados y tengan oportunidades para reafirmar su valoración personal y hacerse responsables de las consecuencias de sus acciones” (p. 146).

Visto así, y de ser correctamente llevada la convivencia, es posible contribuir a una educación de calidad, puesto que esta situación permitirá el cumplimiento de los objetivos institucionales trazados, lo que posibilitará impulsar el desarrollo integral de los estudiantes debido al buen manejo del clima institucional.

## **Factores de convivencia**

De acuerdo con Jares (2001, citado en Conde, 2012) existen factores fundamentales que permiten una convivencia inadecuada en el campo educativo y que estos son los siguientes:

- a) El sistema económico social, fundamentado en el triunfo a cualquier precio, la primacía del interés económico y la consideración de los seres humanos como recursos o medios y no como fines.
- b) El menoscabo y el respecto de los valores básicos de convivencia, lo que siempre se ha llamado educación básica o urbanidad, consecuencia del tipo de sociedad en la que vivimos (cada vez más individualista, consumista, deshumanizada, etc) y de los cambios culturales en las relaciones sociales.
- c) La mayor complejidad y heterogeneidad social, consecuencia de la globalización y el paso de ser un país exportador de emigrantes a ser un país receptor.
- d) La pérdida del liderazgo educativo de los dos sistemas tradicionales de educación, la familia y el sistema educativo, que en buena medida se explica por los cambios sociales, la transformación del papel de ambos sistemas, el empuje y el paulatino protagonismo de los medios de comunicación, el desconcierto y un claro descompromiso en sectores significativos de las familias y el profesorado.
- e) La mayor aparición y visibilidad de la violencia, hasta tal punto que en determinados sectores sociales se presenta como signo de identidad de determinadas culturas grupales y de comportamientos sociales. En este sentido preocupa cada vez más el descenso en la edad de los actores violentos. (p.38)

En efecto, existen un conjunto de factores que de no ser correctamente encaminados se constituirán en elementos perturbadores de una convivencia adecuada. Si pretendemos encaminarnos por una adecuada convivencia institucional, es indispensable minimizar las diferencias económicas extremas, impulsar el respeto de los valores básicos, impulsar la comprensión de la heterogeneidad social, propiciar liderazgo educativo y buscar la extinción de la violencia en todo nivel educativo.

## **Principios de la convivencia**

De acuerdo con Martínez (2000, citado en Romero, 2010), la convivencia presenta los siguientes principios:

- a) Reflejar las necesidades, recursos y contexto en el que se van a desarrollar
- b) Sustentarse en principios morales basados en los Derechos Humanos de equidad y respeto de todos los seres humanos
- c) Observar el carácter educativo dado el tipo de institución y sus peculiares Proyectos Escolares
- d) Ajustarse a la normatividad vigente sin excederse ni limitarse en su desarrollo
- e) Expresarse en términos sencillos y comprensibles para la mayoría del alumnado, madres/padres de familia y profesores/as. (p. 2)

## **Condiciones para la convivencia**

La convivencia no solo es compartir un lugar, un espacio físico en la institución; sino, es también compartir ciertas condiciones y normas que permitan llevar mejor una vida en común. Al respecto, Ortega y Del Rey, (2004, citado en Romero, 2010) precisan las condiciones que se debe tener en cuenta para una adecuada convivencia:

1. Condición psicológica: la palabra convivencia incluye y se refiere a un cierto análisis de los sentimientos y las emociones necesarias para tener una buena vida en común. Se trata de sentimientos de empatía o, al menos, de aceptación de los otros.  
Desde el punto de vista psicológico la convivencia exige empatía cognitiva y emocional. Se espera cierta reciprocidad de comportamiento tolerante y solidario de aquellos que conviven, de tal forma que se suele creer que si no se da dicha reciprocidad o equivalencia de sentimientos

positivos entre los que conviven, se puede llegar a generar un conflicto de convivencia.

2. Condición pro-socialidad: en el supuesto de que para que se dé una buena convivencia se exige la aceptación de las diferencias individuales y un cierto nivel de altruismo, o al menos, cierto freno al egoísmo personal, para asumir intereses ajenos que pueden no sernos muy gratos.

La convivencia significa la existencia de una esfera pública que permita el respeto de los derechos de cada uno sin discriminación o distinción por razones personales. En esta dimensión, la convivencia también supone el esfuerzo común en la creación de condiciones básicas públicas, legales, laborales y cívicas, para que cada persona pueda ser considerada una ciudadana/no que está en el ejercicio de sus derechos. (p. 3)

Evidentemente, las condiciones psicológicas y pro-socialidad, son elementos muy importantes que van a contribuir de manera muy positiva en el logro de una convivencia institucional.

### **Clima institucional**

Pulido (2003), refiriéndose al clima institucional, precisa que es “La Percepción del micro entorno que surge como resultado tanto de pautas de comportamientos cotidianas y diferenciadas (...) como de valores estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella.” (p.77). En esta forma las personas al interactuar y poner en práctica sus valores crean un determinado ambiente dentro de la institución.

Asimismo, Chiavenato (2000) considera que el clima institucional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros.

De igual modo, Alves (2000) refiriéndose al clima institucional, precisa con mucho acierto que:

El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento. (p.124)

El clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización.

De otro lado, Martín (2000) indica que “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” (p.103).

Por su parte, Alvarado (2003) dice que clima “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.95).

De modo que, generalizando este aspecto se puede concluir precisando que el clima institucional es un factor preponderante dentro de las vivencias del ser humano para contrarrestar o superar conflictos y construir organizaciones de calidad. Así algunas personas son más sensibles que otras y pueden percibir de diferentes formas ya sea negativamente o de forma satisfactoria el clima que se produce en el interior de su institución resultado de un conjunto de aspectos formales e informales de la organización misma y de las relaciones interpersonales existentes.

## **Tipos de clima**

Likert (1961-1972) leído en CISE (2007) identificó cuatro tipos de climas en la cual los dos primeros son los de clima cerrado o autoritario y otros dos de clima abierto o participativo.

- a) **Autoritario o duro.** Donde el director no confía en sus profesores, el clima que se percibe es de temor, los objetivos de trabajo y las decisiones son asumidas por él y solo comunica sin más comentario, creando una atmosfera de recelos, castigos y amenazas y muy pocas veces hay recompensas, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son únicamente de los jefes.
- b) **Autoritario benévolo.** El director actúa condescendentemente con los profesores es paternal, la mayor parte de las decisiones son asumidas por el director y ocasionalmente hay delegaciones de poder que no llegan a influir en la dirección, se practica la recompensa y castigos como formas de motivación para los trabajadores, en este clima el director juega con las necesidades sociales de los empleados sin embargo la impresión que se tiene es de un ambiente estable y estructurado.
- c) **Sistema consultivo.** La dirección tiene confianza en los profesores, las decisiones son tomadas por el director, pero prevé la participación de diversos niveles de la organización permitiéndoles tomar decisiones específicas, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas y los castigos son ocasionales, busca satisfacer necesidades de estima el control es delegado a niveles intermedios. Es una atmósfera dinámica y la administración funcional en base a objetivos a alcanzar.
- d) **Sistema de participación del grupo.** La toma de decisiones está extendida por toda la organización y existe una plena confianza en los empleados por parte de la dirección la comunicación se da en un sentido horizontal, vertical, ascendente y descendente.

Los profesores están motivados a través de la participación e implicación de los procesos de definición de objetivos en la mejora de los métodos de trabajo y evaluación del rendimiento general, la relación de trabajo se basa en la amistad. Existen relaciones de confianza entre la dirección y los diferentes actores de la organización y la función de control está en todos los niveles de la estructura. Las organizaciones informales que actúan coincidentemente con la estructura formal de la organización. Los esfuerzos de todos se unen para el logro de los objetivos trazados.

### **Dimensiones de clima institucional**

Los estudios que están orientados a medir el clima institucional han sido tomados por Martín (1999), que plantea el siguiente modelo de clima de trabajo en las instituciones educativas, fundamentado en Tagiuri y contempla las siguientes dimensiones:

- a) **La comunicación.** Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones. Por lo tanto, para una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación, sabemos que no existen grupos sin comunicación, pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización (Martín ,1999).
  
- b) **Motivación.** Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa. Al respecto, Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123). En esta concepción encontramos tres

elementos claves esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo es una medida de intensidad, cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con altos niveles de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución.

- c) **Confianza.** Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas. Martín (1999). En las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante.
  
- d) **Participación.** Es el grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades de la institución, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa de la institución. (Martín, 1999)

### **Características del clima institucional**

Las características del clima institucional, de acuerdo con Rodríguez, (2004) se distinguen por:

Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.

El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa.



El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.

Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.

Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.

Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos. (p.22)

Toda autoridad educativa, si asume con entereza su papel, debe tener en cuenta las características planteadas por este autor, de tal manera que catalizará el rol del clima institucional con la finalidad de buscar la cohesión institucional; debemos entender que la unidad institucional es fundamental en el cumplimiento de los deberes educativos, caso contrario la conducta no condice a la inmensa responsabilidad que asume en la conducción de una institución educativa.

### **Importancia del diagnóstico del clima**

En toda institución educativa, se requiere que el equipo directivo realice un adecuado diagnóstico institucional; puesto, que contribuirá favorablemente a la solución de los problemas que puedan ir presentándose a nivel institucional, al respecto Brunet, (1987) precisa tres razones que motivan un buen diagnóstico:

Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.

Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.

Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir. (p. 28)

En efecto, un buen diagnóstico posibilitará al director de una institución educativa determinar las raíces que generan los problemas institucionales, asimismo, posibilita tomar las acciones correctivas que permitan la superación de las dificultades, con la finalidad de lograr los objetivos establecidos a nivel institucional.

### **Factores influyentes en el clima institucional**

Las instituciones educativas, principalmente públicas, generalmente presentan un conjunto de problemas relacionados con el clima institucional; situación que genera un inadecuado manejo del desempeño docente, una motivación débil en los maestros y corroe la unidad institucional, que en muchos de los casos se polariza con la constitución de grupos que pugnan por el control institucional. Al respecto Velásquez, (2014) considera que este hecho se debe generalmente a los siguientes factores:

El trato de los directores, directivos y superiores no es igual para todos.

Existen grupos antagónicos que son observados en forma especial por los estudiantes, que se constituyen en modelos a seguir.

La información que se transmite no llega en forma adecuada a los diversos estamentos.

Se dan discrepancias en puntos de vista que no se manejan adecuadamente. No se practica la empatía.

Existen recursos limitados.

Existe una atmósfera de intolerancia y competitividad manifiesta. (p.62)

Razones no le faltan a este autor, puesto que desde el momento en que los directivos establecen diferencias y preferencias se va gestando el surgimiento de grupos, y que, si estos no van a ser muy bien conducidos, las discrepancias se profundizaran y llegaran a niveles lamentables, que no contribuirán al logro de metas institucionales.

## **Convivencia y clima institucional educativo**

Las instituciones educativas son espacios de encuentro, socialización y formación para el aprendizaje de la convivencia democrática, tanto para estudiantes como para docentes, directivos, administrativos y padres de familia. Se necesita que se constituyan en espacios protectores y promotores del desarrollo, donde todos sus integrantes sean valorados, respetados, protegidos, tengan oportunidades para hacerse responsables de las consecuencias de sus actos y reafirmen su valoración personal. Producto de la interacción cotidiana entre los integrantes de la institución educativa se presentan situaciones de conflicto, frente a las cuales es necesario tener y ofrecer respuestas que permitan convertirlas en oportunidades para:

- a. Fortalecer las relaciones interpersonales.
- b. Promover el desarrollo de las personas y los grupos, dejando de lado prácticas autoritarias basadas en la violencia y la imposición como respuesta al conflicto, promoviendo un clima institucional cotidiano de respeto, tolerancia, igualdad, con valores y buen trato entre todos.

La implementación de la convivencia escolar democrática posibilita el desarrollo de valores y actitudes positivas, incluso permite aprovechar el conflicto como una oportunidad para el aprendizaje. Significa desarrollar habilidades y destrezas que permitan interactuar en forma creativa, justa, pacífica, sin violencia, como respuesta a los conflictos. La UNESCO enfatiza en su propuesta de crear en las instituciones educativas un clima de seguridad, respeto y confianza, mantener relaciones de apoyo con las familias y la comunidad, la educación emocional, las prácticas para el crecimiento, la apertura y la tolerancia, la resolución no violenta de los conflictos y la participación democrática.

### **La convivencia y clima institucional**

Meléndez (2006, citado en Velásquez, 2014) señala que el clima que perciben sus integrantes es reflejo de su estilo de convivencia el cual está definido por:

1. El tipo de relaciones interpersonales o de grupo, si son de colaboración, si se respetan los derechos de todos, si se promueve el diálogo.
2. Si las normas son claras y pertinentes, si son aceptadas por todos. Cómo se abordan las faltas y sanciones.
3. Si los valores que promueve la institución educativa se ejercen en la práctica.
4. Si se promueven oportunidades para una real participación de los diferentes estamentos de la comunidad educativa, en especial de los estudiantes, Vemos que el clima institucional afecta a todas las actividades educativas en las que existan personas desempeñando su trabajo, implicándose, en consecuencia, en todas las áreas del quehacer educativo.

Es esencial en la motivación del trabajo educativo, para todos es importante sentirse escuchados, que se implementen acciones a partir de las opiniones, que la institución se interese por el bienestar de la gente que trabaja en ella. Entonces el clima institucional educativo tiene que ver con el adecuado trato interpersonal entre directivos, profesores, padres de familia y alumnos.

Conlleva a mejorar la:

- a. Calidad laboral.
- b. Mayor compromiso e identificación con la institución educativa.
- c. Mayor productividad educativa.
- d. Eficacia, eficiencia en la institución educativa.
- e. Desarrollo pleno de la persona

Así como las adecuadas relaciones humanas pueden mejorar el clima institucional educativo, igualmente la adecuada solución de los conflictos mediante la Conciliación Escolar. Ayuda a potenciar el clima institucional educativo.

## **Actitudes que favorecen el desarrollo de un buen clima institucional**

Se debe respetar al prójimo, como ser humano, evitando interrumpir a quien habla; esperando su turno para poder hablar.

Debemos dominar las reacciones agresivas, evitando ser descortés o irónicos. En caso contrario, dé una explicación válida, trate de conocer mejor a los miembros de su grupo, a fin de comprenderlos y adaptarse a la personalidad de cada uno.

El reconocimiento y aprovechamiento de las potencialidades del profesorado.

Los vínculos: amistad, simpatía, antipatía.

El saber ¿Cómo participar en un grupo de trabajo?, ¿Qué se debe hacer cuando llega un nuevo colega?, ¿Cómo hacer para integrarse?, ¿Cómo evitar discusiones y diferencias?, conocer a los alumnos, a los docentes a sus colegas.

Conózcase a sí mismo, al grupo. “El mal humor siempre tiene una razón”. El trabajo en grupo, permite la participación de todos los miembros, permite la liberación de la creatividad, contribuye a un clima de trabajo agradable.

Las variables del clima institucional, Martín Bris, 1999, plantea el siguiente modelo del clima institucional en el trabajo en las instituciones educativas considerando algunas variables como participación, confianza, motivación, comunicación, creatividad, planificación y liderazgo. Los valores y objetivos que busquen el desarrollar la autoestima y afirmación personal, a través de una adecuada definición de política de motivación y estímulo.

## **Elementos que influyen en el clima institucional educativo**

De acuerdo con Velásquez, (2014) los elementos influyentes en el clima institucional en una determinada institución educativa son los siguientes:

Las relaciones humanas entre los miembros de la comunidad educativa.

La filosofía de la institución educativa.

El cumplimiento igualitario de las normas que rigen la institución educativa.

El liderazgo del director y los directivos como “líder democrático, pero con autoridad”, autoridad moral, respeto, credibilidad.

El sentido de pertenencia a la institución educativa.

La solución de los conflictos que aparecen.

El ambiente físico. Condiciones de trabajo saludables, ambientes adecuados dentro de lo posible.

Sistemas de reconocimiento en el desempeño laboral.

Empoderamiento a todos.

Tratamiento igual a todos.

El sentido de pertenencia a la institución educativa.

Buscar el talento de las personas y darle valor.

Dirección y sentido del humor.

Evitar los rumores y las bolas. Comunicación clara. (p. 61)

Como podemos observar son diversos los elementos influyentes en el clima institucional, sin embargo, considero que las relaciones humanas es el factor preponderante que influye de manera decisiva en el clima institucional. Si en una institución educativa, se ve resquebrajada el clima institucional, es de urgencia que el equipo directivo intervenga para darle una reorientación en el mejor manejo de esta problemática, caso contrario se irá de a pocos minando la unidad y por ende el incumplimiento de las metas institucionales trazadas.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora del clima institucional de la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- H1.** Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la comunicación en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.
  
- H2.** Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la motivación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.
  
- H3.** Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la confianza en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.
  
- H4.** Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la participación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

## **3.2. Variables**

### **Variable independiente**

Talleres de convivencia

### **Variable dependiente**

Clima institucional



### 3.3. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Talleres de convivencia	<p><b>Dávila (2004)</b> sostiene que se debe considerar al plan de mejora como un instrumento que coloca a los planteles educativos en un método de trabajo que está dirigido al continuo mejoramiento de la enseñanza y aprendizaje del íntegro de los alumnos, no obstante, ello debe obligar a toda la comuna a trabajar y participar por lograr el éxito del plantel y sus prácticas pedagógicas e institucionales</p>	<p>Se elaboró un plan de mejora sobre clima institucional que será aplicada en 10 sesiones</p>	Inicio	Planificación de actividades	<p><b>Nominal</b></p> <p>Aplica/ no aplica</p>
			Desarrollo	Ejecución de talleres	
			Evaluación	Evaluación de talleres	
Clima Institucional	<p><b>Brunet (1999)</b>, plantea que clima institucional constituye la manera en que, los empleados visualizan la realidad y el análisis que hacen de ella, siendo aquello de suma importancia para la institución. Las individuales características de un empleado se muestran como un filtro mediante el cual los objetivos de la institución, el comportamiento de las personas y los fenómenos, son analizados e interpretados con el fin de elaborar una visión del clima en la institución.</p>	<p>Se elaboró un cuestionario sobre clima institucional en base a las dimensiones establecidas en la presente investigación</p>	Comunicación	Traslado de información rápida	<p>Ordinal</p> <p>Muy alto</p> <p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p> <p>Muy bajo</p>
			Motivación	Satisfacción prestigio	
			Confianza	Confianza Sinceridad	
			Participación	Participa en trabajos en equipos	

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA

#### 4.1. Tipo de investigación

La Investigación es de tipo experimental. De acuerdo con Tamayo (2009) la investigación es experimental en razón que involucra la indagación que tiene como objetivo establecer relaciones causales inequívocas entre las variables. Para conseguirlo el experimentador deberá actuar de la siguiente manera:

- 1) Provocará el fenómeno que quiere estudiar. Es decir, manipulará la variable independiente.
- 2) Aislará el fenómeno que quiere estudiar. Es decir, controlará el efecto de las variables extrañas.
- 3) Medirá los resultados obtenidos en la variable dependiente.

#### 4.2. Diseño de investigación

El diseño que se utilizó fue el preexperimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) se llama así, porque su grado de control es mínimo. En esta investigación se aplicó, a un grupo, una prueba previa; luego, el experimento y, una prueba posterior al experimento.

Esquema:

Donde:

$O_1$  = Pretest

$X$  = Tratamiento

$O_2$  = Post test

**G:  $O_1 - X - O_2$**

### 4.3. Población y muestra

#### 4.3.1. Población

“Una población es la totalidad de sujetos o elementos que tienen características comunes. En otras palabras, una población es la totalidad de los miembros de la unidad de análisis. El concepto de población equivale al concepto de conjunto y este es delimitado por el investigador según los criterios que considere pertinentes. [...] el tamaño de la población dependerá de la definición que el investigador formule” (Mejía, 2005, p. 95). En este caso la población estuvo constituida por 22 docentes de la institución educativa 432 María Montessori- Ayacucho.

<b>I.E.</b>	<b>Institución educativa inicial N° 432 María Montessori-Ayacucho</b>
<b>Docentes</b>	
<b>Varones</b>	-----
<b>Mujeres</b>	<b>22</b>
<b>Total</b>	<b>22</b>

#### 4.3.2. Muestra

Tamayo (2004), afirma que “la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p. 181). Por consiguiente, se determinó como muestra al total de maestras de la población.

<b>I.E.</b>	<b>Institución educativa inicial N° 432 María Montessori-Ayacucho</b>
<b>Docentes</b>	
<b>Varones</b>	-----
<b>Mujeres</b>	<b>22</b>
<b>Total</b>	<b>22</b>

### **4.3.3. Muestreo**

El muestreo es la técnica a través de la cual se estudia la muestra. Es cuando surgen las denominaciones del parámetro que es la representación total de la población o cifra exacta estudiada; y el estadígrafo es la cifra aproximada, como resultado de la aplicación de la técnica de muestreo el investigador obtiene una cifra por estimación. “Por eso se dice que el muestreo es una técnica que permite conocer los parámetros de la población a través de los estadígrafos de la muestra.” (Mejía, 2005, p. 97). En este caso la técnica muestral utilizada fue el no probabilístico.

## **4.4. Técnicas e instrumentos**

### **4.4.1. Técnicas**

Para Chiroque (2007, citado por Quispe, 2012) “las técnicas serán competencias operativas que existe fundamentalmente dentro del investigador; mientras que los instrumentos serán los objetos externos usados por él en su desempeño investigativo. Sin embargo, cabe precisar que estas técnicas e instrumentos están supeditados al sujeto-investigador” (p.79).

#### **Encuesta**

Según García (1993) la encuesta “es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador” (p.123).

### **4.4.2. Instrumentos**

#### **Cuestionario**

Tamayo y Tamayo (2008) señala que “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio” (p. 89).

#### 4.4.3. Ficha técnica

<b>Instrumento</b>	<b>Cuestionario sobre clima institucional</b>
<b>Autor</b>	<b>Mario Martin Bris</b>
<b>Adecuación</b>	<b>Maura Morales Calle (2017)</b>
<b>País de origen</b>	<b>Perú- Ayacucho</b>
<b>Objetivo</b>	<b>Conocer el nivel de clima institucional</b>
<b>Dimensiones</b>	<b>Comunicación, motivación, confianza y participación de los agentes educativos</b>
<b>Duración</b>	<b>La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 15 minutos.</b>
<b>Juicio de expertos</b>	<b>La validez se obtuvo a través de juicio de 3 expertos con una puntuación de V de Aiken = 0.98.</b>
<b>Índice de fiabilidad</b>	<b>La confiabilidad se obtuvo mediante la prueba de Alpha de Cronbach que muestra un resultado de alta confiabilidad equivalente a 0.948</b>
<b>Escala de medición</b>	<b>La gradiente es la siguiente: Muy buena (121-150) Buena (91 - 120) Regular (61 - 90) Mala (31- 60) Muy Mala (01- 30)</b>

#### 4.5. Procesamiento de datos

Los datos fueron procesados empleando el paquete estadístico SPSS versión 20,0 (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales). A nivel descriptivo los datos son presentados en distribución de frecuencias. A nivel inferencial, se aplicó la prueba Wilcoxon, como estadígrafo de contraste de hipótesis, al 95% de nivel de confianza.

#### 4.6. Aspectos éticos

En la redacción de la investigación se consideró el uso apropiado de las convenciones de redacción científica, referenciando las fuentes de información. Asimismo, se presentó la solicitud y la autorización correspondiente logrando el consentimiento informado.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 5.1. A nivel descriptivo

Tabla 1

**Nivel de comunicación antes y después de la aplicación de los talleres de convivencia en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho**

	ANTES		DESPUÉS	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>BAJO</b>	13	59,1	00	0,0
<b>REGULAR</b>	9	40,9	10	45,5
<b>ALTO</b>	00	0,0	12	54,5
<b>TOTAL</b>	22	100,0	22	100,0

La tabla 1, muestra los resultados, en relación con el nivel de comunicación antes de la aplicación de los talleres de convivencia que, del 100% (22) de docentes, el porcentaje mayoritario que equivale al 59,1% (13) de docentes, considera la existencia de un bajo nivel de comunicación a nivel institucional. Por otro lado, respecto al nivel de comunicación después de la aplicación de los talleres de convivencia, el porcentaje mayoritario de docentes, que equivalen al 54,5% (12) de docentes, considera la existencia de un alto nivel de comunicación a nivel institucional.

**Tabla 2**

**Nivel de motivación antes y después de la aplicación de los talleres de convivencia en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho**

	<b>ANTES</b>		<b>DESPUÉS</b>	
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>BAJO</b>	13	59,1	00	0,0
<b>REGULAR</b>	9	40,9	7	31,8
<b>ALTO</b>	00	0,0	15	68,2
<b>TOTAL</b>	22	100,0	22	100,0

La tabla 2, muestra los resultados, en relación con el nivel de motivación antes de la aplicación de los talleres de convivencia que, del 100% (22) de docentes, el porcentaje mayoritario que equivale al 59,1% (13) de docentes, considera la existencia de un bajo nivel de motivación a nivel institucional. Por otro lado, respecto al nivel de motivación después de la aplicación de los talleres de convivencia, el porcentaje mayoritario de docentes que equivalen al 68,2% (15) de docentes considera la existencia de un alto nivel de motivación institucional.

**Tabla 3**

**Nivel de confianza antes y después de la aplicación de los talleres de convivencia en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho**

	<b>ANTES</b>		<b>DESPUÉS</b>	
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>BAJO</b>	14	63,6	00	0,0
<b>REGULAR</b>	8	36,4	6	27,3
<b>ALTO</b>	00	0,0	16	72,7
<b>TOTAL</b>	22	100,0	22	100,0

La tabla 3, muestra los resultados, en relación con el nivel de confianza antes de la aplicación de los talleres de convivencia que, del 100% (22) docentes, el porcentaje mayoritario que equivale al 63,6% (14) de docentes, considera la existencia de un bajo nivel de confianza a nivel institucional. Por otro lado, respecto al nivel de confianza después de la aplicación de los talleres de convivencia, el porcentaje mayoritario de docentes que equivale al 72,7% (16) de docentes, considera la existencia de un alto nivel de confianza institucional.

**Tabla 4****Nivel de participación antes y después de la aplicación de los talleres de convivencia en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho**

	<b>ANTES</b>		<b>DESPUÉS</b>	
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>BAJO</b>	14	63,6	00	0,0
<b>REGULAR</b>	8	36,4	7	31,8
<b>ALTO</b>	00	0,0	15	68,2
<b>TOTAL</b>	22	100,0	22	100,0

La tabla 4, muestra los resultados, en relación con el nivel de participación antes de la aplicación de los talleres de convivencia que, del 100% (22) de docentes, el porcentaje mayoritario que equivale al 63,6% (14) de docentes, considera la existencia de un bajo nivel de participación a nivel institucional. Por otro lado, respecto al nivel de participación después de la aplicación de los talleres de convivencia, el porcentaje mayoritario de docentes que equivale al 68,2% (15) de docentes, considera la existencia de un alto nivel de participación institucional.

**Tabla 5****Nivel de clima institucional antes y después de la aplicación de los talleres de convivencia en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho**

	<b>ANTES</b>		<b>DESPUÉS</b>	
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>BAJO</b>	17	77,3	00	0,0
<b>REGULAR</b>	5	22,7	5	22,7
<b>ALTO</b>	00	0,0	17	77,3
<b>TOTAL</b>	22	100,0	22	100,0

La tabla 5, muestra los resultados, en relación con el nivel de clima institucional antes de la aplicación de los talleres de convivencia que, del 100% (22) de docentes, el porcentaje mayoritario que equivale al 77,3% (17) de docentes, considera la existencia de un bajo nivel de clima institucional. Por otro lado, respecto al nivel de clima institucional después de la aplicación de los talleres de convivencia, el porcentaje mayoritario de docentes que equivalen al 77,3% (17) docentes, considera la existencia de un alto nivel de clima institucional.



## 5.2. A nivel inferencial

### 5.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

**Prueba de normalidad de las dimensiones del clima institucional antes y después de la aplicación de los talleres de convivencia en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho**

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
COMUNICACIÓN 1	,628	22	,000
MOTIVACIÓN 1	,628	22	,000
CONFIANZA 1	,613	22	,000
PARTICIPACIÓN 1	,613	22	,000
CLIMA 1	,613	22	,000
COMUNICACIÓN 2	,637	22	,000
MOTIVACIÓN 2	,590	22	,000
CONFIANZA 2	,561	22	,000
PARTICIPACIÓN 2	,590	22	,000
CLIMA 2	,590	22	,000

La tabla 6, respecto a la prueba de normalidad, permite observar un nivel de significancia equivalente a 0,000 en todas las dimensiones de la variable clima institucional. Valores que nos permite concluir que no existe normalidad en la distribución de datos, razón por la que se determinó el uso del estadígrafo Wilcoxon para hallar la prueba de hipótesis.

### 5.2.2. Prueba de hipótesis

#### 5.2.2.1. Prueba de hipótesis general

##### a) Sistema de hipótesis

**Ho:** Los talleres de convivencia no producen efectos significativos en la mejora del clima institucional en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

**Hi:** Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora del clima institucional en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

## b) Cálculo del estadígrafo

Tabla 7

### Prueba de hipótesis sobre la aplicación de los talleres de convivencia y mejora del clima institucional en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>	
	CLIMA ANTES CLIMA DESPUÉS
Z	-4,041 <sup>b</sup>
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

## Resultados

Los resultados hallados mediante el estadígrafo Wilcoxon, permiten observar que el valor de p (nivel de significancia) es equivalente a 0,000, valor que es menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## Conclusión

Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora del clima institucional en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

### 5.2.2.2. Prueba de la primera hipótesis específica

#### a) Sistema de hipótesis

**Ho:** Los talleres de convivencia no producen efectos significativos en la mejora de la comunicación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

**Hi:** Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la comunicación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

## b) Cálculo del estadígrafo

Tabla 8

**Prueba de hipótesis sobre la aplicación de los talleres de convivencia y mejora de la comunicación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho**

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>	
	COMUNICACIÓN ANTES COMUNICACIÓN DESPUÉS
Z	-3,987 <sup>b</sup>
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

## Resultados

Los resultados hallados mediante el estadígrafo Wilcoxon, permiten observar que el valor de p (nivel de significancia) es equivalente a 0,000, valor que es menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## Conclusión

Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la comunicación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

### 5.2.2.3. Prueba de la segunda hipótesis específica

#### a) Sistema de hipótesis

**Ho:** Los talleres de convivencia no producen efectos significativos en la mejora de la motivación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

**Hi:** Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la motivación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

## b) Cálculo del estadígrafo

Tabla 9

**Prueba de hipótesis sobre la aplicación de los talleres de convivencia y mejora de la motivación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho**

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>	
	MOTIVACIÓN ANTES MOTIVACIÓN DESPUÉS
Z	-4,053 <sup>b</sup>
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

## Resultados

Los resultados hallados mediante el estadígrafo Wilcoxon, permiten observar que el valor de p (nivel de significancia) es equivalente a 0,000, valor que es menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## Conclusión

Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la motivación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

### 5.2.2.4. Prueba de la tercera hipótesis específica

#### a) Sistema de hipótesis

**Ho:** Los talleres de convivencia no producen efectos significativos en la mejora de la confianza en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

**Hi:** Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la confianza en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

## b) Cálculo del estadígrafo

Tabla 10

### Prueba de hipótesis sobre la aplicación de los talleres de convivencia y mejora de la confianza en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>	
	CONFIANZA ANTES CONFIANZA DESPUÉS
Z	-4,144 <sup>b</sup>
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

## Resultados

Los resultados hallados mediante el estadígrafo Wilcoxon, permiten observar que el valor de p (nivel de significancia) es equivalente a 0,000, valor que es menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## Conclusión

Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la confianza en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

### 5.2.2.5. Prueba de la cuarta hipótesis específica

#### a) Sistema de hipótesis

**Ho:** Los talleres de convivencia no producen efectos significativos en la mejora de la participación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

**Hi:** Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la participación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

## b) Cálculo del estadígrafo

Tabla 11

### Prueba de hipótesis sobre la aplicación de los talleres de convivencia y mejora de la participación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>	
	PARTICIPACIÓN ANTES PARTICIPACIÓN DESPUÉS
Z	-3,938 <sup>b</sup>
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

## Resultados

Los resultados hallados mediante el estadígrafo Wilcoxon, permiten observar que el valor de p (nivel de significancia) es equivalente a 0,000, valor que es menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## Conclusión

Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la participación en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.

### 5.3. Discusión

El clima institucional en las diversas instituciones educativas del país se constituye en un elemento fundamental para el desarrollo de cada una de estas instituciones, de ahí que en la actualidad los órganos encargados de la conducción institucional, llámese Ministerio de Educación y sus correspondientes órganos de línea, le presten mucha atención y establezcan líneas de conducta orientadas a su correcta marcha institucional. Sin embargo, se observa con mucha preocupación que estos planteamientos solo quedan en el marco de las buenas intenciones y por el contrario en muchas de las instituciones se visualiza una falta de unidad y cohesión institucional.

Al respecto, Benites (2011) precisa que “la ocurrencia de problemas de convivencia en las escuelas, son casos cada vez más reiterativos, de ahí que se haya cuestionado no sólo la seguridad y el tipo de relaciones interpersonales que se vive en ellas, sino también han puesto en tela de juicio la calidad de nuestro sistema educativo” (p.144).

Precisamente, al observar dificultades relacionadas con el clima institucional en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho, se ha implementado y aplicado un conjunto de talleres, con el objetivo de comprobar los efectos que producen los talleres de convivencia en la mejora del clima institucional en la mencionada institución.

Los resultados obtenidos, como parte del proceso de la investigación, permiten confirmar la hipótesis general que, los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora del clima institucional en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho. Resultado que se explica debido a que los datos mostrados en la prueba de pretest ubicaba el nivel de clima institucional como bajo, mientras que el postest, aplicada después del desarrollo de los talleres de convivencia, muestra un nivel de clima institucional alto. Estos resultados son corroborados por Calvo

(2014), quien luego de un proceso de investigación concluye que, gracias a la implementación de los talleres, compuestos por discusiones, cuestionarios y actividades lúdicas, ha sido posible mejorar y profundizar los conocimientos que los docentes tienen sobre los factores que inciden en un adecuado clima organizacional, sobre las prácticas y actitudes que debe desarrollar cada integrante para favorecer un positivo ambiente en el trabajo, y sobre la importancia de generar unas buenas relaciones interpersonales, basadas en la comunicación, en la motivación y en la integración, para experimentar una mayor satisfacción en el trabajo, y así poner más empeño en cada una de las actividades y funciones que se deben realizar para cumplir con las metas y objetivos de la institución.

Similar resultado se obtuvo en relación con las hipótesis específicas, en las que se concluye que los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la comunicación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho. El mismo que es corroborado por Martín (1999) cuando precisa que es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las instituciones. Por lo tanto, para una buena eficacia en las instituciones se debe mantener una buena comunicación entre sus integrantes

Asimismo, se confirma que los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la motivación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho. Resultado que es corroborado por Robbins (1987) cuando precisa que la motivación “es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123). Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa, el que es ratificado con los resultados del pretest y postest.



De igual modo, se concluye que los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la confianza en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho. El cual es corroborado por Martín (1999) cuando precisa que la confianza es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas.

Asimismo, se confirma que los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la participación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho; el mismo que es corroborado por Martín, (1999) cuando precisa que la participación es el grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Situación que es confirmada con la prueba de hipótesis formulada.

Estos resultados son respaldados con las conclusiones planteadas por Ccayo, (2016) en su tesis *Propuesta de plan de mejora del clima institucional en instituciones educativas del distrito de Hualla – 2016*, en la que concluye que la aplicación de un plan de mejora tiene efectos significativos en el clima institucional en las instituciones educativas del distrito de Hualla. Por el que se afirma que existen diferencias significativas en el nivel de clima institucional entre el pretest y postest a un nivel de confianza del 95% y significancia de 5%.

Finalmente, a partir de los hallazgos realizados en la investigación, se puede afirmar que se aporta de manera significativa al desarrollo del conocimiento científico, en la medida que servirá como referente para futuras investigaciones que busque solucionar problemas de esta naturaleza buscando su generalización.

## CONCLUSIONES

1. De acuerdo con los resultados hallados mediante el estadígrafo Wilcoxon, se afirma que los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora del clima institucional en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho. Resultado que se confirma con el valor de  $p$  (nivel de significancia) que es equivalente a 0,000, razón por el que se confirma la hipótesis general.
2. Existen evidencias estadísticas suficientes para sostener que los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la comunicación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho; puesto que, los resultados hallados mediante el estadígrafo Wilcoxon, permiten observar que el valor de  $p$  (nivel de significancia) es equivalente a 0,000, valor que es menor a 0,05; motivo por el que se confirma la primera hipótesis específica.
3. Los resultados obtenidos mediante la prueba estadística Wilcoxon, permiten aseverar que los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la motivación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho. Resultado que se confirma con el valor de  $p$  (nivel de significancia) que es equivalente a 0,000, valor que es menor a 0,05, por lo que se acepta la segunda hipótesis específica.
4. De acuerdo con los resultados hallados mediante el estadígrafo Wilcoxon, se sostiene que los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la confianza en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho. Resultado que es confirmado con el que el valor de  $p$  (nivel de significancia) que es equivalente a 0,000, valor que es menor a 0,05; consecuentemente, se acepta la tercera hipótesis específica.

5. Los resultados estadísticos obtenidos mediante el estadígrafo Wilcoxon, permiten señalar que existen suficientes evidencias estadísticas para afirmar que los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la participación en la institución educativa inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho. El mismo que es confirmado con el valor de p (nivel de significancia) que es equivalente a 0,000, valor que es menor a 0,05, por lo que se acepta la cuarta hipótesis específica.

## **RECOMENDACIONES**

1. A la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, generar convenios interinstitucionales que permitan la especialización en temas de manejo de clima institucional dirigido a docentes de la Educación Básica Regular.
2. A la dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, diagnosticar el estado actual del clima institucional a nivel de su jurisdicción e impulsar talleres de manejo de esta problemática con profesionales especializados en el tratamiento.
3. A los directores de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, implementar y desarrollar talleres de convivencia en sus instituciones con la finalidad de mejorar el clima institucional.
4. A los estudiantes de la unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, profundizar la investigación en temas relacionados con la presente investigación, con la finalidad de solucionar esta problemática en la región Ayacucho.

## REFERENCIAS

Aguilar, M. (2000). *Cómo animar un grupo: Técnicas grupales*. Madrid: C.C.S.

Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>

Betancourt, M. (2003). *El Taller Educativo*. Bogotá: Magisterio.

Betancourt, R., Guevara, L. y Fuentes, E. (2011). *Para el desarrollo de un proceso de cualificación en el uso de tecnologías de la información y la comunicación (tic) con docentes de lenguas extranjeras. Caracterización y retos*. Tesis de grado. Universidad La Salle, Bogotá Colombia.

Benites, L. (2011). *Convivencia escolar y calidad educativa*. Lima: Cultura.

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.

Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.

Candelo, C. (2003). *Hacer Taller: Una guía práctica para capacitadores*. Colombia.Ed. Grafiq. Editpres.

Conde, S. (2012). *Estudio de la gestión de la convivencia escolar en centros de Educación Secundaria de Andalucía: una propuesta de evaluación basada en el Modelo EFQM*. Tesis Doctoral. Universidad de Huelva.

Forehand, G, & Gilmner, B. V. (1964). *Environmental variation in studies of organizational behavior. Psychological Ojilleti*, (64), 361-382.

- García Ferrando, M. (1993). La Encuesta. En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Comp.). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza Universidad.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. México: Printice Hall.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Jiménez, M. (2010). *Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Tienda el Fundador*. Tesis de grado. Desarrollada en la Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez”, Cuba.
- Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de [www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf](http://www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf)
- Maslow, A. (2014). *Motivación y personalidad*. España: Díaz de Santos.
- Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Madrid - España: Fundación Index.
- Ministerio de Educación de Argentina (2014). Buen clima institucional que favorezca los procesos de enseñanza y aprendizaje. *Fascículo I*. Buenos Aires, Argentina.
- Pulido, C. (2003). Clima Organizacional una medida de éxito. *Revista de Psicología. año III, Nº 05*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Rodríguez, D. (2004). *Diagnóstico Organizacional*. Chile: Universidad Católica de Santiago. Séptima edición.

Sosa, M. (2002). *El taller estrategia educativa para el aprendizaje significativo*, Bogotá.

Velásquez, P.J. (2014). *Liderazgo transformador en relación a las habilidades de gestión organizacional en instituciones educativas*. Tesis de Maestría. UNE. Lima Perú.

# **ANEXOS**



## 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué efectos producen los talleres de convivencia en la mejora del clima institucional en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Qué efectos producen los talleres de convivencia en la mejora de la comunicación en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho?</p> <p>¿Qué efectos producen los talleres de convivencia en la mejora de la motivación en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho?</p> <p>¿Qué efectos producen los talleres de convivencia en la mejora de la confianza en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho?</p> <p>¿Qué efectos producen los talleres de convivencia en la mejora de la participación en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Comprobar los efectos que produce los talleres de convivencia en la mejora del clima institucional de la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho</p> <p><b>Objetivo Específico</b></p> <p>Determinar los efectos que producen los talleres de convivencia en la mejora de la comunicación en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.</p> <p>Determinar los efectos que producen los talleres de convivencia en la mejora de la motivación en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.</p> <p>Determinar los efectos que producen los talleres de convivencia en la mejora de la confianza en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.</p> <p>Determinar los efectos que producen los talleres de convivencia en la mejora de la participación en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora del clima institucional de la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho</p> <p><b>Hipótesis Específico</b></p> <p>Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la comunicación en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.</p> <p>Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la motivación en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.</p> <p>Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la confianza en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.</p> <p>Los talleres de convivencia producen efectos significativos en la mejora de la participación en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho.</p>	<p><b>Variable independiente</b></p> <p>Los talleres de convivencia</p> <p><b>Variable dependiente</b></p> <p>Clima institucional</p>	<p><b>Diseño</b></p> <p>Pre experimental</p> <p><b>Población</b></p> <p>20 docentes de la Institución educativa María Montessori.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>20 docentes de la Institución educativa María Montessori.</p> <p><b>Técnicas</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionario</p>

## 2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Talleres de convivencia	<p><b>Dávila (2004)</b> sostiene que se debe considerar al plan de mejora como un instrumento que coloca a los planteles educativos en un método de trabajo que está dirigido al continuo mejoramiento de la enseñanza y aprendizaje del íntegro de los alumnos, no obstante, ello debe obligar a toda la comuna a trabajar y participar por lograr el éxito del plantel y sus prácticas pedagógicas e institucionales</p>	<p>Se elaboró un plan de mejora sobre clima institucional que será aplicada en 10 sesiones</p>	Inicio	Planificación de actividades	<p><b>Nominal</b></p> <p>Aplica/ no aplica</p>
			Desarrollo	Ejecución de talleres	
			Evaluación	Evaluación de talleres	
Clima Institucional	<p><b>Brunet (1999)</b>, plantea que clima institucional constituye la manera en que, los empleados visualizan la realidad y el análisis que hacen de ella, siendo aquello de suma importancia para la institución. Las individuales características de un empleado se muestran como un filtro mediante el cual los objetivos de la institución, el comportamiento de las personas y los fenómenos, son analizados e interpretados con el fin de elaborar una visión del clima en la institución.</p>	<p>Se elaboró un cuestionario sobre clima institucional en base a las dimensiones establecidas en la presente investigación</p>	Comunicación	Traslado de información rápida	<p>Ordinal</p> <p>Muy alto</p> <p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p> <p>Muy bajo</p>
			Motivación	Satisfacción prestigio	
			Confianza	Confianza Sinceridad	
			Participación	Participa en trabajos en equipos	

### 3. CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: Talleres de convivencia para la mejora del clima institucional en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori- Ayacucho - 2017, desarrollando el cuestionario de Clima Institucional. Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

<b>COMUNICACION</b>		1	2	3	4	5
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
<b>MOTIVACIÓN</b>						
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
<b>CONFIANZA</b>						
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					

<b>PARTICIPACIÓN</b>						
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21	¿Cómo percibe Ud la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

### Confiabilidad de cuestionario sobre clima institucional:

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	30

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	192,70	25045,567	-,411	,884
ITEM2	193,40	24850,489	-,600	,883
ITEM3	193,20	24747,956	-,422	,883
ITEM4	193,30	24637,567	-,249	,883
ITEM5	193,00	24570,889	-,177	,882
ITEM6	192,90	24459,656	,344	,882
ITEM7	192,80	24346,622	,577	,882
ITEM8	192,90	24245,433	,739	,882
ITEM9	192,60	24168,489	,800	,882
ITEM10	192,60	24061,600	,843	,882
ITEM12	191,80	23379,956	,885	,881
ITEM13	191,50	23302,056	,885	,881
ITEM14	191,40	23210,267	,876	,881
ITEM15	191,80	23040,622	,885	,881
ITEM16	192,00	22908,000	,891	,880
ITEM17	191,90	22803,211	,896	,880
ITEM18	191,00	22815,778	,893	,880
ITEM19	191,90	22578,989	,891	,880
ITEM20	191,70	22498,900	,897	,880
ITEM21	191,70	22399,344	,894	,880
ITEM22	191,80	22292,178	,895	,880
ITEM23	191,70	22193,789	,897	,880
ITEM24	191,40	21999,156	,897	,880
ITEM25	191,30	21909,122	,898	,880
ITEM26	190,80	21876,178	,890	,880
ITEM27	190,60	21767,822	,899	,880
ITEM28	190,60	21678,489	,895	,880
ITEM29	190,50	21468,722	,897	,881
ITEM30	190,60	21362,933	,896	,881

## 4. FICHA DE VALIDACIÓN DE TRES EXPERTOS

### FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

**DATOS GENERALES:**

Título de la Investigación:

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación:

**ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN**

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja					Regular					Bueno					Muy bueno					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				85						
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					85					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					85					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					85					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					85					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																					85					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																					85					
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																					85					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					85					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					65					

PROMEDIO DE VALORACION

85%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	<i>Eloy E. Feria Macizo</i>	DNI	28294198
Título Profesional	<i>Licenciado en Pedagogía</i>		
Especialidad	<i>Español y Literatura</i>		
Grado Académico	<i>Doctor en Ciencias de la Educación</i>		
Mención			

Lugar y Fecha: 25 / 07 / 2017



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
CRISTÓBAL DE HUANCANGA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Dr. ELOY E. FERIA MACIZO  
DECANO

## FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

**DATOS GENERALES:**

Título de la Investigación: *Talleres de convivencia para la mejora del clima institucional en la IEI N° 432 "María Montessori" - Ayacucho - 2017*

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación:

**ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN**

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				90		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					90	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					90	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					90	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					90	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																					90	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																					90	
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																					90	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					90	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					90	


PROMEDIO DE VALORACION

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	<i>Víctor Bedeón Palomino Rojas</i>	DNI	<i>28203408</i>
Título Profesional	<i>Lic. en Ciencias de la Educación</i>		
Especialidad	<i>Área principal: Lengua y Literatura - Área Secund.: Quechua</i>		
Grado Académico	<i>Doctor</i>		
Mención	<i>Educación</i>		

Lugar y Fecha: *03/08/2017*

  
**VÍCTOR BEDEÓN PALOMINO ROJAS**  
 Doctor en Educación  
 Prof. Principal de la UNSCH.....



## FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

**DATOS GENERALES:**

Título de la Investigación:

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación:

**ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN**

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja					Regular					Bueno					Muy bueno				
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje propio																				86					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																					86				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					86				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					86				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					86				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																					86				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																					86				
8. COHERENCIA	Entre los items e indicadores																					86				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					86				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					86				

PROMEDIO DE VALORACION

86%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Rolando A. Quispe Morales	DNI	20019674
Título Profesional	Lic. Pedagogía y Humanidades		
Especialidad	Español - Literaria		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: 103/08/2017

  
 Rolando A. Quispe Morales  
 Dr. en Ciencias de la Educación  
 401238890



## Validez y confiabilidad

### Validez

La validez del contenido del instrumento se realizó mediante el juicio de tres expertos, en la que participaron profesionales en Ciencias de la Educación y áreas afines. Los resultados son los siguientes:

EXPERTOS	ITEMS										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
2	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
3	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
PROMEDIO DE PONDERACIÓN											87

En la tabla 1, observamos que los expertos en promedio coincidieron que los ítems de los instrumentos son muy buenos, en un promedio de 87,0% (equivalente a 0,8); por consiguiente, el instrumento es válido y coherente con los propósitos de la investigación.

### Confiabilidad de instrumentos

La prueba de confiabilidad sobre la validez del instrumento se desarrollará en función de la prueba piloto aplicada a la muestra de estudio. Para tal fin, se utilizará el Coeficiente Alpha de Cronbach. Presenta la siguiente fórmula:

$$r = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**K:** El número de ítems

**$\sum S_i^2$ :** Sumatoria de Varianzas de los Ítems

**$S_T^2$ :** Varianza de la suma de los Ítems

**$\alpha$ :** Coeficiente de Alfa de Cronbach

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	30

Los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach, nos muestran un resultado equivalente a 0,840, valor que evidencia una muy buena confiabilidad.

## **5. PROPUESTA PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL (10 talleres)**

Los talleres como propuesta para mejorar el clima institucional, se sustenta desde un punto de vista pedagógico en Maya (2007), quien plantea que el desarrollo de los talleres promueve la construcción del conocimiento a partir del contacto que se establece con la experiencia y la realidad objetiva en que se desenvuelve. Esta realidad objetiva se encuentra constituida por el factor social, vale decir por el equipo de trabajo integrado por docentes, quienes interactúan en este proceso de manera dinámica.

Asimismo, el desarrollo de estos talleres permite la integración teórico-práctica en el proceso de aprendizaje, posibilitando de esta manera el aprendizaje integral en contraposición al aprendizaje meramente cognitivista. Por otro lado, esta actividad, posibilita el desarrollo de la inteligencia social y la creatividad colectiva; en la cual el conocimiento que se obtiene es producto de un proceso de acción –reflexión, situación que permite la validación colectiva yendo de lo concreto a lo conceptual y viceversa, de una manera creativa, crítica y finalmente transformadora.

Así pues, Maya (2007) precisa que, en el desarrollo del taller, el conocimiento va de la mano o es producto de la experiencia vivida. En ella se evidencia de manera clara la relación existente entre los elementos teóricos y prácticos. Precisamente, son estas las razones, que permiten proponer el taller como medio didáctico que permita el desarrollo del clima institucional, puesto que esta va más allá de la educación tradicional, donde el estudiante recibía de manera indirecta sus conocimientos, siendo mecánico y por ende pasivo en su formación, limitando de esta forma su aprendizaje.

En este contexto, la propuesta para mejorar el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho, se concreta en un conjunto de talleres grupales que posibiliten el desarrollo de un clima institucional positivo, para ello se tiene en cuenta las siguientes dimensiones:

**Primero**, la motivación, que, según Leslie, Flaherty, Park, y Meghn, (2012), es un elemento fundamental con el que se genera un clima institucional adecuado, puesto que siendo así, los docentes motivados consideran que su labor es un medio que produce satisfacción y no una actividad opresora. **Segundo**, según Ansende. (2010), las relaciones interpersonales y la comunicación, son medios eficaces para la solución de conflictos y medios que permiten generar estrategias que posibiliten la participación de los docentes en el conjunto de actividades planificadas por la institución. **Tercero**, Sornoza (2003), sostiene que las labores destacadas realizadas por los docentes, deben ser premiadas mediante distintos tipos de reconocimientos, con la finalidad de incentivarlos a que continúen desarrollando de mejor forma la labor docente; y **Cuarto**, el liderazgo, de acuerdo a Piconero (2010), para generar un adecuado clima institucional, es fundamental promover la eficiencia de las funciones de los líderes, influyendo y motivando a los trabajadores a realizar sus actividades con el mayor empeño posible.

Finalmente, considero que el conjunto de talleres propuestos en base a las dimensiones descritas contribuirá de manera significativa en el desarrollo de un clima institucional positivo que permita la mejora de la calidad educativa de los estudiantes.

### **Descripción de los talleres**

En esta parte de la propuesta de talleres, se describen de manera precisa el conjunto de actividades que se realizan con la finalidad de mejorar el clima institucional en la institución educativa. Se debe precisar que las actividades propuestas no son una camisa de fuerza, son guía que permiten a los maestros actuar con mucha creatividad y flexibilidad, en algunos casos intercambiando actividades y en otras manteniéndolas como están, lo importante es que en base a estas propuestas se elaboren las pistas o sesiones necesarias que permitan el logro de los objetivos propuestos. A continuación, se describen los talleres propuestos:

## TALLER N° 01

### FORTALECIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN

#### 1. Justificación

La siguiente sesión se desarrollará con la finalidad de fortalecer la comunicación dentro de la institución educativa, lo cual es un mecanismo de suma importancia para el trabajo en equipo. Como podemos apreciar, algunas instituciones educativas presentan ciertas dificultades al respecto, puesto que no hay una comunicación positiva y asertiva entre los miembros educativos, dificultando la labor y generando algunas discrepancias o en ocasiones riñas que conllevar al deterioro de las relaciones interpersonales. En esta sesión se desarrollará primeramente la lectura titulada “Los malos vecinos” que nos dará a entender como surgen algunos conflictos a causa de la falta de comunicación. También se desarrollará una dinámica titulada “Hablar de sí mismo” en la cual los participantes darán a conocer cuáles son sus habilidades, temores, destrezas, etc. lo cual permitirá conocer más a una persona. Seguidamente se desarrollará un taller titulado “Aprendamos a comunicarnos asertivamente”, que nos dará a entender cómo debemos actuar frente a situaciones que se presentan por un mal entendimiento o una mala comunicación. Y finalmente se establecerán los compromisos que ayudarán a fortalecer el clima institucional.

#### 2. Objetivo general

Fortalecimiento de la comunicación en los profesores y directivos de la institución educativa inicial N° 432 María Montessori. - Ayacucho 2017.

#### 3. Objetivos específicos

- Fortalecer los lazos afectivos entre los profesores y directivos.
- Fortalecer la comunicación entre los directivos, profesores, auxiliares, personal administrativo, niños/niñas y padres de familia.
- Conocer la importancia de una comunicación asertiva.
- Conocer las ventajas de una buena comunicación.

#### **4. Fundamentación teórica**

La importancia de la comunicación interpersonal dentro de los centros educativos, constituye una realidad cotidiana que se manifiesta en las reuniones a inicios de año escolar y conformación de equipos de trabajo, en las reuniones bimestrales, trimestrales y en las reuniones de coordinación de actividades por diferentes motivos. La comunicación constituye el soporte indispensable para la realización de las funciones dentro y fuera de la institución, una buena comunicación fortalecerá los vínculos afectivos y el trabajo como un solo equipo que tienen el mismo objetivo.

Al respecto de la comunicación dentro de la institución educativa Fischman (2000), menciona que: la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, a su vez la comunicación es un arma de doble filo “bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización” (p.231).

En resumen, el buen funcionamiento de una institución educativa tiene mucho que ver con los procesos comunicativos que si son positivos conllevaran al trabajo cooperativo y coordinado en bien de la comunidad educativa.

#### **5. Procedimiento ilustrado**

##### **a) Lectura y análisis**

**Tiempo:** 15 minutos

**Título de la lectura:** “Los malos vecinos”

**Participantes:** 17 profesores y 3 directivos

**Lugar:** aula

**Materiales:** hoja de lectura y búfer

## LOS MALOS VECINOS

Había una vez un hombre que salió un día de su casa para ir al trabajo, y justo al pasar por delante de la puerta de la casa de su vecino, sin darse cuenta se le cayó un papel importante. Su vecino, que miraba por la ventana en ese momento, vio caer el papel, y pensó:

-¡Qué descarado, es ese señor, va y tira un papel para ensuciar mi puerta, disimulando descaradamente!

Pero en vez de decirle algo, planeó su venganza, y por la noche vació su papelería junto a la puerta del primer vecino. Este estaba mirando por la ventana en ese momento y cuando recogió los papeles encontró aquel papel tan importante que había perdido y que le había supuesto un problemón aquel día. Estaba roto en mil pedazos, y pensó que su vecino no sólo se lo había robado, sino que además lo había roto y tirado en la puerta de su casa. Pero no quiso decirle nada, y se puso a preparar su venganza. Esa noche llamó a una granja para hacer un pedido de diez cerdos y cien patos, y pidió que los llevaran a la dirección de su vecino, que al día siguiente tuvo un buen problema para tratar de librarse de los animales y sus malos olores. Pero éste, como estaba seguro de que aquello era idea de su vecino, en cuanto se deshizo de los cerdos comenzó a planear su venganza.

Y así, uno y otro siguieron fastidiándose mutuamente, cada vez más exageradamente, y de aquel simple papelito en la puerta llegaron a llamar a una banda de música, o una sirena de bomberos, a estrellar un camión contra la tapia, lanzar una lluvia de piedras contra los cristales, disparar un cañón del ejército y finalmente, una bomba-terremoto que derrumbó las casas de los dos vecinos...

Ambos acabaron en el hospital, y se pasaron una buena temporada compartiendo habitación. Al principio no se dirigían la palabra, pero un día, cansados del silencio, comenzaron a hablar; con el tiempo, se fueron haciendo amigos hasta que finalmente, un día se atrevieron a hablar del incidente del papel. Entonces se dieron cuenta de que todo había sido una coincidencia, y de que, si la primera vez hubieran hablado claramente, en lugar de juzgar las malas intenciones de su vecino, se habrían dado cuenta de que todo había ocurrido por casualidad, y ahora los dos tendrían su casa en pie...

Y así fue, hablando, como aquellos dos vecinos terminaron siendo amigos, lo que les fue de gran ayuda para recuperarse de sus heridas y reconstruir sus maltrechas casas.

**Enseñanza:** No debemos juzgar las intenciones de los demás ni inventarlas. Hablando es como se entiende la gente y se aclaran multitud de problemas

## **b) Dinámica**

**Tiempo:** 15 minutos

**Título de la dinámica:** “Hablar de sí mismo”

**Participantes:** 17 profesores y 3 directivos

**Lugar:** aula

**Materiales:** búfer

**Procedimiento:**

### **“Hablar de sí mismo”**

- Primeramente, el facilitador pedirá a los integrantes que se sienten en forma circular. El facilitador pondrá una música suave.
- Seguidamente el facilitador pedirá que uno por uno los participantes realicen una presentación personal teniendo en cuenta los siguientes aspectos.
- **Algo que sabe hacer muy bien.** Esto fortalecerá la confianza en sí mismo dando a conocer en lo que eres bueno, algo del cual se sienta orgulloso y que los demás se sientan orgullosos y queden admirados por las cualidades.
- **Algo que sabe hacer muy mal.** Esto con la finalidad de que el participante admita que tiene algunas debilidades o sus dificultades.
- **El sueño de su vida.** Permitirá conocer el anhelo de la persona, cuál es su gran motivación y como podrá alcanzarlo.
- **Sus manías.** El participante dará a conocer que manías tiene, que en ocasiones algunas son buenas y otras son malas como por ejemplo la manía de leer desmedidamente.
- **Algo que nunca haría.** El participante dará a conocer una limitación.
- **Algo prohibido que le gustaría hacer.** Nos dará a conocer algo que quisiera realizar y los motivos por los cuales no es capaz de realizarlo.
- Así todos los participantes irán dando a conocer cada aspecto, finalizada la participación se les rendirá un fuerte aplauso.



Esta dinámica permitirá la comunicación asertiva, en la cual los participantes conocer las debilidades y fortalezas para un buen entendimiento de las diferentes actitudes.

### c) Desarrollo del taller

**Tiempo:** 50 minutos

**Título del taller:** “Aprendamos a comunicarnos asertivamente”

**Participantes:** 17 profesores y 3 directivos

**Lugar:** aula

**Materiales:** papelotes, plumones y hojas de lectura.

**Procedimiento:**

#### “Aprendamos a comunicarnos asertivamente”

- El facilitador comenzará dividiendo a los participantes en grupos de 5 integrantes.
- Posteriormente, repartirá un papelote y un sobre a cada grupo. Los sobres contendrán pequeñas historias de conflictos originados a falta de comunicación, cuya meta es servir como facilitadores para un debate sobre la importancia de la comunicación dentro de los distintos ámbitos.
- Los participantes deben leer el contenido de los sobres y analizarlo y escribir las posibles soluciones al problema. Luego, el facilitador escribirá en la pizarra una serie de preguntas como ¿qué piensas del personaje principal?, ¿qué harías en lugar de esta persona?, ¿qué le dirías al personaje principal de tu historia? ¿Qué pasaría si este acontecimiento se lleva a cabo en la institución? ¿cuáles serían las consecuencias? ¿tendrá consecuencias positivas o negativas? Así mismo se pedirá a cada participante que mencione de como afrontaría este problema con la finalidad de ampliar las ideas o las alternativas de solución.
- El facilitador pedirá a los grupos las respuestas, cada una variará de acuerdo a la historia que analizan. Para, lo cual primeramente se realizará la lectura correspondiente de la historia que contiene la situación problemática a ser analizado para lo cual se buscara posibles soluciones.
- Finalmente, todos discutirán, buscando conclusiones que permitan analizar situaciones conflictivas y la manera de cómo debemos superarlos.

## **6. Establecer compromisos (5 min.)**

- a) Mejorar las habilidades comunicativas positivas
- b) Desarrollar un estilo de conversación profesional que se adapte a su personalidad y que sea adecuado a su lugar de trabajo.
- c) Solucionar los problemas mediante el diálogo.
- d) Alcanzar un grado relativo de comunicación positiva.
- e) Conocer la gran importancia de la comunicación para evitar conflictos cómo debemos solucionarlos.

## TALLER N° 02

### FORTALECIMIENTO DEL TALLER DE MOTIVACIÓN

#### 1. Justificación

La presente sesión se desarrollará con la finalidad de fortalecer la dimensión de motivación en la Institución Educativa. Es la capacidad de motivar e influir en los miembros del equipo de una manera ética y positiva y con entusiasmo para lograr los objetivos en la institución lo cual es un mecanismo importante para promover y facilitar una educación integral con tarea educativa y pedagógica integrada y concertada entre los directivos, docentes, niños/niñas, institución y comunidad; superando la educación tradicional, facilitando la participación plena de los estudiantes en los talleres, siendo creadores de su propio proceso de aprendizaje que les ayude a desarrollar actitudes reflexivas, objetivas, críticas y autocríticas. Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa. Al respecto Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123). En esta concepción encontramos tres elementos claves esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo es una medida de intensidad, cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con altos niveles de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia

Permitir que tanto el docente o facilitador como el alumno o participante se comprometan activamente con la realidad social en la cual está inserto el taller, buscando conjuntamente con los grupos las formas más eficientes y dinámicas de actuar en relación con las necesidades que la realidad social presenta.

## 2. **Objetivo general**

Reconocer el papel que cumple la motivación durante el desempeño laboral

## 3. **Objetivos específicos**

- Reconocer el trabajo del personal que labora
- Fortalecer las relaciones interpersonales en la institución.
- Fortalecer la autonomía de los directivos, docentes, auxiliares, personal administrativo.
- Revalorar el prestigio de los directivos, docentes, auxiliares y personal administrativo.

**Recursos:** papel periódico, 5 pliegos de cartulina, plumones, lápices y colores.

## 4. **Fundamentación teórica**

Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa. Al respecto, Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123). En esta concepción encontramos tres elementos claves esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo es una medida de intensidad, cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con altos niveles de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia

Permitir que tanto el docente o facilitador como el participante se comprometan activamente con la realidad social en la cual está inserto el taller, buscando conjuntamente con los grupos las formas más eficientes y dinámicas de actuar en relación con las necesidades que la realidad social presenta.

## **5. Procedimiento del taller**

### **Fase inicial**

El equipo de docentes se reúne formando círculo. El moderador explica que el objetivo del taller es reconocer la importancia que cumple la motivación, y cuáles serían las estrategias que se podrían aplicar en la institución para mejorar el nivel de motivación en los docentes.

Luego, cada uno de los docentes expresan cuáles son sus intereses respecto al tema de la motivación, y por qué considera que es un tema de gran importancia por el que deberíamos mejorar y de qué manera ésta se relaciona con el clima institucional.

En seguida, en base a las participaciones de los docentes se redacta un conjunto de estrategias que deberían ser utilizadas en la institución, con la finalidad de mejorar los niveles de motivación en los docentes.

### **Fase de desarrollo**

En esta fase, cada docente escribe su respuesta respondiendo a cada una de las interrogantes del cuestionario, para ello cuenta con un tiempo máximo de quince minutos:

1. Defina en un párrafo corto el significado que tiene para usted, la motivación en la institución en la que labora.
2. ¿Qué importancia cumplen los incentivos en la mejora de la motivación de los docentes, y por qué?
3. ¿Se siente usted motivado para el cumplimiento de su labor docente en la institución educativa?
4. ¿Cómo podría mejorar la motivación de los docentes en la institución educativa?
5. ¿Qué importancia cumple la motivación en el desarrollo adecuado del clima institucional?

En seguida, se conforman equipos de trabajo en el que se socializa las respuestas y se escribe a manera de conclusión qué estrategia se debería utilizar para mejorar la motivación y por ende el clima institucional. Para ello el equipo de trabajo cuenta con un tiempo de 15 minutos.

Finalmente, un representante de cada uno de los equipos de trabajo pasa a exponer las conclusiones arribadas respecto al tema precisado, el que permite identificar las estrategias coincidentes formuladas en cada equipo, generando así una reflexión profunda sobre el papel que cumple la motivación en la labor docente y su relación con la mejora del clima institucional.

## TALLER N° 03

### TALLER SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES Y COMUNICACIÓN

#### 1. **Justificación**

El presente taller se desarrolló con la finalidad de determinar las relaciones interpersonales y comunicativas dentro de la institución educativa, lo cual fue importante para el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales. Puesto que, en algunas instituciones no existe una comunicación positiva y asertiva, dificultando la labor y generando algunas discrepancias conllevando así el deterioro de las relaciones interpersonales. Por tanto, para una buena relación interpersonal en las organizaciones, se debe mantener una eficaz comunicación. Sabemos que no existen grupos sin comunicación, pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización.

#### 2. **Objetivo general**

Reconocer la importancia que tiene las relaciones interpersonales y la comunicación adecuada y efectiva para alcanzar los distintos objetivos que se plantean en la institución.

#### 3. **Objetivos específicos**

- Conocer la importancia y ventajas de las relaciones interpersonales
- Conocer la importancia y ventajas de la comunicación asertiva
- Fortalecer los lazos afectivos entre los directivos, docentes y demás miembros de la institución educativa.
- Fortalecer las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva entre los directivos, docentes, auxiliares, personal administrativo y padres de familia.

#### **4. Fundamentación teórica**

Las relaciones interpersonales y la comunicación son de vital importancia dentro de las instituciones educativas; puesto que, es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones.

Las relaciones interpersonales son aquellas que se establecen entre dos o más personas; estas asociaciones se pueden basar en emociones, sentimientos o actividades sociales, entre otros. Estas relaciones se originan a partir de la comunicación, y ninguna de sus funciones se puede realizar si el ser humano no inicia por interactuar con otros seres para compartir información.

Por tanto, para una buena relación interpersonal en las organizaciones, se debe mantener una eficaz comunicación. Sabemos que no existen grupos sin comunicación, pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización, Martín (1999).

#### **5. Procedimiento del taller**

**Recursos:** Hojas de papel, colores. Marcadores, lápices. dos afiches grandes que incluyan varios elementos, figuras y colores.

##### **Fase inicial**

El equipo de docentes se reúne formando círculo. El moderador explica que el objetivo del taller es reconocer la importancia que cumple la comunicación y las adecuadas relaciones interpersonales, y cuáles serían las estrategias



que se podrían aplicar en la institución para mejorar la comunicación y la relación interpersonal en los docentes.

Luego, cada uno de los docentes expresan cuáles son los elementos que favorecen una buena relación interpersonal y comunicación en la institución educativa, y que acciones se deberían realizar para mejorar las relaciones interpersonales. El moderador escribe las ideas principales y permite arribar mediante la discusión a una conclusión central.

### **Fase de desarrollo**

En esta fase, cada docente escribe su respuesta a cada una de las interrogantes del cuestionario, para ello cuenta con un tiempo máximo de quince minutos:

1. ¿Por qué considera que es importante una adecuada comunicación entre los docentes de la institución educativa?
2. ¿Cómo se puede mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes de la institución educativa?
3. ¿Desde su punto de vista cuáles son los factores que obstaculizan una adecuada comunicación en la institución educativa?
4. ¿Qué estrategias se podría utilizar para mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación en la institución educativa?
5. ¿Percibe que la comunicación que se ha generado mediante las actividades realizadas en su equipo de trabajo es pertinente o no, y por qué?

Luego, se prosigue con las siguientes actividades lúdicas:

### **Primera parte**

1. Se entrega un afiche "A" a un docente voluntario, quien debe describir a todo el grupo, los detalles del afiche: medidas, cualidades, colores, características y trazos. El requisito en esta etapa es que solamente el voluntario puede hablar, y debe hacerlo de espaldas a los docentes. El afiche no debe ser visto por el grupo.
2. En seguida, cada uno de los docentes participantes debe dibujar en una cartulina de acuerdo a la descripción escuchada, para ello disponen de un tiempo de 20 minutos.

### **Segunda parte**

1. Se entrega un afiche "B" al mismo docente voluntario, quien vuelve a describirlo con toda exactitud y detalle. A diferencia de la primera descripción, el voluntario se ubica frente al grupo, y los docentes participantes pueden realizar las preguntas que consideren necesarias.
2. Luego de la descripción realizada, los docentes participantes nuevamente dibujan en una cartulina la descripción escuchada. Para ello disponen un tiempo de 20 minutos.

### **Tercera parte**

1. Los dibujos realizados por cada docente son comparados con los originales con la finalidad de analizar los aciertos entre la primera forma de comunicación y la segunda.
2. A partir de los dibujos realizados se desarrolla una reflexión teórica sobre las ventajas y desventajas de cada forma de comunicación, respecto al cual cada docente explique las ventajas y las desventajas de cada uno de ellos.
3. Finalmente, se desarrolla un análisis y discusión con la finalidad de determinar la utilidad de lo aprendido y su aplicación en los procesos de

comunicación entre docentes de la institución educativa, de tal manera que esta situación pueda permitir determinar qué tan buenas son sus prácticas comunicativas, y de qué manera afectan el desarrollo de las relaciones interpersonales.

Es necesario que al inicio de esta actividad se elija a un voluntario para que asuma la función de secretario con la finalidad de que tome nota de las principales ideas que se desarrollan en esta última fase, pues además de los dibujos, éste será el resultado final de la actividad, que permitirá determinar la importancia en la institución educativa de una pertinente comunicación y relaciones interpersonales que coadyuven al desarrollo de un buen clima institucional.

## TALLER N° 04

### TALLER RECONOCIENDO LAS LABORES DESTACADAS (PARTICIPACIÓN)

#### 1. Justificación

El presente taller se desarrollará con la finalidad de reconocer el trabajo destacado que son desarrolladas por docentes y personal que laboran y demás miembros de la comunidad educativa que participan en las actividades de la institución. Es el grado en que el directivo propicia la participación de los docentes, auxiliares, personal administrativo, padres de familia y niñas y niños. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades de la institución. Cómo se producen las reuniones, cómo es el nivel de trabajo en equipo, cuál es el grado de formación y participación del docente y la frecuencia de las reuniones de los integrantes.

Mientras no exista una participación activa de todos los miembros de una institución, no podrá avanzar, los objetivos y metas trazadas para la mejora de la enseñanza- aprendizaje en beneficio de los niños y niñas, es por eso importante reconocer la participación de todos.

#### 2. Objetivo general

Reconocer las cualidades de participación de cada uno de los miembros del grupo.

#### 3. Objetivos específicos

- Propiciar la coordinación entre los actores de la institución educativa.
- Propiciar la participación del personal de la institución en las deliberaciones de las acciones a ejecutar y tomar decisiones con los padres de familia.
- Fortalecer la participación individual y grupal de los directivos, docentes, auxiliares de educación y personal administrativo.
- Fortalecer el trabajo en equipo.

**Recursos:** Hojas de papel. Colores. Marcadores. Lápices, Colores.

#### **4. Fundamentación teórica**

La importancia de las labores destacadas de los docentes debe ser premiadas por la institución educativa, así como sostiene Sornoza (2003) que las labores destacadas realizadas por los docentes, deben ser premiadas mediante distintos tipos de reconocimientos, con la finalidad de incentivarlos a que continúen desarrollando de mejor forma la labor docente. De acuerdo a la dimensión cuarta (propuesta para mejorar el clima institucional), el liderazgo, de acuerdo a Piconero (2010), para generar un adecuado clima institucional, es fundamental promover la eficiencia de las funciones de los líderes, influyendo y motivando a los trabajadores a realizar sus actividades con el mayor empeño posible.

#### **5. Procedimientos del taller**

##### **Fase inicial**

El equipo de docentes se reúne formando círculo. El moderador explica que el objetivo del taller es reconocer las cualidades de los docentes, y las razones por las que es importante que se premien las acciones destacadas en la institución educativa.

Luego, cada uno de los docentes expresan su punto de vista sobre la importancia de reconocer y apreciar las cualidades de los docentes, así como de las labores destacadas al interior de la institución educativa. El moderador escribe las ideas principales y permite arribar mediante la discusión a una conclusión central.

##### **Fase de desarrollo**

En esta fase, cada docente escribe su respuesta respondiendo a cada una de las interrogantes del cuestionario, para ello cuenta con un tiempo máximo de quince minutos:

1. ¿Durante su labor docente, ha recibido algún tipo de premio o reconocimiento por su desempeño en la institución educativa?
2. ¿Considera usted que en diversas oportunidades su trabajo y su desempeño docente no han sido reconocidos por la institución?
3. ¿Según su opinión qué estrategias se deberían desarrollar para premiar e incentivar las labores docentes destacadas?
4. ¿Qué tipo de beneficios o incentivos le gustaría recibir por el desempeño destacado de sus funciones?

Luego, se prosigue con las siguientes actividades:

1. Los docentes se forman en un círculo, y cada uno debe manifestar en voz alta cuáles son las principales cualidades personales y laborales del docente que tiene al lado, hasta que todos hayan hecho lo mismo.
2. Se analizan y discuten cuáles son las principales cualidades del equipo de trabajo, y se discute la importancia de ellas para generar un adecuado clima institucional.
3. Luego, se solicita a los docentes que dibujen cualquiera de estos conceptos: a) Mi presente. b). Mi vida pasada. c) Mi futuro.
4. Se les otorga un tiempo límite de 20 minutos para que realicen el dibujo sobre los conceptos que hayan elegido (vida presente, pasado, futuro).
5. Una vez culminado los dibujos, estos se reparten entre los docentes participantes buscando que nadie reciba su mismo dibujo. Estos deben llevar el nombre del docente.
6. En seguida, cada docente expone al grupo el dibujo que recibió, resaltando sus cualidades, interpretando el contenido y calificando al final sobre una base de 10.
7. Finalmente, se discute sobre las siguientes preguntas: ¿Cómo se sintieron al calificar el dibujo realizado por otra persona? ¿Qué difícil fue resaltar y exponer las cualidades de los dibujos? ¿Por qué es valioso que otras personas reconozcan la calidad del trabajo que uno realiza?, y ¿Por qué es de importancia que el trabajo realizado por uno sea valorado y premiado?

## TALLER N° 05

### FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO

#### 1. Justificación

El presente taller tiene la finalidad de fortalecer el campo de liderazgo dentro de una institución; puesto que, las responsabilidades, actividades y toma de decisiones asertivas de las que se encarga el líder educativo frente a una empresa o institución ejerciendo su rol con autoridad, control y poder, con el fin de llegar a metas, propósitos y objetivos específicos en equipo. El líder es la persona que tiene bien identificada el perfil humano de su equipo de trabajo y se esfuerza en ser aceptado por este, y también tiene que estar al tanto de sus necesidades de su equipo y se esfuerza por satisfacerlas

El liderazgo de un directivo debe estar enfocado en la búsqueda de la constante mejora en la calidad de educación impartida en la institución educativa a su mando. [www.definicionabc.com](http://www.definicionabc.com), economía.

Dependerá mucho del líder y lo cual se medirá por la capacidad que tiene para transformar problemas en oportunidades y así salir adelante y para ello debe tener ciertas características como: capacidad de argumentación, Emocional, confianza, y seguridad, humildad y sinceridad, cuidar la imagen, siempre tener presente el trabajo en equipo, involucrando a todo el personal que labora en la institución.

En el presente taller el líder debe saber escuchar y saber expresarse asertivamente con su personal, para generar un clima de confianza y unidad en el personal dentro de la institución; se trata de un estilo en el que el líder dirige a los empleados a través de su autoridad.

## **2. Objetivo general**

Reconocer las características y cualidades que deben poseer los líderes en una institución educativa.

## **4. Objetivos específicos**

- Fortalecer el trabajo en equipo
- Fortalecer una comunicación asertiva
- Fortalecer la motivación

## **5. Fundamentación teórica**

El líder debe guiar a otras personas hacia una meta común, mostrando el camino y creando un ambiente favorable que permita la participación activa de todos los miembros del equipo. Un líder es una persona comprometida a llevar un proyecto. John C. Maxwell.

El liderazgo son las responsabilidades, actividades y toma de decisiones de los que se encarga, ejerciendo su rol con autoridad, control, y poder con el fin de lograr las metas, objetivos, propósitos específicos en equipo. Dicha excelencia de un líder se mide por la capacidad para transformar los problemas en oportunidad. Pether Drucker.

## **6. Procedimiento del taller**

**Recursos:** Hojas de papel. Colores. Marcadores. Lápices, Colores

### **Fase inicial**

El equipo de docentes se reúne formando círculo. El moderador explica que el objetivo del taller es reconocer las características de un buen líder, además de la importancia de un buen liderazgo para el desarrollo de un buen clima institucional.



Luego, cada uno de los docentes expresan su punto de vista sobre la importancia del liderazgo, y por qué creen que es un factor determinante para la generación de un adecuado clima institucional. El moderador escribe las ideas principales y permite arribar mediante la discusión a una conclusión central.

### **Fase de desarrollo**

En esta fase, cada docente escribe su respuesta respondiendo a cada una de las interrogantes del cuestionario, para ello cuenta con un tiempo máximo de quince minutos:

1. ¿Puede usted precisar cuántos líderes son identificables en la Institución, y qué funciones asumen?
2. ¿Desde su punto de vista cuáles son las características con las que debe contar un líder en la institución educativa?
3. ¿Los docentes tienen una comunicación directa con los directivos, por medio de los cuales pueden sugerir opiniones y puntos de vista?
4. ¿Qué estrategias sugiere usted para mejorar el liderazgo en la institución educativa?
5. ¿Qué importancia tienen las buenas prácticas de liderazgo en la mejora del clima institucional?

Luego de las respuestas formuladas, estas se socializan con la finalidad de propiciar una discusión sobre el liderazgo en la institución educativa.

Luego, se prosigue con las siguientes actividades:

1. Se constituyen equipos de trabajo constituido por seis integrantes, y se selecciona a un miembro de cada equipo, pidiéndole que salga del salón por unos instantes.
2. El moderador de esta actividad se reúne en forma privada con las personas que salieron del salón y les precisa que su labor será el de observadores. A ellos se les solicita que al volver al aula se ubiquen en el equipo y observen a quien se dirigen frecuentemente los docentes durante el dialogo.

3. Los equipos de trabajo cuentan con 15 minutos para discutir sobre un tema de interés general y que sea de actualidad.
5. Los equipos de trabajo discuten sobre el tema.
6. Concluida en tiempo, los participantes se reúnen y en ella se solicita a los observadores de cada equipo expliquen a que miembro del equipo los integrantes se dirigieron mayoritariamente. Con base en las explicaciones del observador, se interroga a los participantes de cada equipo: ¿Por qué te dirigiste a él en la conversación?, con la finalidad de encontrar las cualidades positivas que hacen reconocer a una persona como líder.

## TALLER N° 06

### FORTALECIMIENTO SOBRE TOMA DE DECISIONES

#### 1. **Justificación**

El presente taller tiene por objetivo de fortalecer en el líder una adecuada y asertiva toma de decisiones, teniendo en cuenta una elección entre las opciones o formas para resolver situaciones que se presenta en la labor diaria en diferentes contextos a nivel laboral, una resolución o determinación realizando una elección entre diversas alternativas, permitiendo resolver distintos desafíos a los que se debe enfrentar, teniendo en cuenta diversos factores con una capacidad analítica para escoger el camino posible y llegar a un resultado positivo, donde se da la solución de conflictos reales y potenciales.

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las alternativas o formas para resolver diferentes formas de problemas que se presentan en diferentes contextos a nivel laboral. La toma de decisiones es elegir una alternativa entre las disponibles. Para tomar una decisión; no importa su naturaleza, es necesario conocer, comprender, analizar un problema para dar solución. Harry S.Truman.

#### 2. **Objetivo general**

Reconocer la importancia de la toma de decisiones.

#### 3. **Objetivos específicos**

- Analizar las perspectivas sociales. Instrumentales y técnicas para toma de decisiones.
- Capacidad de enfrentar problemas de conflicto
- Generar conductas alternativas
- Trabajo en equipo

#### 4. **Fundamentación teórica**

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida, contextos: sea laboral, familiar, personal, sentimental o empresarial (utilizando metodologías cuantitativas que brinda la administración).

Una adecuada toma de decisión es una resolución o determinación que se toma respecto a algo o diversas alternativas.

La toma de decisiones permite resolver los distintos desafíos a los que se debe enfrentar, entrando en juego diferentes factores, para escoger el camino posible cuando los resultados son positivos y se abren las puertas a la solución de conflictos reales y potenciales. En la toma de decisiones se debe conocer ampliamente los problemas que se desea superar, luego del pertinente análisis es posible comprender y dar con una solución adecuada.

Para una adecuada toma de decisiones debemos considerar las siguientes pautas:

- El proceso de toma de decisiones, plantear los objetivos que desean, elaborar un plan, realizar acciones y evaluar la marcha del plan y resultados. (Psicoterapeutas.com).
- La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las alternativas o formas para resolver diferentes formas de problemas que se presentan en diferentes contextos a nivel laboral.
- La toma de decisiones es elegir una alternativa entre las disponibles. Para tomar una decisión; no importa su naturaleza, es necesario conocer, comprender, analizar un problema para dar solución. Harry S.Truman

#### 5. **Procedimiento del taller**

**Recursos:** Hojas de papel. Colores. Marcadores. Lápices, Colores

### **Fase inicial**

El equipo de docentes se reúne formando círculo. El moderador explica que el objetivo del taller es reconocer colectivamente la importancia de la toma de decisiones en equipo.

Luego, cada uno de los docentes expresan su punto de vista sobre la importancia de la toma de decisiones en equipo, y por qué creen que es un factor determinante para la generación de un adecuado clima institucional. El moderador escribe las ideas principales y permite arribar mediante la discusión a una conclusión central.

### **Fase de desarrollo**

En esta fase, cada docente escribe su respuesta respondiendo a cada una de las interrogantes del cuestionario, para ello cuenta con un tiempo máximo de quince minutos:

1. ¿Puede usted precisar cómo se toman las decisiones en la institución educativa, y qué funciones asumen los docentes?
2. ¿Desde su punto de vista cómo debe ser la toma de decisiones en la institución educativa?
3. ¿Los docentes tienen una participación activa, junto a los directivos, en la toma de decisiones institucionales?
4. ¿Qué estrategias sugiere implementar para la mejora en la toma de decisiones a nivel de la institución educativa?
5. ¿Qué importancia tienen la toma de decisiones colectivas en la mejora del clima institucional?

Luego de las respuestas formuladas, estas se socializan con la finalidad de propiciar una discusión sobre la toma de decisiones en la institución educativa y arribar a conclusiones.

## TALLER N° 07

### FORTALECER LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

#### 1. **Justificación**

El presente taller tiene la finalidad de fortalecer la habilidad social que está asociada a la inteligencia emocional y la capacidad de comunicarse de manera armoniosa y eficaz con los demás. Que permitirá a los miembros de nuestra institución poder expresar de forma correcta y respetuosa, nuestras ideas comunicándonos de verdad, y comprender cada uno de sus integrantes que es una cualidad o comportamiento que posee las personas de comunicar o defender sus propios derechos e ideas respetando a los demás.

La comunicación asertiva como habilidad social de relación, como una forma de comunicación pensada para transmitir de manera eficaz un mensaje consciente.

En una comunicación asertiva ha de primar siempre el equilibrio de todos los integrantes de una institución tratando de comunicarnos de manera clara y objetiva nuestros puntos de vista, deseos, sentimientos, con honestidad y respeto, sin menoscabar, ofender a otros sus ideas u opiniones.

El asertividad es la expresión de una sana autoestima, está orientado hacia la comunicación efectiva y afectiva a la vez, y se relaciona con la capacidad de generar sentimientos agradables, y la práctica de valores tan esenciales para la convivencia como la empatía, la honestidad, la libertad, la responsabilidad, el respeto. Naranjo (2008)

#### 2. **Objetivo general**

Reconocer la importancia del asertividad en la mejora del clima institucional.

#### 3. **Objetivos específicos**

- Fortalecer una comunicación asertiva
- Fortalecer la capacidad de escucha
- Fortalecer la confianza y el respeto.

#### 4. **Fundamentación teórica**

Una comunicación asertiva es aquella mediante la cual logramos manifestar a los otros la forma simple, clara y oportuna, lo que sentimos, queremos o pensamos

En este sentido, la comunicación asertiva trata de evitar errores frecuentes en la comunicación, como los ataques personales, los reproches o las ofensas, que no hacen sino dificultar la comunicación.

**El asertividad** es la habilidad que posee una persona de expresar sus opiniones, en el momento oportuno y, de la forma adecuada. A su vez, **la empatía** es una habilidad personal la cual permite comprender o entender el punto de vista de otros individuos, es decir, intentar sentir y percibir lo que siente la otra persona en una situación determinada.

La comunicación asertiva influye positivamente en nuestra relación con los otros tanto a nivel personal, con nuestra familia, pareja y amigos, como laboral, con nuestros compañeros de trabajo, nuestro jefe, o con nuestros clientes o proveedores. Se trata, en general, de mantener una comunicación positiva, respetuosa, armoniosa, productiva y eficaz con los demás.

El asertividad es una cualidad que se puede relacionar con la autoestima, el profesionalismo, la sensatez, el respeto, etc. Aquel que tiene una actitud asertiva es quien no tiene miedo de exponer su punto de vista pero que lo hace sin dañar o lastimar la opinión de los demás. Si bien en muchas situaciones resulta difícil no dejarse llevar por los sentimientos o sensaciones

del momento, lograr actuar de manera asertiva es un elemento muypreciado, sobre todo en algunos ámbitos laborales y profesionales.

Finalmente, el asertividad implica también una mejora importante en las relaciones humanas ya que se trata de una actitud agradable pero definida y segura de sí misma. El asertividad es, por tanto, una de las cualidades más importantes en ambientes en donde se debe trabajar en grupo, establecer lazos interpersonales y comunicar a audiencias más o menos amplias.

Via Definicion ABC <https://www.definicionabc.com/comunicacion/asertividad.php>

### **Procedimiento del taller**

**Recursos:** Hojas de papel. Colores. Marcadores. Lápices, Colores

#### **Fase inicial**

El equipo de docentes se reúne formando círculo. El moderador explica que el objetivo del taller es reconocer la importancia del asertividad en la institución educativa.

Luego, cada uno de los docentes expresan su punto de vista sobre la importancia del asertividad, y por qué creen que es un factor determinante para la generación de un adecuado clima institucional. El moderador escribe las ideas principales y permite arribar mediante la discusión a una conclusión central.

#### **Fase de desarrollo**

En esta fase, cada docente escribe su respuesta respondiendo a cada una de las interrogantes del cuestionario, para ello cuenta con un tiempo máximo de quince minutos:

1. ¿Durante su labor docente, ha encontrado usted conductas asertivas de parte de los docentes de la institución educativa?



2. ¿Considera usted que en diversas oportunidades no ha sido muy asertivo con sus colegas de la institución?
3. ¿Según su opinión qué estrategias se deberían desarrollar para generar conductas asertivas en los docentes de la institución educativa?
4. ¿Por qué considera usted importante el empleo de las habilidades asertivas y la relación que esta tiene con el clima institucional?  
Fundamente.

Luego de las respuestas formuladas, estas se socializan con la finalidad de propiciar una discusión sobre el asertividad y la relación que tiene con el clima institucional en la institución educativa y arribar a conclusiones.

## 6. FICHA TÉCNICA

<b>INSTRUMENTO</b>	<b>Cuestionario sobre clima institucional</b>
Autor	Mario Martin Bris
Adecuación	Maura Morales Calle (2017)
País de origen	España
Objetivo	Conocer el nivel de clima institucional
Dimensiones	Comunicación, motivación, confianza y participación de los agentes educativos
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 15 minutos.
Juicio de expertos	La validez se obtuvo a través de juicio de 3 expertos con una puntuación de V de Aiken = 0.98.
Índice de fiabilidad	La confiabilidad se obtuvo mediante la prueba de Alpha de Cronbach que muestra un resultado de alta confiabilidad equivalente a 0.948
Escala de medición	La gradiente es la siguiente: Muy buena (121-150) Buena (91 - 120) Regular (61 - 90) Mala (31- 60) Muy Mala (01- 30).

**SOLICITA: Autorización para la aplicación de talleres de convivencia para la mejora del clima institucional en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori de Ayacucho**

**SEÑORA PROFESORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 432 MARÍA MONTESSORI DE AYACUCHO**

**S.P.**

**MAURA MORALES CALLE**, maestrando de la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, a través de la Unidad de Pos Grado de la Facultad de Ciencias de la Educación, ante Usted con el debido respeto me presento y digo:

Que, de acuerdo a lo requisitos exigidos por la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, solicito a usted la autorización correspondiente para la aplicación de la tesis de investigación, cuyo título es "Talleres de Convivencia para la Mejora del Clima Institucional en la Institución Educativa Inicial N° 432 María Montessori - Ayacucho - 2017", para lo cual adjunto el sílabo del curso de Tesis IV.

Por tanto:

Espero se r atendida en mi solicitud

Ayacucho, 2 de octubre del 2017.

.....  
**Maura Morales Calle**  
Maestrando

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Resolución Directoral N° 13-2017- IEI N° 432 "MARÍA MONTESORI" AYAC/DIR

Ayacucho, 06 de octubre del 2017

Visto, el expediente N° *0013-2017*, presentado por la profesora Maura Morales Calle; quién ha solicitado autorización para la aplicación de talleres de convivencia para la mejora del clima institucional en la Institución Educativa Inicial N° 432- María Montessori-Ayacucho.

### CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga a través de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, brinda estudios conducentes a la obtención del grado de Maestro, para los docentes de los diferentes niveles.

De conformidad, con la ley General de Educación 28044 y su reglamento aprobado con el Decreto Supremo N° 011-2012-ED. Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N°004-2013 y sus modificaciones, Normas y Orientaciones para el Desarrollo del año Escolar 2017 de Instituciones Educativas de Educación Básica y el reglamento Interno de la Institución.

### SE RESUELVE:

1. **AUTORIZAR:** A la profesora Maura Morales Calle, maestrando dela Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación a fin de que pueda realizar la aplicación de talleres de convivencia para la mejora del clima institucional en la Institución Educativa Inicial N° 432- María Montessori-Ayacucho.

2. **ENCARGAR:** A la Dirección de la Institución Educativa Inicial N° 432- María Montessori para que puedan brindar el apoyo respectivo y cumplimiento respectivo.

**Regístrese, Comuníquese**



## FOTOS



**Fortalecimiento de la capacidad de comunicación mediante talleres de información rápida, para la mejora de las relaciones humanas**



**Fortalecimiento de la capacidad de comunicación mediante reuniones**



**Fortalecimiento de la motivación mediante desarrollo de dinámicas grupales**





**Fortalecimiento de la motivación mediante actividades de compartir**



**Fortalecimiento de la motivación mediante charlas de convivencia**



**Fortalecimiento de la confianza mediante acciones recíprocas**



**Fortalecimiento de la confianza e integración de los miembros de I.E.I.**





**Fortalecimiento de la confianza mediante delegación de funciones, en la elaboración de material educativo**



**Fortalecimiento de participación en una danza en la I.E.I. N° 432.**



**Fortalecimiento de participación mediante dinámicas de liderazgo**



**Fortalecimiento de participación mediante trabajos en equipo**