

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**CULTURA DE PAZ Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JUANA MORENO”, HUÁNUCO – 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
COM MENCIÓN EN GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

TESISTA: DEISY GUISELA RIVERA AVILA

ASESOR: DR. WILFREDO SOTIL CORTAVARRÍA

HUÁNUCO - PERÚ

2017

DEDICATORIA

A mi madre Adelina Avila Morales, por su paciencia y apoyo constante. A mi padre Manuel Rivera Justiniano; por inculcarme valores, disciplina y amor. y a todas las personas por el apoyo brindado para llevar a cabo este trabajo de investigación y al cumplimiento de mis metas.

Deisy

AGRADECIMIENTO

Proclamamos los más sinceros agradecimientos a:

- A la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco, mi alma mater, líder del desarrollo regional, por haberme acogido durante mis estudios de la presente maestría.
- A los docentes de la Escuela de Postgrado de la UNHEVAL; en especial a los docentes de la maestría en educación en a mención de Gestión y Planeamiento Educativo, por haber brindado sus conocimientos científicos y contribuido en mi formación post profesional dentro del claustro universitario durante mis estudios y me inculcaron alcanzar mi meta y cristalizar los objetivos propuestos.
- A mi asesor de tesis; quién en todo momento me supo guiar en el presente trabajo de investigación, con un monitoreo permanente, durante el proceso, ejecución y culminación.
- Al Director de la Institución Educativa “Juana Moreno”, por brindarme todas las facilidades para aplicar los instrumentos de investigación.
- Finalmente, a mis familiares cercanos, porque en algún momento contribuyeron con su apoyo psicológico y moral, en el presente trabajo.

La Investigadora

RESUMEN

El presente trabajo, tuvo como propósito Establecer la influencia de la cultura de paz para desarrollar la mejora del clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015. La población estuvo constituida por todos los docentes de la institución mencionada, y 50 que hemos seleccionado y llamado población muestral, se encuentran profesores de ambos sexos; a quienes se les asignó como grupo único. Se utilizó como instrumento de investigación en el pretest y postest en cuestionarios para evaluar la mejora del clima institucional, instrumento que fue elaborada por la investigadora.

El tratamiento experimental consistió en la aplicación de actividades experimentales, dicha metodología estuvo basada en el desarrollo de los talleres sobre cultura de paz para fomentar el clima institucional, el análisis estadístico comparativo realizado con los datos obtenidos en el trabajo de campo.

En lo referente a la prueba de Hipótesis, se realizó con la finalidad de elevar el nivel de la investigación y darle el carácter científico, nos permitimos someter a prueba nuestra hipótesis, de modo que la contrastación de la hipótesis formulada sea generalizable. Formulación de la Hipótesis; que, el clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno sí mejora con la aplicación de un programa sobre cultura de paz. Para ello, se ha determinado si la prueba es unilateral o bilateral, la hipótesis alterna indica que la prueba es unilateral de cola a la derecha, porque se trata de verificar una sola probabilidad. Determinación del nivel de significatividad de la prueba y asumimos el nivel de significancia de la prueba del 5%, en consecuencia, el nivel de confiabilidad es del 95 %.

Se llegó a las siguientes conclusiones de acuerdo con los objetivos planteados, a lo siguiente: 1. Mediante el resultado referido cultura de paz entre docentes y directivos de la I.E. Juana Moreno, se manifiesta una influencia significativa al

aplicar dicho instrumento, este resultado en gran medida tiene que ver con las condiciones adecuadas y prácticas constantes de valores para interrelacionarse; entre ellas el buen trato, la cordialidad; la reciprocidad, empatía; esto se demuestra en el comportamiento de los docentes y representan normas valoradas en el grupo de los docentes, teniendo en cuenta los meses que compartimos nuestras labores. En ese sentido podríamos decir entonces, que el clima Institucional entre directivos y docentes entre sí, se evidencian relaciones interpersonales más cercanas y positivas, de tal manera favoreciendo una adecuada atmosfera dentro de la I.E. 2. Es necesario destacar la existencia de un clima Institucional de mucha satisfacción ya que los docentes en esta dimensión demuestran un mejor desenvolvimiento en el ámbito laboral y una adecuada intervención y manejo de toma de decisiones, respeto a los demás demostrando actitudes positivas ante cualquier dificultad. Esta situación es favorable para la Institución sobre todo al logro de muchos objetivos propuestos con atención a la calidad en la escuela. 3. En tanto referirnos al clima de resistencia, de acuerdo a las percepciones de los docentes se han encontrado evidencias de resistencia a diversos cambios que toda entidad, empresa y este caso particular la Institución, debe en un momento dado cambiar; esta situación fue muy relevante, pero los docentes asumieron retos a favor y para influenciar de manera positiva ante esta dimensión; la cual se demostró en el caso de los directivos asumiendo responsabilidades, y en los docentes tomando conciencia de los cambios para la mejora en el ámbito laboral. 4. En cuanto al clima de participación los docentes demostraron confianza, entusiasmo, empatía compartiendo en cada actividad, con sentimiento de solidaridad mutua entre docentes y directivos de la Institución Educativa. Los docentes se sienten apoyados por el director en situaciones de labor pedagógica y administrativa. Así todos se

sienten involucrados; la misma que se verá proyectada en forma directa en los alumnos.

Palabra clave: Cultura de Paz, Clima Institucional.

SUMMARY

The purpose of this work was to establish the influence of the culture of peace to develop the improvement of the institutional climate in the teachers of the educational institution Juana Moreno, Huánuco-2015. The population was constituted by all the teachers of the institution mentioned, and 50 that we have selected and called sample population, are professors of both sexes; Who were assigned as a single group. It was used as a research tool in the pre-test and posttest in questionnaires to evaluate the improvement of the institutional climate, an instrument that was developed by the researcher.

The experimental treatment consisted in the application of experimental activities, this methodology was based on the development of the workshops on culture of peace to promote the institutional climate, the statistical analysis made with the Data obtained in the field work.

With regard to the hypothesis test, it was done with the aim of raising the level of research and giving it the scientific character, we allow ourselves to test our hypothesis, so that the contrast of the hypothesis formulated is generalizable. (a) formulation of the hypothesis; That, the working climate in the teachers of the educational institution Juana Moreno does improve with the application of a program on culture of Peace. To do this, it has been determined whether the test is unilateral or bilateral, the alternate hypothesis indicates that the test is one-sided in tail on the right, because it is a matter of verifying a single probability. Determination of the level of significance of the test and assume the level of significance of the test of 5%, consequently, the level of reliability is 95%.

The following conclusions were reached in accordance with the objectives raised: 1. Through the differential result of the pre-test, it was possible to determine that the level of the working environment in the teachers of the educational institution Juana Moreno is greater Yes We apply culture of peace. 2. The application of the culture of Peace demonstrates its effectiveness by significantly improving the levels of the working climate in its dimension satisfaction, resistance and participation of the teachers of the educational institution Juana Moreno. and 3. At the end of the study the existence of a significant variation of the results with the application of the culture of peace, with respect to the working climate in its dimension satisfaction, resistance and participation of the teachers of the educational institution Juana Moreno.

Key Word: Culture of peace, institutional climate.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN	IV
SUMMARY	VII
ÍNDICE	IX
INTRODUCCIÓN	XI

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 Planteamiento del Problema	13
1.2 Formulación del Problema	16
1.2.1 Problema General	16
1.2.2 Problemas Específicos	16
1.3 Objetivos de Investigación	17
1.3.1 Objetivo General	17
1.3.2 Objetivos específicos	17
1.4 Hipótesis	17
1.4.1 General	17
1.4.2 Específicos	18
1.5 Sistema de Variables	18
1.6 Dimensiones e indicadores de investigación	19
1.7 Justificación e importancia	21
1.8 Viabilidad	21
1.9 Limitaciones	21

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO	23
2.1 ANTECEDENTES	23
2.2 Bases teóricas científicas	29
2.2.1 Cultura	29
2.2.1.1. Tipos de cultura	30
2.2.2. Cultura organizacional	32
2.2.3. Cultura de paz	33
2.2.3.2. Rechazo a la violencia	35
2.2.3.3. Entendimiento	36
2.2.3.4. Empatía	37

2.2.4. Clima Institucional	38
2.2.4.1. Clima organizacional	39
2.2.4.1.1. Tipos de clima organizacional	41
2.2.4.1.2. Importancia de clima institucional	43
2.2.4.1.4. Clima de Satisfacción.	47
2.2.4.1.5. Clima de Resistencia	49
2.3. Definiciones Conceptuales.	51

CAPITULO III

Marco Metodológico	53
3.1. Tipo de investigación.	53
3.2. Diseño y esquema de investigación.	53
3.3. Población y muestra del estudio.	54
3.4. Definición operativa del instrumento de recolección de datos	54
3.5 Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	55

CAPITULO IV

Resultados	58
4.1 Análisis e Interpretación de resultados de la preprueba	58
4.1 Análisis e Interpretación de resultados de la prosprueba	52
4.3. Prueba de Hipótesis	66
CONCLUSIONES	75
SUGERENCIAS	77
BIBLIOGRAFÍA	78
ANEXO	80

INTRODUCCIÓN

Existen varios factores que influyen en cualquier clima institucional y también variadas las diversas actuaciones del personal que labora en una empresa o institución educativa. Por ello la actitud y el accionar de sus integrantes pueden ser negativas o problemática, debido al clima organizacional desarrollado, si este es incongruente, con los principios que sustenta la educación; o positiva y no presentar problemas, realizando su labor administrativa o docente con gusto y abnegación. Sin embargo, tales posiciones pueden verse afectados en su interior por el medio en lo que se encuentran insertos.

Las influencias de la sociedad sobre el clima institucional se modifican a través del tiempo como resultado de la mayor cantidad de conocimientos, la diversidad de la fuera de trabajo, los adelantos tecnológicos, la legislación laboral, las normas gubernamentales y el crecimiento de las organizaciones.

El propósito de este trabajo es efectuar una investigación innovadora, con el propósito de conocer la realidad, para que con ese precepto se le de una respuesta, una transformación y un cambio; compartido con todos los actores de una institución educativa sobre la base de un alto grado de integración y compromiso.

A continuación, mencionamos los capítulos que contiene nuestra tesis.

Capítulo I. Planteamiento del problema que conlleva a la ejecución de la presente investigación describiéndola y delimitándola, logrando un sustento en la formulación del problema, en la elaboración de los objetivos, en la justificación y limitaciones de la investigación.

Capítulo II. Marco teórico donde se toman en cuenta los antecedentes del estudio de tesis, bases teóricas y científicas, y definición de términos.

Capítulo III. Encontramos el sistema de hipótesis, las variables y la operacionalización de las mismas.

Capítulo IV. Metodología de la investigación donde hacemos mención sobre el método, procedimientos, técnicas; instrumentos, población muestral, tipo y nivel de investigación y diseño de investigación.

Capítulo V. Procedimientos y análisis de datos luego planteamos las conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos.

Manifiesto que mi trabajo es la expresión de nuestra realidad plasmada en una investigación.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

En las diferentes Instituciones educativas de la EBR, a nivel nacional, regional y local se observa un deficiente clima institucional entre los miembros que laboran en dichas instituciones afectando la buena marcha y desarrollo de la Institución; esto se debe a que no existe cultura de paz que pueda frenar la mala relación existente entre los miembros que laboran en la institución, generando descontento que lógicamente repercute en los ambientes de trabajo, desarrollando climas laborales ambiguos, tensos y autoritarios que disminuyen la capacidad del personal en sus actividades sin perder de vista el comportamiento de este, que en el común de los casos se tornan apáticos ante lo que sucede en la institución, afectando la calidad de servicio que se brinda. Hay que reiterar que en ocasiones los choques entre docentes y el personal directivo tienen sus puntos críticos en la formación de grupos existentes (nombrados y contratados, docentes aliados con el director, APAFA y otros a favor del Sub-director). Además, el diferente nivel educativo de mucho de los trabajadores produce que varias costumbres adoptadas por estos sean muy difíciles de cambiar, como por ejemplo; la divulgación de rumores y chismes, la falta de respeto por la entrega de material de trabajo, el egoísmo, el figuretismo, nivel económico, social, etc.

El clima institucional es "... el conjunto de las percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actitudes y en el comportamiento de sus miembros" (Marín, 2002).

“Una organización sólo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual. (Chiavenato I, 1994)

La **cultura de la paz** consiste en una serie de valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y previenen los conflictos tratando de atacar sus causas para solucionar los problemas mediante el diálogo y la negociación entre las personas, teniendo en cuenta un punto muy importante que son los derechos humanos, pero así mismo respetándolos y teniéndolos en cuenta en esos tratados. Esta fue definida por resolución de la ONU, siendo aprobada por la **Asamblea General** el 6 de octubre de 1999 en el Quincuagésimo tercer periodo de sesiones, Acta 53/243.

A partir de la declaración del año 2000 como el Año Internacional de la Cultura de Paz y del Decenio para una Cultura de Paz (2001-2010), la UNESCO lidera junto a organizaciones de la sociedad civil, el movimiento mundial hacia una cultura de paz. Una iniciativa clave para definir los lineamientos de la cultura de paz. A raíz de este manifiesto, en Puerto Rico desarrollamos la Agenda Puertorriqueña para una Cultura de Paz, proponiendo así áreas de acción para la construcción de la paz. Durante el Decenio para una Cultura de Paz se identifican y reconocen diversas buenas prácticas, señalando la centralidad de la educación para generar los valores, actitudes, competencias y acciones necesarias para su construcción.

Posteriormente la UNESCO destaca la importancia de otros temas transversales a la educación que se vinculan directamente con la construcción de cultura de paz. Estos son principalmente, la Educación para el Desarrollo Sostenible y la Educación para una Ciudadanía Global. Ambas

iniciativas contextualizan, enriquecen y actualizan los retos y posibilidades en la construcción de una cultura de paz en el segundo decenio del Siglo XXI y el papel que la educación puede desempeñar en este proceso.

En Las empresas a nivel mundial tales como la Royal Dutch Shell, compañía holandesa de hidrocarburos; la Microsoft empresa estadounidense dedicada al sector de la informática entre otros y en el sector educativo las universidades como Harvard, Stanford, California, de formación académica, son empresas emprendedoras que han logrado el éxito debido a una adecuada gestión, administración y un adecuado clima institucional.

En las Instituciones Educativas a nivel nacional, en el sector público se evidencia climas desfavorables en cuanto a la convivencia institucional entre los administrativos y los administrados donde es notoria la pérdida de valores y vocación de servicio para con los clientes.

A nivel local, en la ciudad de Huánuco y alrededores con relación al funcionamiento de las instituciones educativas, la gestión y administración de la institución se ve opacada por el rompimiento de relaciones reflejados en un clima institucional desfavorable y la pérdida de práctica de valores generando malestar a los miembros de la Institución Educativa.

De igual manera en la I.E. JUANA MORENO, se observa un deficiente clima institucional, donde el personal que labora en dicha institución se ve perjudicado por diversos factores como la falta de liderazgo del director, el deficiente empleo de la comunicación, la falta de rotación del personal administrativo, falta de coordinación con los docentes y personal administrativo, el no saber delegar funciones al personal, el no practicar los valores como la tolerancia, solidaridad, empatía, cooperación, etc. En

consecuencia, esto va generar un descontento, creando un clima institucional desfavorable que afectara la labor del docente, repercutiendo así en la formación de los educandos, mostrando desconfianza, falta de respeto, apatía e irresponsabilidad.

Estas observaciones realizadas, me permitió elaborar el presente trabajo de investigación.

1.2. Formulación del *Problema*

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la influencia de la cultura de paz para desarrollar la mejora del clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la influencia de la cultura de paz para desarrollar la mejora en el clima de satisfacción en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015?

¿Cuál es la influencia de la cultura de paz para desarrollar la mejora en el clima de resistencia en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015?

¿Cuál es la influencia de la cultura de paz para desarrollar la mejora en el clima de participación en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015?

1.3. Objetivos de Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la cultura de paz para desarrollar la mejora del clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015.

1.3.2. Objetivos específicos

- ✓ Establecer la influencia de la cultura de paz para desarrollar la mejora en el clima de satisfacción en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015.
- ✓ Establecer la influencia de la cultura de paz para desarrollar la mejora en el clima de resistencia en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015.
- ✓ Establecer la influencia de la cultura de paz para desarrollar la mejora en el Clima de participación en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015.

1.4. Hipótesis

1.4.1. General

La cultura de paz influye significativamente para desarrollar la mejora del clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015.

1.4.2. Específicos

- ✓ La cultura de paz influye significativamente para desarrollar la mejora en el clima de satisfacción en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015.

- ✓ La cultura de paz influye significativamente para desarrollar la mejora en el clima de resistencia en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015.
- ✓ La cultura de paz influye significativamente para desarrollar la mejora en el clima de participación en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015.

1.5. Sistema de Variables

1.5.1. Variable Independiente:

Cultura de paz.- Consiste en la ejecución de charlas sobre cultura de paz por parte de psicólogos especializados en diversos temas, con la finalidad que los docentes y todo el personal practique una serie de valores, actitudes y comportamientos rechazando la violencia y previniendo los conflictos. De tal manera que todo el personal perciba un ambiente agradable y se sientan cómodos y felices de pertenecer a la institución donde laboran, reflejados en la mejora del clima institucional.

1.5.2. Variable Dependiente:

Clima institucional. - Consiste en evaluar y comparar el clima laboral que se percibe dentro de una institución educativa mediante el cuestionario, hecha a un grupo de docentes, antes y después de la ejecución de charlas sobre cultura de paz, con la que se obtuvo información acerca de la percepción que tienen los miembros de la institución del medio laboral que los rodea. La cual arrojó un resultado favorable en el post test.

1.6. Dimensiones e indicadores de investigación

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
-----------	-------------	-------------

V.I. Cultura de paz	Rechazo a la violencia	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Los miembros del grupo respetan las opiniones de los demás. ✚ El director crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo. ✚ Se emplea el dialogo para dar solución a los conflictos. ✚ Las órdenes impartidas por el director son arbitrarias. ✚ Existe un buen clima institucional. ✚ Existe trabajo en equipo dentro de la institución. ✚ El personal directivo actúa con serenidad ante una situación problemática.
	Entendimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✚ El personal directivo apoya a las decisiones tomadas por el docente. ✚ Se tiene en cuenta el punto de vista del docente. ✚ El personal directivo trata con equidad al personal docente. ✚ Existe una buena relación y comunicación entre el personal directivo, administrativo y docente. ✚ Los docentes reconocen que divisionismo nos lleva a efectos negativos. ✚ Los docentes escuchan los problemas y buscan una solución adecuada. ✚ Los docentes que laboran en la Institución son empáticos con los demás en situaciones difíciles.
	Empatía	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Los docentes hacen que los demás miembros del grupo se sienten cómodos dentro de la Institución. ✚ El personal directivo se preocupa por el bienestar emocional del personal administrativo y docente. ✚ Los docentes comparten lo aprendido con los demás. ✚ El personal directivo comparte lo aprendido con los docentes. ✚ El personal de la Institución Educativa se solidariza con los demás en caso de problemas particulares. ✚ Existe cooperación con los demás miembros en caso de realización de actividades para el bien de la Institución.

V.D. Clima Institucional	Clima de satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> ✚ El personal directivo se desempeña como líder. ✚ En la Institución Educativa se toman las decisiones en consenso. ✚ El personal directivo respeta las diversas opiniones de sus compañeros de trabajo. ✚ El personal directivo delega funciones teniendo en cuenta las capacidades del personal. ✚ El personal directivo muestra una actitud positiva ante los problemas. ✚ El personal directivo da a conocer el estado de cuenta después de la realización de actividades.
	Clima de resistencia	<ul style="list-style-type: none"> ✚ El personal docente asiste a todas las reuniones convocadas por la dirección. ✚ El personal docente se involucra en las reuniones y plantea propuestas para dar solución a problemas. ✚ Respetas los acuerdos tomados por la mayoría. ✚ Muestras entusiasmo en el desarrollo de las tareas encomendadas. ✚ La comunicación y la relación laboral con el personal directivo es inadecuado. ✚ Crees que el personal que te rodea tiene la capacidad para solucionar problemas. ✚ Te sientes orgulloso de pertenecer a la Institución donde laboras. ✚ Eres aceptado por el grupo de trabajo de la Institución Educativa.
	Clima de participación	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Los docentes se sienten felices de formar parte de la Institución Educativa. ✚ Los docentes son comunicativos con los alumnos. ✚ Los alumnos respetan y comparten las opiniones de sus compañeros. ✚ Los alumnos se identifican con la Institución Educativa. ✚ Los alumnos se muestran empáticos con sus compañeros en situaciones difíciles.

1.7. Justificación e importancia

Justifico mi trabajo de investigación, porque considero, que la organización educativa es un sistema que juega un doble papel; reformador y conservador. La educación puede generar un proceso innovador y transformador de la sociedad, si esta se presenta dentro de un contexto abierto y flexible. Además, Justifico mi investigación porque en las actividades pedagógicas e institucionales, la gestión educativa tiene un rol importante. Los directores asumen la responsabilidad por el éxito o fracaso de la institución educativa a su cargo sea pública o privada. Él evidentemente cumplirá con la participación plena y positiva de todos los miembros de la comunidad educativa.

1.8. Viabilidad

El presente trabajo de investigación es viable porque cuenta con la pre disposición del investigador el cual facilitó el proceso de la misma, así mismo es viable pues se dispone de los recursos financieros, humanos y materiales necesarios para su ejecución. Así mismo, se ha previsto los alcances de la investigación, tenemos acceso al lugar o contexto donde se llevó a cabo la investigación.

1.9. Limitaciones

Para el desarrollo de la presente investigación, alguna de las limitaciones seria:

- **Recursos económicos:** para el desarrollo del presente trabajo de investigación, es necesario contar con los recursos económicos, a fin de solventar los gastos que ocasiona la ejecución del mismo.
- **Recursos humanos:** pocos profesionales en el medio con el tiempo disponible para brindar asesoramiento e información.

Además, por la naturaleza de la investigación, el tiempo limitado de horas de clases imposibilita el logro eficaz de la aplicación del instrumento.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A NIVEL INTERNACIONAL.

CHACÓN ARTEAGA, Nancy. (1997). En su tesis titulada: “LA FORMACION DE VALORES MORALES. PROPUESTA METODOLOGICA LA HABANA - CUBA”. Llegó a las siguientes conclusiones:

- ✓ Es necesario insertar el tema de la formación de valores dentro de la Curricula Nacional en los valores del humanismo.
- ✓ es necesario educar en valores alternativos a los dominantes en el mundo contemporáneo hegemonizado por el capitalismo salvaje y por continuas violaciones a los derechos humanos más elementales.
- ✓ Es necesario encontrar la forma en que la ciencia y la tecnología se pongan al servicio de la verdad, la justicia, la equidad, el bienestar de los individuos y de los pueblos.
- ✓ La educación en valores justamente es uno de los principales nexos entre la sociedad y la escuela.

HERRERA RAMIREZ, Inmaculada. (2007). En su tesis doctoral titulada: LOS VALORES DE LOS ADOLESCENTE, DE SUS PADRES Y PROFESORES, EN FUNCIÓN DE QUE EL CONTEXTO EDUCATIVO SEA MONOCULTURAL Y PLURICULTURAL EN GRANADA – ESPAÑA”. Llegó a la siguiente conclusión:

- ✓ Los tres valores más importantes según la muestra de la investigación son la igualdad, paz y familia. Siendo la igualdad para la gente de color negro era el segundo y undécimo para los blancos.
- ✓ Los alumnos de la universidad valoran más los valores de paz, prudencia, respeto, solidaridad, civismo, cooperación y la democracia.

A NIVEL NACIONAL

CAMACHO BERNABÉ, Norma Edith. (2010). En su tesis titulada: "DISEÑO DE ESTRATEGIAS EDUCATIVAS SUSTENTADAS EN LA FORMACIÓN DE VALORES PARA SUPERAR LA INDISCIPLINA DE LOS ALUMNOS DEL 1ER AÑO DE SECUNDARIA DE LA I.E. "MANUELA FELICIA GOMEZ" LA VICTORIA 2010". Llegó a las siguientes conclusiones:

- ✓ En la Formación de Valores no sólo se centra en el maestro y el alumno, sino va más allá porque en esta disciplina está inmersa la familia y todo el personal de la Institución Educativa, incluyendo al personal de apoyo, urge la necesidad de contar con Normas de Disciplina, que regulen la convivencia en la escuela.
- ✓ El disciplinar requiere de paciencia, perseverancia, saber poner límites, mucha comunicación por eso la comunidad educativa deben mantener un ambiente familiar.
- ✓ La Educación en Valores debe ser prioritaria en la educación.

A NIVEL REGIONAL

DURAN HILARIO, Yenny Ícela (2003), en su tesis. "SISTEMA KARAOKE PARA LA INTERNACIONALIZACIÓN DE VALORES EN LOS ALUMNOS DEL 3° GRADO "A" DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL C.N.A MARCOS

DURAN MARTEL AMARILIS-HUÁNUCO 2003”. Mencionan haber llegado a las siguientes conclusiones:

- ✓ La creación y arreglos de las pistas en el Sistema Karaoke han sido realizado dependiendo la naturaleza de los niños del 3°.
- ✓ El sistema Karaoke ha sido diseñado teniendo en cuenta las herramientas de órgano electrónico, el ordenador, los programas (Cakewalk y Banvasco) e imágenes.
- ✓ Los alumnos del 3° “A” se familiarizaron progresivamente con la entonación de las diversas canciones, lo cual se realizó con el uso de una multimedia en el centro de cómputo del C.N.A.MDM.
- ✓ En la aplicación sistemática los alumnos han demostrado entusiasmo, alegría, satisfacción y sobre todo familiaridad entre sus compañeros.

MENDEIETA CORNELIO, Manuel Federico (2014). En su tesis: “LAS FABULAS PARA DESARROLLAR EL RESPETO Y LA RESPONSABILIDAD EN LOS ALUMNOS DEL 2° DE LA I.E. N°32231 HIPÓLITO UNANUE DE OBAS-2014”. Menciona haber llegado a las siguientes conclusiones:

- ✓ Se identificó la influencia de la aplicación de las fabulas como estrategias metodológicas para desarrollar el respeto y la responsabilidad en los alumnos del 2° de la I.E. N°32231.
- ✓ Se diagnosticó el nivel en la práctica del respeto y la responsabilidad en los alumnos del 2° de la I.E. Hipólito Unanue de Obas-2014, cuando aplicamos la lista de cotejo.

LUNA JUSTO, Nely y otros (2006). En su tesis: “Programa formativo semillitas de valores en la práctica de la responsabilidad en los alumnos del

2° grado de la I.E. N° 33079 Javier Heraud Pérez Amarilis 2006". Cuyas conclusiones son:

- ✓ Se han aplicado el programa formativo "semillitas de valores" desarrollando actitudes de responsabilidad en los alumnos del 2° grado.
- ✓ El programa formativo "semillitas de valores" es efectivo para mejorar la práctica de la responsabilidad.

AGUIRRE TRUJILLO, Roger (2008) y otros en su tesis: "PROGRAMA NARRABREVE Y LA PRÁCTICA DE VALORES EN LOS ALUMNOS DE 9 A 10 AÑOS DE LA I.E. JAVIER HERAUD PÉREZ N° 33079 SAN LUIS SECTOR 5 AMARILIS HUÁNUCO 2008". (UNHEVAL). Llegaron a las siguientes conclusiones.

- ✓ Se determinó el nivel de efectividad del programa "NARRABREVE" en la práctica de valores en alumnos de 9 a 10 años de la I.E. N° 33079 Javier Heraud Pérez San Luis Sector 5 Amarilis Huánuco 2008.
- ✓ Se elaboró el programa NARRABREVE teniendo en cuenta los siguientes criterios: enseñanzas morales a través de narraciones breves (cuentos, fabulas, parábola, leyendas y mitos), que son los siguientes: diluvio de mentiras, los gatos y los ratones, el zorro y el cóndor, el cuervo y los pichones, el pastor mentiroso, las hormigas y la carachupa, el toro cachudo, el perro y el reflejo en el rio, la oveja perdida, el hijo que escapo de casa, la gallina desplumada, un perro afortunado, warmiruni, wacapucllanan, el castigo de Huamash y dos cerros.

- ✓ Se mejoró la práctica de valores (responsabilidad, honradez, veracidad y respeto) en alumnos de 9 a 10 años de la I.E. N° 33079 Javier Heraud Pérez San Luis Sector 5 Amarilis Huánuco 2008, ascendiendo del II nivel al III nivel.

TARAZONA CAMPOS, Wilfred (2006) en su tesis titulada: “PROGRAMA DE DICHOS POPULARES PARA DESARROLLAR LOS VALORES EN LOS NIÑOS DEL 6° GRADO DE LA I.E. HIPÓLITO UNANUE OBAS-2006”, llegaron a las siguientes conclusiones:

- ✓ Se evaluó el uso de los valores en los niños del 6° grado de la I.E. Hipólito Unanue Obas-2006 antes de la aplicación del programa de dichos populares, alcanzando una medida aritmética de 9.42 en la prueba y 9.21 en la pre prueba y 14 en la post prueba, ascendiendo considerablemente en un $r=4.79$.
- ✓ Se seleccionó los dichos populares como: “no hay atajo sin trabajo”, “a caballo regalado no se le mira los dientes”, “hoy por ti mañana por mí”, etc.
- ✓ Se comparó los resultados obtenidos por los alumnos en cada una de las evaluaciones realizadas para determinar la efectividad de Programa de Dichos Populares con el estadístico de prueba de Student es 9.75 mayor que 2056 de la tabla de valores críticos, y como cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

CONCEPCION GODOY, Juan y otros (2004); en su tesis titulada: “Programa de dramatización creativa para promover la práctica de valores en los niños del tercer grado de la I.E. N° 32925 Rene E. Guardian Ramírez-San Luis sector II-Amarilis-2004”. Concluyen:

- ✓ Los efectos que tuvo la aplicación del Programa de Dramatización Creativa fueron favorables como indica la prueba de hipótesis de trabajo (Hi) a través de la “t” de Student con un valor de “t” calculada igual a 13,32 que es sumamente mayor a la “t” crítica a 2,021 a un nivel de significación de 0,05 con 46 gl de libertad. Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis alternativa.
- ✓ Se elaboró y aplicó “el programa de dramatización creativa para promover la práctica de valores” en los niños del tercer grado (grupo experimental) durante un periodo de 23 días del 11 de agosto al 2 de setiembre del año 2014.
- ✓ Se evaluó y validó a través del cuestionario de Escala de Rokeach y Lickert la eficacia del programa de dramatización creativa por los resultados obtenidos al promover la práctica de valores en los niños del 3° grado.
- ✓ Se comparó los resultados del Grupo Experimental con el del Grupo de Control con una medida de 12.46 en el Grupo de Control a 17.33 en el Grupo Experimental con una diferencia de $r=4.91$
- ✓ Se mejoró la práctica de valores en los alumnos a través de dramas creativos consistentes en vivencias de la realidad cotidiana tanto en la escuela, en el hogar y la comunidad siendo estas: la responsabilidad, respeto, solidaridad y honradez rescatando las acciones buenas y las consecuencias que trae las consecuencias negativas.

2.2. BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS

2.2.1. CULTURA

Cultura, su definición verbal-etimológica, es, pues, educación, formación, desarrollo o perfeccionamiento de las facultades intelectuales y morales del hombre; y en su reflejo objetivo, cultura es el mundo propio del hombre, en oposición al mundo natural, que existiría igualmente aun sin el hombre.

Cultura, por tanto, no es solamente el proceso de la actividad humana, que Francisco Bacon llama metafóricamente la “geórgica del ánimo” (*De dignitate et augmentis scientiae*), es también el producto de tal actividad, de tal formación, o sea, es el conjunto de maneras de pensar y de vivir, cultivadas, que suelen designarse con el nombre de civilización. Así entendida, cultura es un nombre adecuado para aplicarse a todas las realizaciones características de los grupos humanos. En él están comprendidos tanto el lenguaje, la industria, el arte, la ciencia, el derecho, el gobierno, la moral, la religión, como los instrumentos materiales o artefactos en los que se materializan las realizaciones culturales y mediante los cuales surten efecto práctico los aspectos intelectuales de la cultura (edificios, instrumentos, máquinas, objetos de arte, medios para la comunicación, etcétera).

Según **Edward Tylor** 1971, “La cultura o civilización, en sentido etnográfico amplio, es aquel todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos por el hombre en cuanto miembro de la sociedad.”

M. Harris (1981). “La cultura alude al cuerpo de tradiciones socialmente adquiridas que aparecen de forma rudimentaria entre los mamíferos, especialmente entre los primates. Cuando los

antropólogos hablan de una cultura humana normalmente se refieren al estilo de vida total, socialmente adquirido, de un grupo de personas, que incluye los modos pautados y recurrentes de pensar, sentir y actuar.”

Anthony Giddens (1989). “Cultura se refiere a los valores que comparten los miembros de un grupo dado, a las normas que pactan y a los bienes materiales que producen. Los valores son ideales abstractos, mientras que las normas son principios definidos o reglas que las personas deben cumplir.”

2.2.1.1. TIPOS DE CULTURAS.

La cultura se define como el conjunto de maneras de actuar y pensar, compartidas por los hombres dentro de una sociedad. Incluye pensamientos, conocimientos, valores, sistemas de creencias, normas, lenguajes y religión. De esta manera, la cultura hace referencia a todas las informaciones y capacidades intelectuales del ser humano.

Si bien existen numerosas formas de especificar los tipos de cultura, varios expertos la han clasificado de acuerdo con dos características distintivas: las definiciones y el desarrollo de la misma.

a. Según sus definiciones:

- ✓ **Cultura tónica:** es la que engloba un listado de categorías o, como bien indica su nombre, tópicos tales como religión, sociedad, etc.
- ✓ **Cultura histórica:** aquí se entiende a la cultura como una herencia social. Indica la relación que una sociedad establece con su pasado.
- ✓ **Cultura mental:** se entiende a la cultura como todos aquellos hábitos o costumbres que diferencian a un individuo o un conjunto de individuos del resto. La cultura mental es propia de cada persona, y está ligada a sus conocimientos y capacidades.
- ✓ **Cultura estructural:** se entiende a la cultura como un conjunto de símbolos, valores, creencias y conductas reglamentadas y relacionados entre sí.

b. Según su desarrollo:

- ✓ **Cultura simbólica:** este tipo de cultura entiende que la misma se conforma a partir de la significación arbitraria otorgada, comunicada y compartida por los miembros de un grupo social.
- ✓ **Primitiva:** se caracteriza por la carencia de innovación técnica, tal como la escritura, o el desarrollo de algún tipo de economía. La cultura primitiva por sus mismas características no tiende a formar algún tipo de desarrollo.
- ✓ **Civilizada:** es aquella que a través de la creación de elementos, logra un desarrollo e innovación.

- ✓ **Analfabeta** este tipo de cultura carece de algún modo de escritura, y sólo se comunica a través del lenguaje oral.
- ✓ **Alfabeta**: se define por la implementación del lenguaje escrito y oral por parte del grupo humano que la integra.

2.2.2. CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional, atmósfera o ambiente organizacional, como se quiera llamar, a un conjunto de suposiciones, creencias, valores u normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano en que los docentes realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento. (Luis Martínez, 2010)

Si las personas que interactúan en las instituciones, establecen un contrato psicológico lo suficientemente fuerte que les permita desenvolverse en la misma; actuando de manera armónica con las normas, valores estilos de comunicación y liderazgo, comportamientos, creencias y lenguajes; conforman lo que se conoce como cultura organizacional. Definiendo este término llegamos a coincidir con **Serna. 1997. P.p. 105**. En donde define la cultura organizacional. "...como la manera en que las organizaciones hacen las cosas, establecen prioridades y dan importancia a las diferentes tareas empresariales. La cultura organizacional condiciona el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones..."

Basándose en la cita anterior se deduce que la cultura organizacional es una de las mayores fortalezas de la organización si ésta se ha desarrollado adecuadamente, caso contrario constituye

una de las principales debilidades; es por ello que, de presentarse la cultura como una debilidad, la organización deberá decidir iniciar programas. La cultura organizacional, es sin duda alguna el integrador de todas las organizaciones y/o acciones que llevan a cabo, por ende, es uno de los factores determinantes en la eficacia del recurso humano; de la aceptación de ella dependen los niveles de productividad y de calidad que se ofrezca en la institución.

2.2.3. CULTURA DE PAZ

La **ONU** en una resolución publicada el 6 de octubre de 1999, define: “La cultura de la paz, consiste en una serie de valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y previenen los conflictos tratando de atacar sus causas para solucionar los problemas mediante el diálogo y la negociación entre las personas y los grupos, teniendo en cuenta los derechos humanos y respetándolos”.

Teniendo en cuenta la definición anterior podemos afirmar que, para que en una empresa o institución se encuentre en un clima favorable, es necesario aplicar una cultura de paz, que permitirá cambiar las actitudes y comportamientos negativos que generan conflictos, ello se logrará mediante el diálogo y negociación entre los trabajadores de la Institución mejorando así el clima institucional.

Según **José Tuvilla Rayos 1998**, define: “La cultura de paz es una tentativa largamente tejida a través de cuyos hilos se ha conformado, parcialmente, un modo de organizar el mundo, basado en el derecho sagrado de vivir juntos, que se define como el conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida

que inspiran una forma constructiva y creativa de relacionarnos, para alcanzar desde una visión holística e imperfecta de la paz la armonía del ser humano consigo mismo con los demás y la naturaleza. Convivir en paz en un derecho reconocido a través del cuerpo jurídico que sostiene la democracia y representa un gran desafío para la humanidad”.

Vicenç Fisas, uno de los más preclaros investigadores españoles sobre la paz, escribía recientemente lo siguiente: “Para alguien que se dedica a la investigación sobre la paz y el desarme, reflexionar sobre lo que podría ser una cultura de paz es una verdadera necesidad y un reto de primera magnitud, especialmente si se tiene la percepción de que la cultura de la violencia está muy presente en nuestra vida cotidiana, y afecta de manera especial a millones de personas de todo el planeta que han de soportar conflictos armados de gran crueldad o situaciones de injusticia, dominación, pobreza y sufrimiento”.

2.2.3.1. DECLARACIÓN Y PROGRAMA DE ACCIÓN SOBRE UNA CULTURA DE PAZ.

Es un documento que incluye un Programa de Acción con Objetivos, estrategias, agentes principales y una Consolidación de las medidas a adoptar por todos los agentes pertinentes en los planos Nacional, Regional e Internacional, en el cual se habla de medidas para promover una Cultura de la Paz por medio, principalmente, de la educación.

En dicho documento se hace llamamiento a todos (individuos, grupos, asociaciones, comunidades educativas,

empresas e instituciones) a llevar a su actividad cotidiana un compromiso consistente basado en el respeto por todas las vidas, el rechazo a la violencia, la generosidad, el entendimiento, la preservación ambiental y la solidaridad.

Ámbitos de Acción

- Promover una cultura de paz por medio de la educación.
- Promover el desarrollo económico y social sostenible.
- Promover el respeto de todos los derechos humanos.
- Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
- Promover la participación democrática.
- Promover la comprensión, la tolerancia y la solidaridad.
- Apoyar la comunicación participativa y la libre circulación de información y conocimientos.
- Promover la paz y la seguridad internacionales para una mejor claridad.

2.2.3.2. Rechazo a la violencia.

No existe una definición clara de lo que es el rechazo a la violencia, pero si encontramos la no violencia. Que se define como una ideología como una práctica ético-política que rechaza el uso de la violencia y la agresión, en cualquiera de sus formas. Se opone al uso de la violencia como medio (método de protesta, práctica de lucha social, o como respuesta a la misma violencia) y como fin (por ejemplo, para lograr un cambio social o cambio político porque considera que todo acto violento genera más violencia. Se trata de una opción que pretende "humanizar" la sociedad, apostando y valorando

el poder de la vida ignorar ni prevenir los conflictos. Desde esta perspectiva, la obtención de los logros en la lucha social es posible porque considera que el poder de los gobernantes no es eterno ni indestructible, sino que depende del respaldo social, con consentimiento de la población. La acción no violenta busca disminuir ese poder, cuando considera que se ejerce injustamente, retirando el consentimiento y la cooperación.

La no violencia es una práctica o forma de actuación y una ideología política que consiste en no recurrir a la violencia, ya sea como método de protesta o como respuesta a la violencia. Así, hay personas que no usan la violencia, ya sea porque les resulta física o psíquicamente difícil o imposible, o porque sus creencias religiosas, morales o éticas se lo impiden de manera radical.

2.2.3.3. Entendimiento

Viene del latín: intelligere, de inter: entre y legere: elegir, seleccionar, leer; en su sentido más común y tradicional se considera como la facultad de pensar.

El entendimiento es la capacidad que tiene la mente de una persona para discernir cómo se relacionan entre sí las partes formativas o aspectos informativos de un asunto cualitativo e integrarlas. Es la capacidad de un sujeto para aprender el concepto o sustancia subyacente en un objeto. El entendimiento permite a la persona ponerse en contacto con el mundo como realidad, captando su estructura y significado.

El griego Aristóteles le atribuyó al entendimiento la capacidad de leer dentro: cuando afirma que el entendimiento logra penetrar en la interioridad, captar aquello que tiene el ser, es decir, la sustancia, el sustrato que permanece siempre único e idéntico a sí mismo, prescindiendo de las particularidades exteriores.

En el estudio del pensamiento, conocimiento y lenguaje también hay que considerar las aportaciones de la lingüística, la sociología, la lógica, y todas las ciencias humanas, por lo que el tema del entendimiento, en su complejidad, desaparece como elemento independiente y se integra dentro de un conjunto que corresponde a diversos aspectos transversales del estudio de lo que es la naturaleza humana y su evolución.

2.2.3.4. Empatía.

La empatía es la capacidad cognitiva de percibir (en un contexto común) lo que otro individuo puede sentir. También es descrita como un sentimiento de participación afectiva de una persona cuando se afecta a otra.

El término anglófono fue acuñado en 1909 por Edward B. Titchener, la empatía es un arte, una capacidad excepcional programada genéticamente en nuestro cerebro con la que sintonizar con los sentimientos e intenciones de los demás. Sin embargo, y aquí llega el problema, no todos logran “encender” esta linterna que ilumina el proceso de construcción de las relaciones más sólidas y enriquecedoras.

Algo que escuchamos con frecuencia es aquello de que “tal persona no tiene empatía”, “que aquella otra es una egoísta y que carece por completo de ella”. Bien, algo que es importante aclarar desde un principio es que nuestro cerebro dispone de una arquitectura muy afinada mediante la que favorecer esa “conexión”. La empatía, al fin y al cabo, es una estrategia más con la que mediar en la supervivencia de nuestra especie: nos permite entender a la persona que tenemos delante y nos facilita la posibilidad de establecer una relación profunda con ella.

Llamada también inteligencia interpersonal en la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner, es la capacidad cognitiva de percibir en un contexto común lo que otro individuo puede sentir. También es un sentimiento de participación afectiva de una persona en la realidad que afecta a otra.

2.2.4. CLIMA INSTITUCIONAL

Según Méndez, 2006, señala que el clima institucional es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. Según este autor puedo manifestar que esta percepción va a generar determinadas actitudes y comportamientos.

2.2.4.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

De todos los enfoques sobre el concepto de Clima organizacional, los que han demostrado mayor utilidad son: es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral” (Goncalves, 2000).

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos y estos comportamientos inciden en la organización.

A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos: El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.

El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores:

Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.). Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.).

Las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc.).

Basándonos en las consideraciones precedentes podríamos llegar a la siguiente definición de Clima Organizacional:

El Clima Organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.).

Entre otras definiciones consideramos importantes las siguientes:

- El clima Organizacional es "... el conjunto de las percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actitudes y en el comportamiento de sus miembros" (Marín, 2002).
- "Una organización sólo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual" (Chiavenato I, 1994, p.p. 36)

Apoyándonos en las citas anteriores podemos afirmar que para lograr una buena organización con un clima eficiente es importante la cooperación de los miembros de la institución, alcanzando así objetivos comunes.

2.2.4.1.1. Tipos de clima organizacional

Likert, (citado por Brunet, 1987), en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas,

cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona Brunet que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia institucional.

✓ **Clima de tipo autoritario: Sistema I - Autoritarismo explotador.**

Este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

✓ **Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista.**

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que

tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

- ✓ **Clima de tipo participativo: Sistema III – Consultivo.** La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.
- ✓ **Clima de tipo participativo: Sistema IV Participación en grupo.** La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

2.2.4.1.2. IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La atención al clima organizacional está siendo cada día más importante para los directivos en las empresas e instituciones, ya que se ha probado su existencia real, y su poderosa incidencia en los resultados de la gestión, convirtiéndose en una práctica recurrente en las organizaciones contemporáneas, dada la influencia recíproca entre el ambiente de trabajo y el desempeño de sus recursos humanos, y por ende, su incidencia directa en los resultados y el éxito de la gestión.

El clima organizacional es "...el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman." (Forehand y Gilmer)

El autor considera que el clima organizacional de una entidad, "...no es más que el ambiente donde las personas realizan diariamente su labor, las relaciones de los jefes con sus subordinados, las relaciones entre el personal de la propia Empresa, incluyendo las relaciones con los clientes y proveedores, así como el grado de motivación que tienen los trabajadores. En suma, es la expresión personal de la "percepción" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la participación".

2.2.4.1.3. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Existen una serie de características del clima laboral que son importantes conocer para poder realizar un diagnóstico de clima

Organizacional. Rodríguez (2001) menciona que el clima Organizacional se caracteriza por.

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

Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa.

- ✓ El clima organizacional 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. A su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- ✓ Problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral es decir sus empleados pueden estar insatisfechos.

Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Litwin y Stinger postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían, el clima existente en una determinada empresa.

Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

- **Estructura.** Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e mal estructurado.
- **Responsabilidad (empowerment).** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
- **Recompensa.** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- **Desafío.** Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
- **Relaciones.** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo

grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

- **Cooperación.** Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
- **Estándares.** Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
- **Conflictos.** Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
- **Identidad.** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

El conocimiento del Clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento

manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

Otros autores sugieren medir el Clima organizacional por medio de las siguientes dimensiones:

- ✓ Actitudes hacia la compañía y la gerencia de la empresa.
- ✓ Actitudes hacia las oportunidades de ascenso.
- ✓ Actitudes hacia el contenido del puesto.
- ✓ Actitudes hacia la supervisión.
- ✓ Actitudes hacia las recompensas financieras.
- ✓ Actitudes hacia las condiciones de trabajo.
- ✓ Actitudes hacia los compañeros de trabajo.

“El clima se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede haber un clima de satisfacción, resistencia, participación.”

2.2.4.1.4. Clima de satisfacción.

Clima de satisfacción, es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta. **(Ironto: 2007).**

Concretamente, podemos señalar que clima de satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada

en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.” (Torres, 2007).

La satisfacción laboral mejora la productividad global de la organización y reduce el agotamiento laboral. Así, el estudio del clima laboral debe ser una acción necesaria para determinar qué factores deben ser tratados con el fin mejorarlos e incidir positivamente en el clima de trabajo de la institución, organismo o ayuntamiento.

La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral. Por el otro lado, si es muy poca o llega a ser nula la satisfacción en las labores que desempeña el empleado, observaremos que la insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro.

La satisfacción laboral, resalta a la vista de cualquier directivo, empresario; pues es pieza vital en el ensamble de la productividad, más sin embargo, existen empresas tan preocupadas solamente en tener un alto nivel de productividad, descuidando este rubro, obteniendo una respuesta adecuada a esta desatención laborando bajo el emblema “Hacen que me pagan y yo hago como que trabajo” iniciando así un círculo de insatisfacción y baja productividad, teniendo a un personal mal remunerado, improductivo y por lo tanto insatisfecho.

Si existe una insatisfacción laboral es posible que se vaya deteriorando la imagen de la empresa, Institución así como la calidad de sus productos y servicios o el desempeño del docente, por ende, bajando los niveles de productividad y calidad, haciendo más lento el crecimiento y desarrollo de la organización.

2.2.4.1.5. Clima de resistencia

El clima de resistencia es una actuación que puede complicar la situación de una institución sea estatal o privada; la adaptación a acontecimientos externos puede dar lugar a resistencias y tensión, porque hay que hacer un reajuste interno y dar lugar a objeciones por parte de las personas que se tienen que someter a estos cambio, les cuesta y pueden negarse a colaborar, pueden hacerlo, pero sin demasiado presión, pueden acceder pero cometer fallos.

¿Qué se puede hacer ante esta situación?

Mantener una buena comunicación interna en la Institución que se haga entender a las personas que laboran, las razones y mejoras que suponen los cambios; y además es necesario ofrecer a los trabajadores una buena posibilidad de formación y capacitación que les permita adaptarse a los cambios con facilidad.

Resistencia al cambio

Puede dar lugar a inseguridades, miedos, mayores necesidades, incertidumbre y otras actitudes, sin embargo, el

cambio se convierte en ocasiones necesario para el buen funcionamiento de una empresa, Institución educativa u otros.

Según **Kurt Lewin**, existen tres causas para la resistencia al cambio:

- La cultura organizacional que guía la conducta de los trabajadores que se sienten amenazados cuando hay que hacer cambios radicales.
- El interés propio, las razones que afectan al deseo al cambio, como la costumbre o la motivación y capacitación.
- La percepción de metas y estrategias de la organización, no entendida porque se necesita un cambio o meta nueva.

Para poder vencer la resistencia al cambio hay que ser consciente de que esta resistencia existe. Intentar conocer las causas que dan lugar a esta resistencia al cambio y luchar contra las causas que dan lugar a ello de la mejor manera posible. En ocasiones basta con una buena comunicación. Hay que comprender que muchas veces los cambios son buenos, que los cambios son una variable permanente en la vida, y hacérselo comprender a los demás.

2.2.4.1.6. Clima de participación.

Esto se refiere a las actividades que incrementan el número de personas a quienes se les permite involucrarse en la resolución de problemas del establecimiento de metas y la generación de nuevas ideas. Se ha demostrado que la participación incrementa la calidad y la aceptación de las decisiones la que promueve el bienestar de los empleados.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **CLIMA INSTITUCIONAL.** Según Studs Terkel, el clima se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede haber un clima de satisfacción, resistencia, participación.
- **CLIMA DE PARTICIPACIÓN.** - Esto se refiere a las actividades que incrementan el número de personas a quienes se les permite involucrarse en la resolución de problemas del establecimiento de metas y la generación de nuevas ideas.
- **CLIMA DE RESISTENCIA.** se define como reacción negativa que ejercen los individuos o los grupos que pertenecen a una organización ante la modificación de algunos parámetros del sistema organizativo.
- **CLIMA DE SATISFACCIÓN.** Es un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. Entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo.
- **CULTURA DE PAZ.-** Según José Tuvilla Rayos, la cultura de paz se define como el conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida que inspiran una forma constructiva y creativa de relacionarnos, para alcanzar desde una visión holística e imperfecta de la paz la armonía del ser humano consigo mismo con los demás y la naturaleza.
- **ENTENDIMIENTO.** - Es la capacidad que tiene la mente de una persona para discernir cómo se relacionan entre sí las partes formativas o aspectos informativos de un asunto cualitativo e

integrarlas. Es la capacidad de un sujeto para aprender el concepto o sustancia subyacente en un objeto. El entendimiento permite a la persona ponerse en contacto con el mundo como realidad, captando su estructura y significado. Relación amistosa basada en la confianza y en el mutuo conocimiento. Acuerdo al que llegan dos o más personas mediante el cual expresan su conformidad con algo.

- **EMPATÍA.** - Sentimiento de participación afectiva de una persona en la realidad que afecta a otra. la empatía consiste en ser capaz de ponerse en la situación de los demás.
- **RECHAZO A LA VIOLENCIA.** Es una práctica o forma de actuación y una ideología política que consiste en no recurrir a la violencia, ya sea como método de protesta o como respuesta a la violencia.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación está enfocada dentro de la investigación aplicada porque tiene como objetivo demostrar cómo influye la “cultura de paz” variable independiente en el clima institucional variable dependiente. Las investigaciones aplicadas son la respuesta efectiva y fundamentada a un problema detectado; dicha investigación concentra su atención en las posibilidades fácticas de llevar a la práctica las teorías generales. Es decir, se interesa fundamentalmente por la propuesta de solución en un contexto físico-social específico. según Sampiere (2011).

3.2. Diseño y esquema de la investigación:

Es de diseño experimental en su variante pre-experimental en el cual se manipuló la Variable Independiente, es decir se trabajó con el grupo experimental.

$$\text{GE} = \text{O}_1 \text{_____} \text{X} \text{_____} \text{O}_2$$

Donde:

GE= Grupo experimental

O1; O2= pre prueba y pos prueba

X = manipulación de la variable independiente

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población.

Estuvo conformado por los docentes de la Institución Educativa “JUANA MORENO, que hacen un total de 70 personas.

Nivel	Cantidad de docentes
Primaria	40
Secundaria	30
Total	70

3.3.2. Muestra.

La muestra no probabilística donde los profesores que conforman la muestra son elegidos a criterio del investigador haciendo un número de 50.

Grupo experimental	Nivel	Cantidad de docentes
	Primaria	28
	Secundaria	22
Total		50

3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrumentos para la Colecta de Datos

Para el desarrollo de la investigación se seleccionó y validó el siguiente instrumento:

Cuestionario.- El diseño de este cuestionario constituye la herramienta fundamental para el éxito en la obtención de datos y la comprobación de la hipótesis, se elaboró en función a las variables, dimensiones e indicadores que se encuentran en la matriz de consistencia, con la finalidad de recoger los datos sobre el clima

institucional que existe en la Institución Educativa Juana Moreno en el 2015.

3.5 TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

3.5.1 Técnicas Para la Colecta de Datos

Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de observación para medir el clima institucional por medio de un instrumento de evaluación: Esta técnica se aplicó al grupo experimental, con la finalidad de recoger datos relacionados al desarrollo del clima institucional en los docentes de la I. E. “Juana Moreno” de Huánuco en el 2015.

3.5.2 Técnicas Para el Procesamiento de Datos

- a) La Revisión y Consistenciación de la Información.** - Este paso consistió básicamente en depurar la información revisando los datos contenidos en los instrumentos de trabajo de campo, con el propósito de ajustar los llamados datos primarios (juicio de expertos).
- b) Clasificación de la Información.** - Se llevó a cabo con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de las variables independiente y dependiente.
- c) La Codificación y Tabulación.** - La codificación es la etapa en la que se formará un cuerpo o grupo de símbolos o valores de tal manera que los datos serán tabulados, generalmente se efectuará con números o letras. La tabulación manual se realizará ubicando cada una de las variables en los grupos establecidos en la clasificación de datos, o sea en la distribución de frecuencias. También se utilizará la tabulación mecánica, aplicando programas o

paquetes estadísticos de sistema computarizado.

3.5.3 Técnicas Para el Análisis e Interpretación de Datos

a) Estadística Descriptiva para Cada Variable

Medidas de Tendencia central. - Se calculará la media, mediana y moda de los datos agrupados.

Medidas de Dispersión. - Se calculó la desviación típica o estándar, coeficiente de variación y la kurtosis de los datos.

b) Estadística Inferencial para Cada Variable

Se aplicará la prueba de hipótesis de diferencias de medias usando la distribución normal.

3.5.4 Técnicas Para la Presentación de Datos

a) Cuadros Estadísticos Bidimensionales. - Con la finalidad de presentar datos ordenados y así facilitar su lectura y análisis, se construirá cuadros estadísticos de tipo bidimensional, es decir, de doble entrada porque en dichos cuadros se distingue dos variables de investigación.

b) Gráficos de Columnas o Barras. - Servirá para relacionar las puntuaciones con sus respectivas frecuencias, es propio de un nivel de medición por intervalos, es el más indicado y el más comprensible.

3.5.6 Técnicas Para el Informe Final

a) La Redacción Científica. - Se llevó a cabo siguiendo las pautas que se fundamenta con el cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco. Es decir, cumpliendo con un diseño o esquema del informe, y para la redacción se tendrá en

cuenta: el problema estudiado, los objetivos, el marco teórico, la metodología, técnicas utilizadas, el trabajo de campo, análisis de los resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones propuestas.

b) Sistema Computarizado. - Asimismo, el informe se preparó, utilizando distintos procesadores de textos, paquetes y programas, insertando gráficos y textos de un archivo a otro. Algunos de estos programas son: Word y Excel (hoja de cálculo y gráficos) como también el SPSS en su versión 21.

CAPÍTULO IV

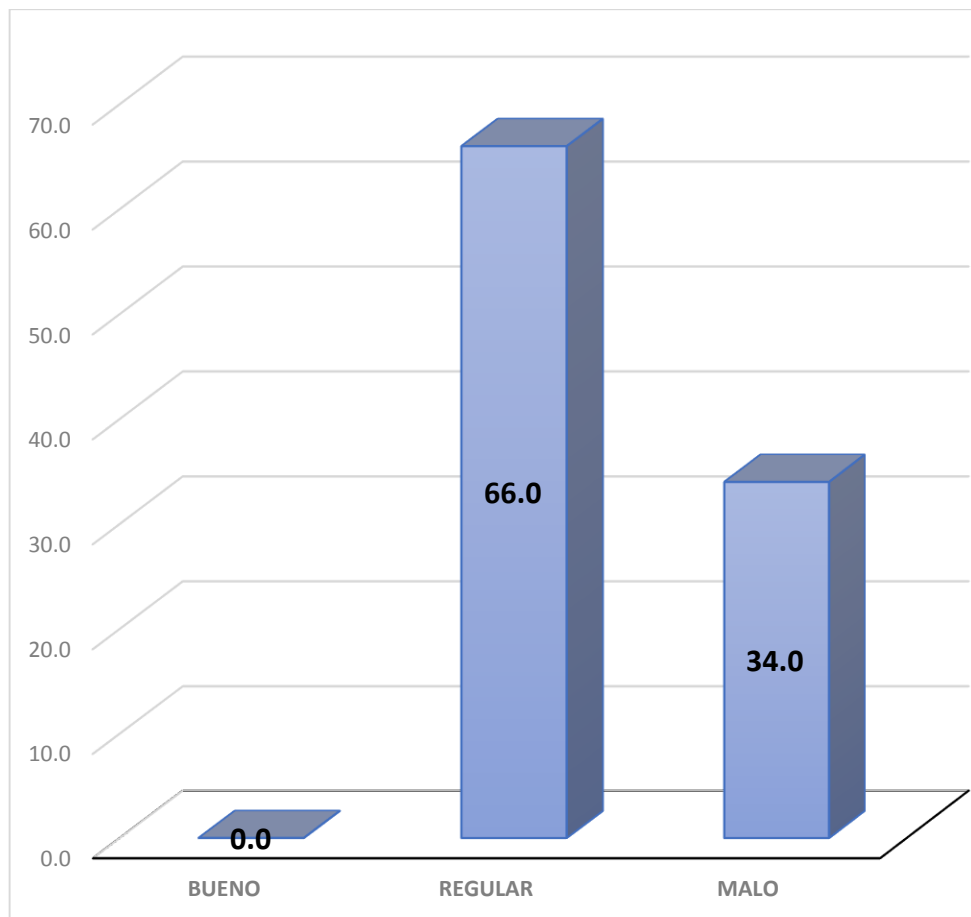
RESULTADOS

A continuación, presentamos los resultados sistematizados en gráficos estadísticos, medidas de tendencia central, medidas de variabilidad y dócima de hipótesis, los mismos que facilitarán el análisis y la interpretación correspondiente.

4.1 Análisis e Interpretación de Resultados de la Preprueba

GRÁFICO N° 01

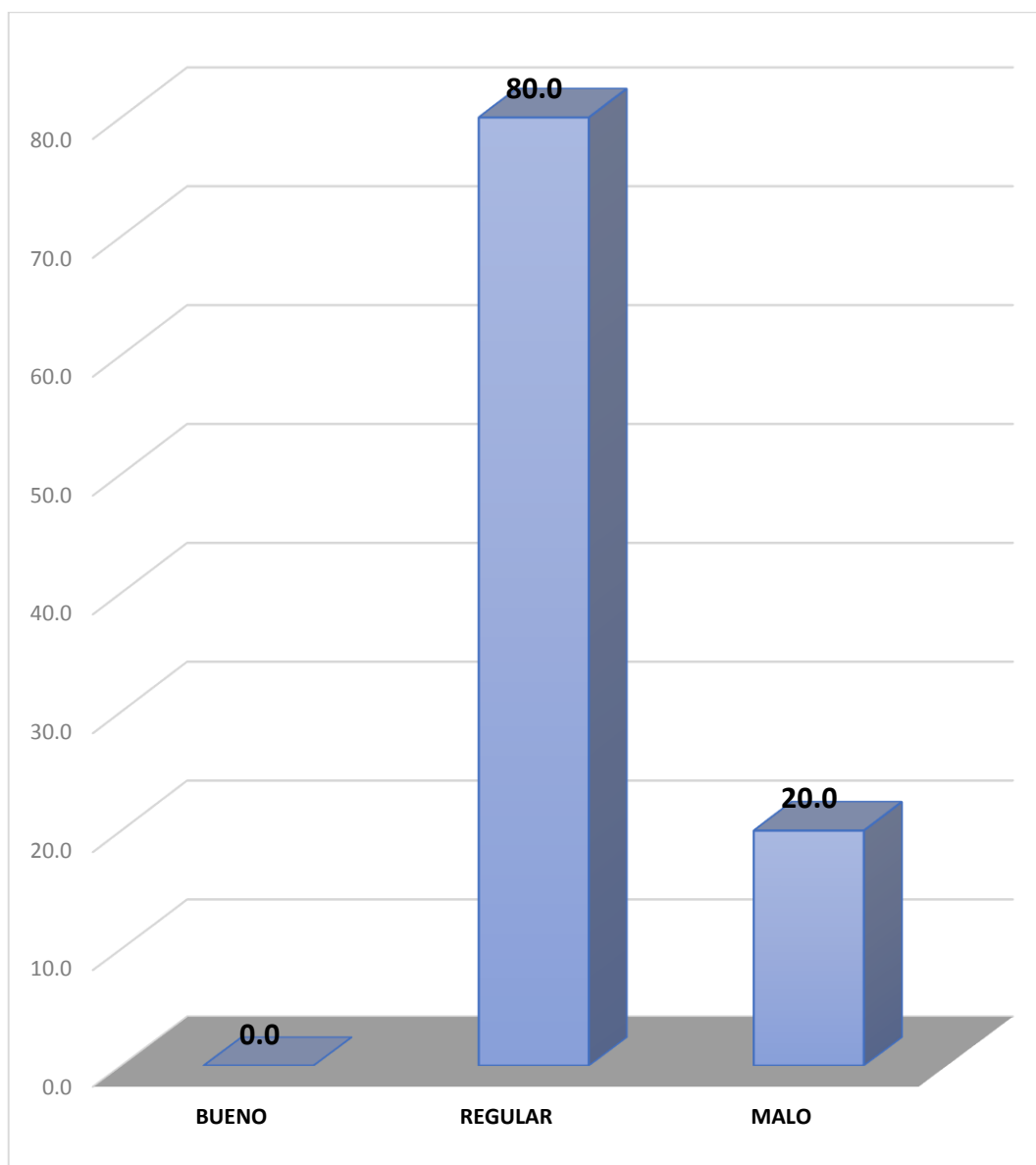
CLIMA INSTITUCIONAL DURANTE LA PREPRUEBA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUANA MORENO, HUÁNUCO-2015



En el gráfico N° 01 se observa el puntaje obtenido en la pre prueba por los docentes de la institución educativa Juana Moreno, con respecto al clima Institucional, el mayor porcentaje de los datos es el 66 % (33) y 34%(17) se ubican en el segundo y tercer intervalo respectivamente.

GRÁFICO N° 02

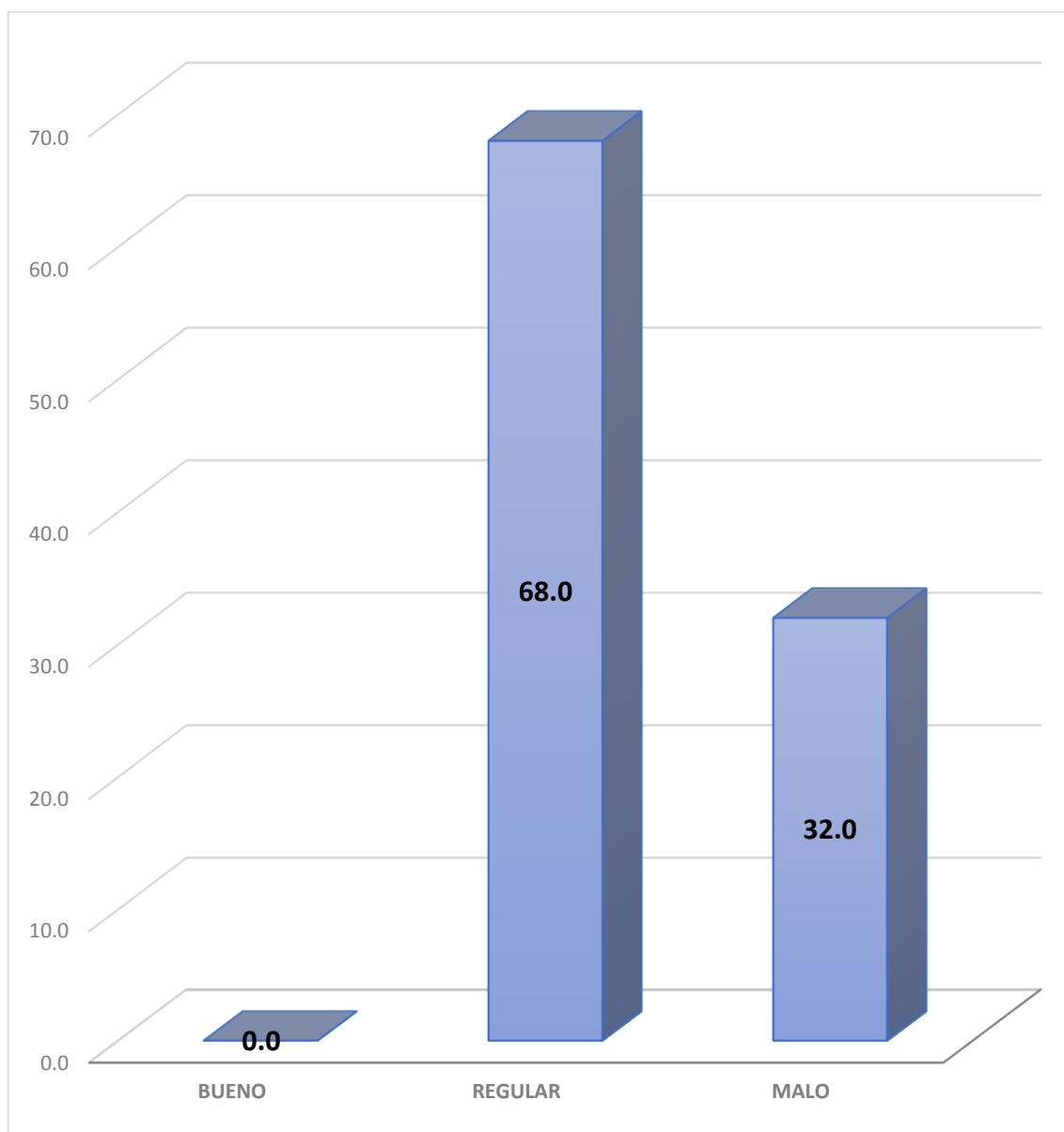
**CLIMA INSTITUCIONAL EN SU DIMENSIÓN SATISFACCIÓN DURANTE LA
PREPRUEBA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUANA
MORENO, HUÁNUCO-2015**



En el gráfico N°02 se observa el puntaje obtenido en la pre prueba por los docentes de la institución educativa Juana Moreno, con respecto al clima laboral en su dimensión satisfacción, el mayor porcentaje de los datos es el 80 % (40) y 20%(10) se ubican en el segundo y tercer intervalo respectivamente.

GRÁFICO N° 03

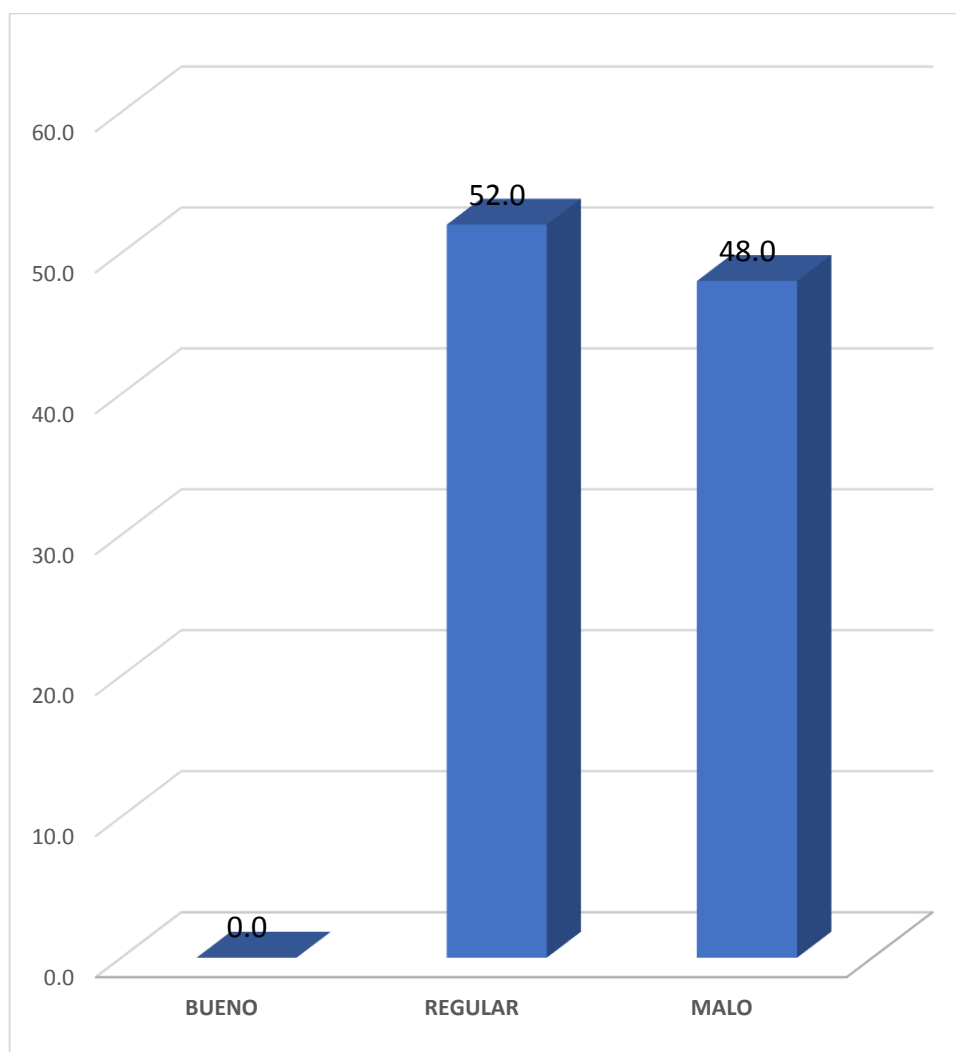
**CLIMA INSTITUCIONAL EN SU DIMENSIÓN RESISTENCIA DURANTE LA
PREPRUEBA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUANA
MORENO, HUÁNUCO-2015**



En el gráfico N°03 se observa el puntaje obtenido en la pre prueba por los docentes de la institución educativa Juana Moreno, con respecto al clima laboral en su dimensión resistencia, el mayor porcentaje de los datos es el 68 % (34) y 32 % (16) se ubican en el segundo y tercer intervalo respectivamente.

GRÁFICO Nº 04

**CLIMA INSTITUCIONAL EN SU DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN DURANTE LA
PREPRUEBA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUANA
MORENO, HUÁNUCO-2015**

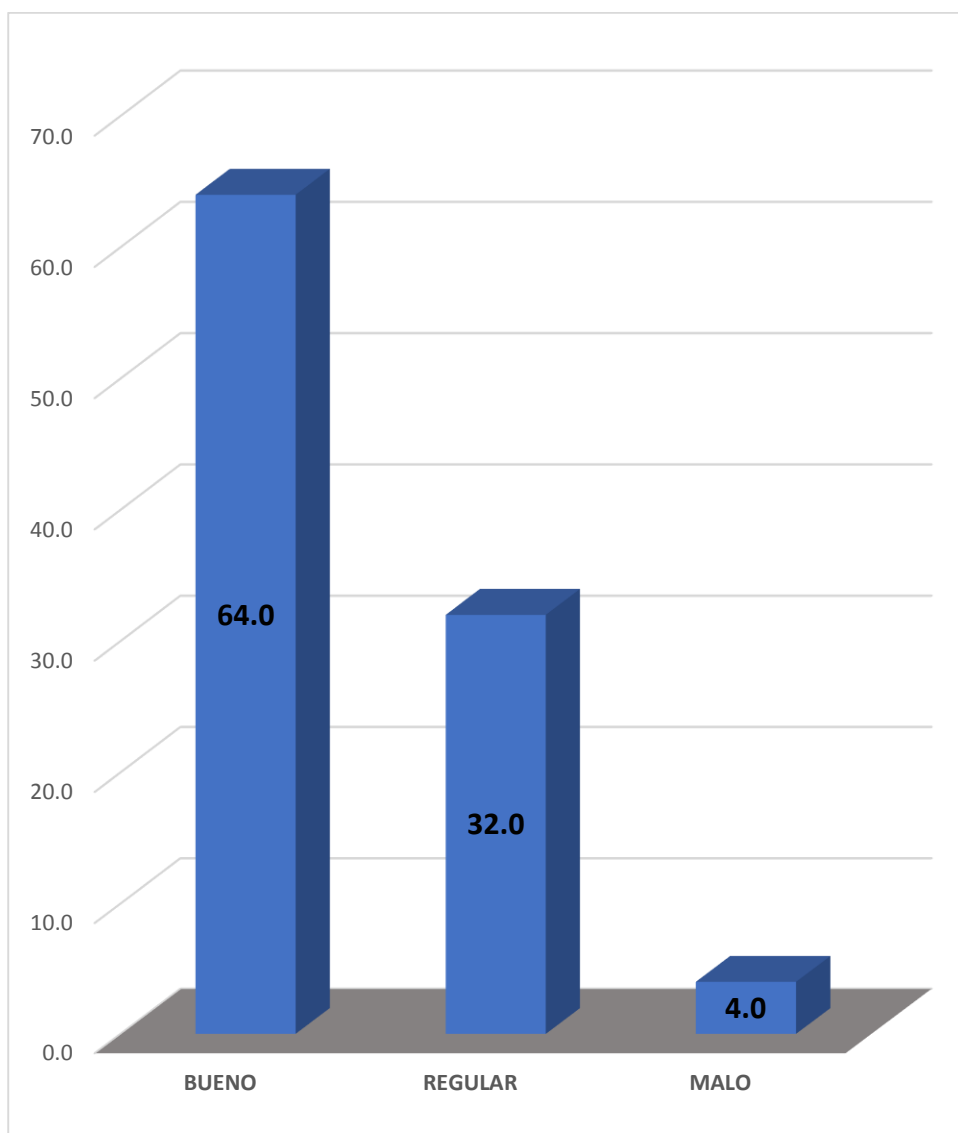


En el gráfico Nº04 se observa el puntaje obtenido en la pre prueba por los docentes de la institución educativa Juana Moreno, con respecto al clima laboral en su dimensión participación, el mayor porcentaje de los datos es el 52 % (26) y 48 % (24) se ubican en el segundo y tercer intervalo respectivamente

4.2 Análisis e Interpretación de Resultados de la Pos prueba

GRÁFICO N° 05

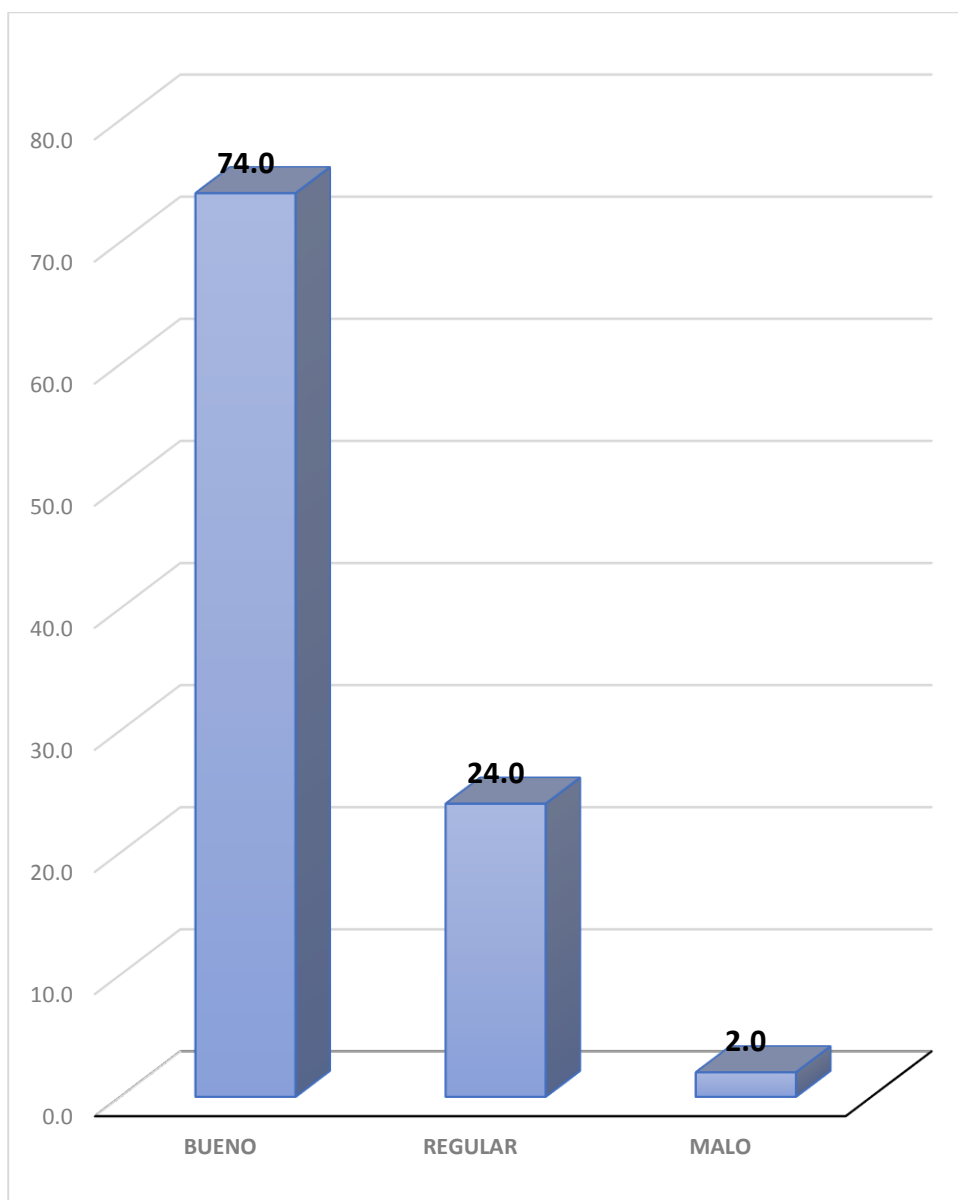
CLIMA INSTITUCIONAL DURANTE LA POSPRUEBA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUANA MORENO, HUÁNUCO-2015



En el gráfico N° 05 se observa el puntaje obtenido en la pos prueba por los docentes de la institución educativa Juana Moreno, con respecto al clima laboral, el mayor porcentaje de los datos es el 64 % (32) y 32%(16) se ubican en el primer y segundo intervalo respectivamente.

GRÁFICO N° 06

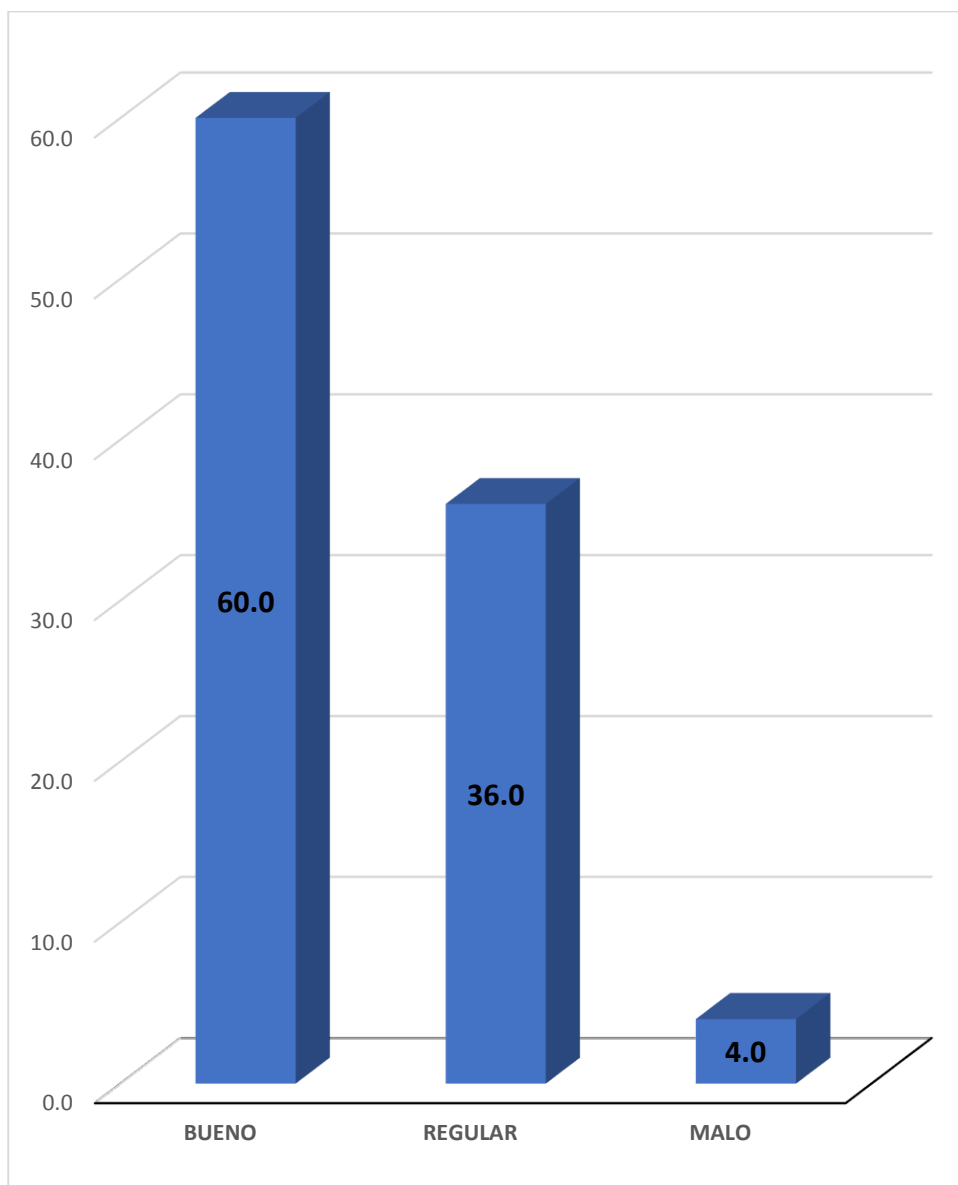
**CLIMA INSTITUCIONAL EN SU DIMENSIÓN SATISFACCIÓN DURANTE LA
POSPRUEBA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUANA
MORENO, HUÁNUCO-2015**



En el gráfico N°06 se observa el puntaje obtenido en la pos prueba por los docentes de la institución educativa Juana Moreno, con respecto al clima laboral en su dimensión satisfacción, el mayor porcentaje de los datos es el 74% (37) y 24%(12) se ubican en el primer y segundo intervalo respectivamente.

GRÁFICO Nº 07

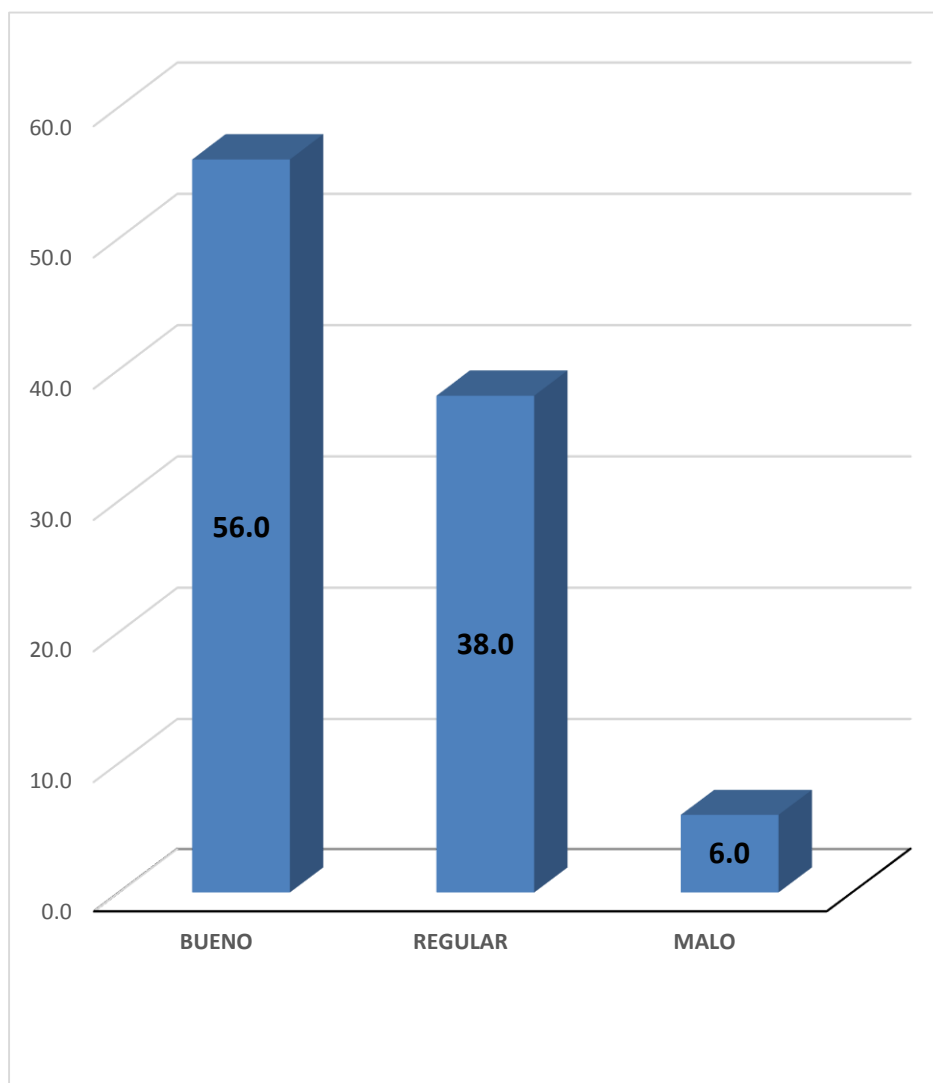
**CLIMA INSTITUCIONAL EN SU DIMENSIÓN RESISTENCIA DURANTE LA
POSPRUEBA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUANA
MORENO, HUÁNUCO-2015**



En el gráfico Nº07 se observa el puntaje obtenido en la pos prueba por los docentes de la institución educativa Juana Moreno, con respecto al clima laboral en su dimensión resistencia, el mayor porcentaje de los datos es el 60% (30) y 36 % (18) se ubican en el primer y segundo intervalo respectivamente.

GRÁFICO Nº 08

CLIMA INSTITUCIONAL EN SU DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN DURANTE LA POSPRUEBA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUANA MORENO, HUÁNUCO-2015



En el gráfico Nº08 se observa el puntaje obtenido en la pos prueba por los docentes de la institución educativa Juana Moreno, con respecto al clima laboral en su dimensión participación, el mayor porcentaje de los datos es el 56% (28) y 38 % (19) se ubican en el primer y segundo intervalo respectivamente.

4.3.1 Prueba de Hipótesis

Con la finalidad de elevar el nivel de la investigación y darle el carácter científico, nos permitimos someter a prueba nuestra hipótesis, de modo que la contrastación de la hipótesis formulada sea generalizable. Para tal efecto se ha considerado los siguientes pasos:

a) Formulación de la Hipótesis

H₀: El clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno no mejora con la aplicación de la cultura de paz.

$$H_0 : \mu_1 \leq \mu_2$$

H_a: El clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno sí mejora con la aplicación de un programa sobre cultura de paz.

$$H_A : \mu_1 > \mu_2$$

b) Determinación si la prueba es unilateral o bilateral

La hipótesis alterna indica que la prueba es unilateral de cola a la derecha, porque se trata de verificar una sola probabilidad.

c) Determinación del nivel de significatividad de la prueba

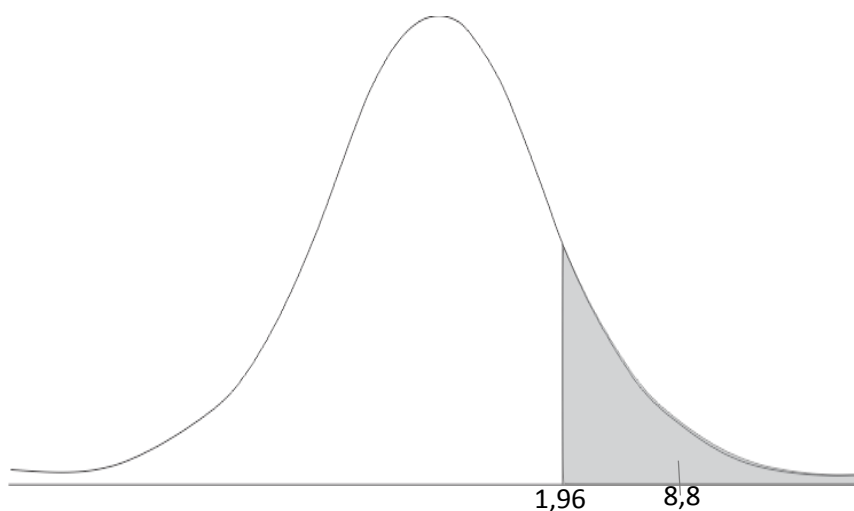
Asumimos el nivel de significancia de la prueba del 5%, en consecuencia, el nivel de confiabilidad es del 95 %.

Selección del estadístico de prueba: Un estadístico de prueba es una cantidad numérica que se calcula a partir de los datos de una muestra y que se utiliza para tomar una decisión de rechazar o no la hipótesis nula. Como la muestra es grande ($n \geq 31$), aplicaremos el estadístico de prueba de diferencias de medias con la distribución **Z**. Según **Martínez Bernardino**, en su texto “Estadística y Muestreo”.

d) **Regla de decisión:** Una regla de decisión es un enunciado que indica la condición según el cual se acepta o rechaza la hipótesis nula, para el cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo. Así para $\alpha = 0,05$ (nivel de significación del 5%) encontramos en la tabla de probabilidades normales el coeficiente crítico $Z_c = 1,96$.

a) **Cuadro de la prueba**

CLIMA LABORAL		
Media	44.38	73.02
Varianza (conocida)	138	396
Observaciones	50	50
Diferencia hipotética de las medias	0	
Z	8.8	
Valor crítico de z	1.96	



b) **Cálculo estadístico de la prueba:** $Z = 8,8$

c) **Toma de decisiones**

El valor de $Z = 8,8$ se ubica a la derecha de $Z_c = 1,96$ que es la zona de rechazo,

por lo tanto descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, se tiene datos suficientes que nos prueban que si aplicamos la cultura de paz sí mejoraremos el clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno. Se confirma de esta manera lo hallado en el análisis realizado.

4.3.2 Prueba de Hipótesis

Con la finalidad de elevar el nivel de la investigación y darle el carácter científico, nos permitimos someter a prueba nuestra hipótesis, de modo que la contrastación de la hipótesis formulada sea generalizable. Para tal efecto se ha considerado los siguientes pasos:

e) Formulación de la Hipótesis

H₀: El clima Institucional en su dimensión satisfacción de los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno no mejora con la aplicación de la cultura de paz.

$$H_0 : \mu_1 \leq \mu_2$$

H_a: El clima Institucional en su dimensión satisfacción de los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno sí mejora con la aplicación de la cultura de paz. $H_A : \mu_1 > \mu_2$

f) Determinación si la prueba es unilateral o bilateral

La hipótesis alterna indica que la prueba es unilateral de cola a la derecha, porque se trata de verificar una sola probabilidad.

g) Determinación del nivel de significatividad de la prueba

Asumimos el nivel de significancia de la prueba del 5%, en consecuencia, el nivel de confiabilidad es del 95 %.

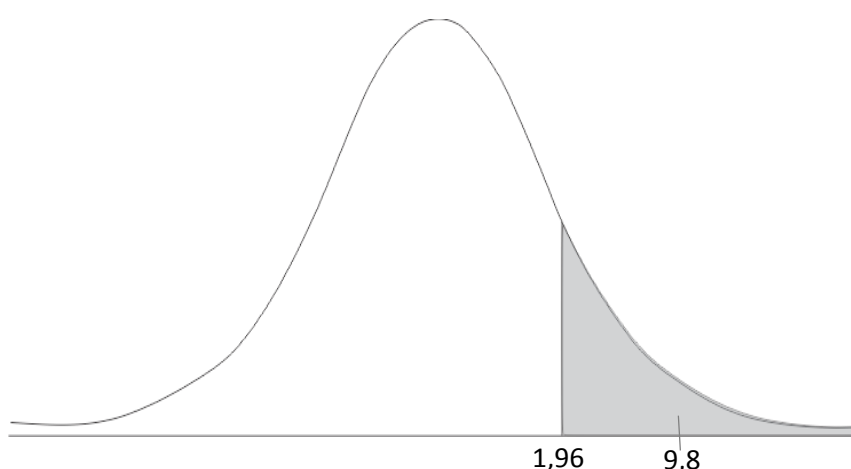
Selección del estadístico de prueba: Un estadístico de prueba es una cantidad numérica que se calcula a partir de los datos de una muestra y que se utiliza para tomar una decisión de rechazar o no la hipótesis nula. Como la muestra es grande

($n \geq 31$), aplicaremos el estadístico de prueba de diferencias de medias con la distribución **Z**. Según **Martínez Bernardino**, en su texto “Estadística y Muestreo”.

- h) **Regla de decisión:** Una regla de decisión es un enunciado que indica la condición según el cual se acepta o rechaza la hipótesis nula, para el cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo. Así para $\alpha = 0,05$ (nivel de significación del 5%) encontramos en la tabla de probabilidades normales el coeficiente crítico $Z_c = 1,96$.

d) **Cuadro de la prueba**

SATISFACCION		
Media	14.32	23.28
Varianza (conocida)	9	33
Observaciones	50	50
Diferencia hipotética de las medias	0	
Z	9.8	
Valor crítico de z	1.96	



e) **Cálculo estadístico de la prueba:** $Z = 9,8$

f) **Toma de decisiones**

El valor de $Z = 9,8$ se ubica a la derecha de $Z_c = 1,96$ que es la zona de rechazo, por lo tanto descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, se tiene datos suficientes que nos prueban que si aplicamos la cultura de paz sí mejoraremos el clima laboral en su dimensión satisfacción en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno. Se confirma de esta manera lo hallado en el análisis realizado.

4.3.3 Prueba de Hipótesis

Con la finalidad de elevar el nivel de la investigación y darle el carácter científico, nos permitimos someter a prueba nuestra hipótesis, de modo que la contrastación de la hipótesis formulada sea generalizable. Para tal efecto se ha considerado los siguientes pasos:

i) Formulación de la Hipótesis

H₀: El clima Institucional en su dimensión resistencia de los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno no mejora con la aplicación de la cultura de paz. $H_0 : \mu_1 \leq \mu_2$

H_a: El clima Institucional en su dimensión resistencia de los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno sí mejora con la aplicación de la cultura de paz.

$$H_A : \mu_1 > \mu_2$$

j) Determinación si la prueba es unilateral o bilateral

La hipótesis alterna indica que la prueba es unilateral de cola a la derecha, porque se trata de verificar una sola probabilidad.

k) Determinación del nivel de significatividad de la prueba

Asumimos el nivel de significancia de la prueba del 5%, en consecuencia, el nivel de confiabilidad es del 95 %.

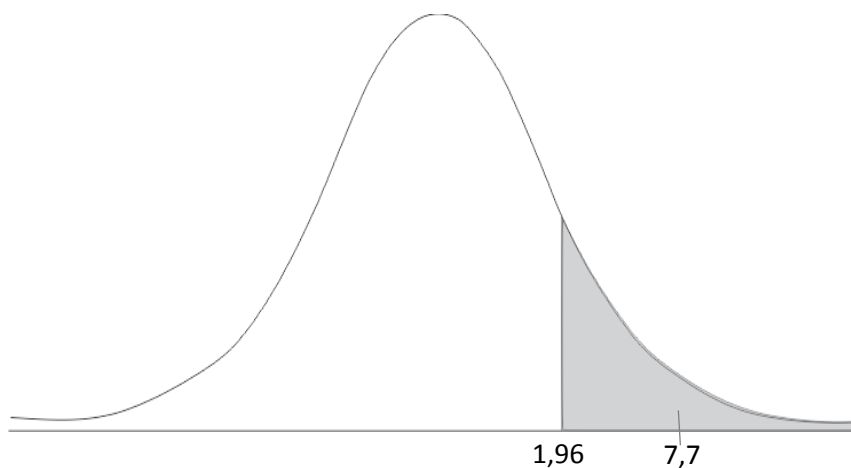
Selección del estadístico de prueba: Un estadístico de prueba es una cantidad

numérica que se calcula a partir de los datos de una muestra y que se utiliza para tomar una decisión de rechazar o no la hipótesis nula. Como la muestra es grande ($n \geq 31$), aplicaremos el estadístico de prueba de diferencias de medias con la distribución **Z**. Según **Martínez Bernardino**, en su texto “Estadística y Muestreo”.

- 1) **Regla de decisión:** Una regla de decisión es un enunciado que indica la condición según el cual se acepta o rechaza la hipótesis nula, para el cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo. Así para $\alpha = 0,05$ (nivel de significación del 5%) encontramos en la tabla de probabilidades normales el coeficiente crítico $Z_c = 1,96$.

g) **Cuadro de la prueba**

RESISTENCIA		
Media	16.24	25.42
Varianza (conocida)	22	50
Observaciones	50	50
Diferencia hipotética de las medias	0	
Z	7.7	
Valor crítico de z	1.96	



h) Cálculo estadístico de la prueba: $Z = 7,7$

i) Toma de decisiones

El valor de $Z = 7,7$ se ubica a la derecha de $Z_c = 1,96$ que es la zona de rechazo, por lo tanto descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, se tiene datos suficientes que nos prueban que si aplicamos la cultura de paz sí mejoraremos el clima laboral en su dimensión resistencia en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno. Se confirma de esta manera lo hallado en el análisis realizado.

4.3.4 Prueba de Hipótesis

Con la finalidad de elevar el nivel de la investigación y darle el carácter científico, nos permitimos someter a prueba nuestra hipótesis, de modo que la contrastación de la hipótesis formulada sea generalizable. Para tal efecto se ha considerado los siguientes pasos:

m) Formulación de la Hipótesis

H₀: El clima Institucional en su dimensión participación de los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno no mejora con la aplicación de la cultura de paz.

$$H_0 : \mu_1 \leq \mu_2$$

H_a: El clima Institucional en su dimensión participación de los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno sí mejora con la aplicación de la cultura de paz.

$$H_A : \mu_1 > \mu_2$$

n) Determinación si la prueba es unilateral o bilateral

La hipótesis alterna indica que la prueba es unilateral de cola a la derecha, porque se trata de verificar una sola probabilidad.

o) Determinación del nivel de significatividad de la prueba

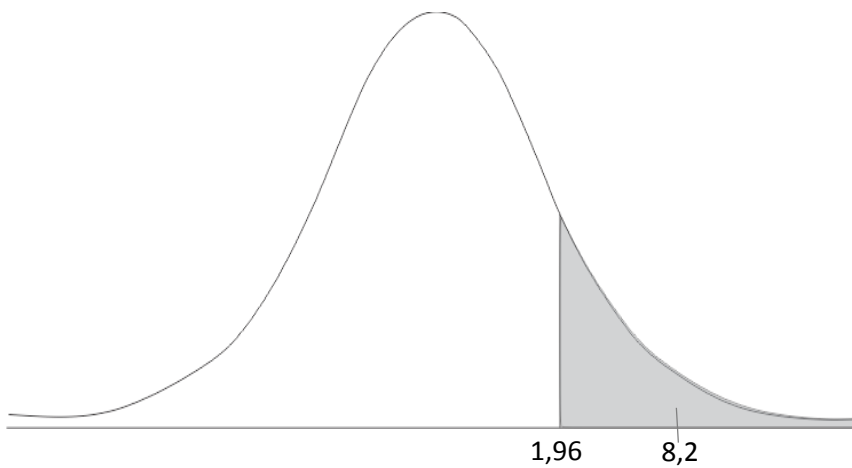
Asumimos el nivel de significancia de la prueba del 5%, en consecuencia, el nivel de confiabilidad es del 95 %.

Selección del estadístico de prueba: Un estadístico de prueba es una cantidad numérica que se calcula a partir de los datos de una muestra y que se utiliza para tomar una decisión de rechazar o no la hipótesis nula. Como la muestra es grande ($n \geq 31$), aplicaremos el estadístico de prueba de diferencias de medias con la distribución **Z**. Según **Martínez Bernardino**, en su texto “Estadística y Muestreo”.

p) **Regla de decisión:** Una regla de decisión es un enunciado que indica la condición según el cual se acepta o rechaza la hipótesis nula, para el cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo. Así para $\alpha = 0,05$ (nivel de significación del 5%) encontramos en la tabla de probabilidades normales el coeficiente crítico $Z_c = 1,96$.

j) **Cuadro de la prueba**

PARTICIPACION		
Media	14.9	25.12
Varianza (conocida)	21	57
Observaciones	50	50
Diferencia hipotética de las medias	0	
Z	8.2	
Valor crítico de z	1.96	



k) Cálculo estadístico de la prueba: $Z = 8,2$

l) Toma de decisiones

El valor de $Z = 8,2$ se ubica a la derecha de $Z_c = 1,96$ que es la zona de rechazo, por lo tanto descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, se tiene datos suficientes que nos prueban que si aplicamos la cultura de paz sí mejoraremos el clima laboral en su dimensión participación en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno. Se confirma de esta manera lo hallado en el análisis realizado.

CONCLUSIONES

1. Mediante el resultado referido cultura de paz entre docentes y directivos de la I.E. Juana Moreno, se manifiesta una influencia significativa al aplicar dicho instrumento, este resultado en gran medida tiene que ver con las condiciones adecuadas y prácticas constantes de valores para interrelacionarse; entre ellas el buen trato, la cordialidad; la reciprocidad, empatía; esto se demuestra en el comportamiento de los docentes y representan normas valoradas dentro del grupo, teniendo en cuenta los meses que compartimos nuestras labores. En ese sentido podríamos decir entonces, que el clima Institucional entre directivos y docentes entre sí, se evidencian relaciones interpersonales más cercanas y positivas, de tal manera favoreciendo una adecuada atmosfera dentro de la Institución Educativa
2. Es necesario destacar la existencia de un clima Institucional de mucha satisfacción ya que los docentes en esta dimensión demuestran un mejor desenvolvimiento en el ámbito laboral y una adecuada intervención y manejo de toma de decisiones, respeto a los demás demostrando actitudes positivas ante cualquier dificultad. Esta situación es favorable para la Institución porque existe un rechazo a la violencia y esto invita sobre todo a participar en las actividades y al logro de muchos objetivos propuestos con atención a la calidad en la escuela.
3. En tanto referirnos al clima de resistencia, de acuerdo a las percepciones de los docentes se han encontrado evidencias de resistencia a diversos cambios que en toda entidad existe y dentro de la institución no es una excepción, debe en un momento dado cambiar; esta situación fue muy relevante y sobre todo en el entendimiento entre sus miembros, pero los

docentes asumieron retos a favor y para influenciar de manera positiva ante esta dimensión; la cual se demostró en el caso de los directivos asumiendo responsabilidades, y en los docentes tomando conciencia de los cambios para la mejora en el ámbito laboral.

4. En cuanto al clima de participación los docentes demostraron confianza, entusiasmo, y sobre todo mucha empatía compartiendo en cada actividad, con sentimiento de solidaridad mutua entre docentes y directivos de la Institución Educativa. Los docentes se sienten apoyados por el director en situaciones de labor pedagógica y administrativa. Así todos se sienten involucrados; la misma que se verá proyectada en forma directa en los alumnos.

SUGERENCIAS

1. Se sugiere a los docentes, aplicar el instrumento cultura de paz, y otras variables como desempeño docente, con la finalidad de establecer hallazgos comunes o diferentes que ayuden a explicar en forma sistemática el nivel de influencia del clima Institucional en estas dimensiones propuestas, considerándose los resultados como parte del proyecto educativo institucional.
2. Se recomienda elaborar programas de capacitación en el mejoramiento del clima institucional; para la Institución Educativa participante en la investigación, a fin de enmendar deficiencias y limitaciones. Asimismo y a manera preventiva emplear estos programas proyectados hacia otras instituciones educativas de Huánuco.
3. En base al estudio, se sugiere realizar charlas, talleres, estudios, etc., sobre el tema de clima y cultura, con la finalidad de lograr que las instituciones educativas se encuentren a la vanguardia en el trabajo de este tema.
4. Se sugiere a los docentes participar de manera activa en el fortalecimiento del clima institucional, en especial en las dimensiones de satisfacción, resistencia y participación, a fin de contribuir al desarrollo de la calidad educativa de la institución donde labora.

BIBLIOGRAFÍA

- Marín, M. (2002) *Relación entre el clima organizacional en una empresa del sector petroquímico*. Tesis de licenciatura. Universidad Católica Andrés Bello.
- Chiavenato I. (1994) *introducción a la teoría administración de recursos humanos*, colombia, edic. McGraw-Hill
- Tylor E. (1971) *British evolucionismo cultural*
- Harris M. (1981) *El desarrollo del materialismo cultural*, EE.UU.
- Giddens A. (1989) *La Cultura*
- Brunet L (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: editorial Trillas.
- Martínez L. (2010) *documento de internet*, <http://www.monografias.com/trabajos6/clior/clior.shtml>.
- Serna H. (1997) *gerencia estratégica*, Colombia, edit. LTD.
- La ONU en una resolución publicada el 6 de octubre de 1999, CULTURA DE PAZ.
- TUVILLA, J. (2002), *Cultura de paz: desafío para la cultura del siglo XXI*.
- Vicenç Fisas (1998) *cultura de paz y gestión de conflictos*, Barcelona, edit. Icaria.
- Edward, B. (2009) *manifiesto humanístico*, edit. LEA
- Méndez C. (2006), *clima organizacional*, Colombia, edit. Centro editorial Universidad del Rosario
- Gonclaves A. (2000) *fundamentos del clima organizacional*, sociedad latinoamericana para la calidad (SLD)

- Likert, (citado por Brunet, 1987), clima organizacional, New York, edit. INTERAMERICANA.
- Forehand y Gilmer (1964) environmental variation in studies of organizational behavior. Psychological Bulletin.
- Hernandez P. y Rodríguez S. (1994) introducción a la administración. Un enfoque teorico practico. Mexico:McGra-Hill
- Litwin G. y Stringer H. (1978) clima organizacional, New York.
- *Irondo J. (2007) clima Laboral. //www.orggames.org/contexto.htm.*
- *Torres 2007 satisfacción laboral*
- *Lewin K. cultura organizacional*
- *tuvilla J. (2004) cultura de paz.*
- *Sampiere (2011) Marco metodológico.*

MATRIZ DE CONSISTENCIA
TITULO: LA CULTURA DE PAZ Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JUANA MORENO”, HUÁNUCO - 2015.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA			
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u> ¿Cuál es la influencia de la cultura de paz para desarrollar la mejora del clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECIFICOS</u> ¿Cuál es la influencia de la cultura de paz para desarrollar la mejora en el clima de satisfacción en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la cultura de paz para desarrollar la mejora en el clima de resistencia en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la cultura de paz para</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> Determinar la influencia de la cultura de paz para desarrollar la mejora del clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015.</p> <p><u>OBJETIVO ESPECIFICOS</u> Establecer la influencia de la cultura de paz para desarrollar la mejora en el clima de satisfacción en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015.</p> <p>Establecer la influencia de la cultura de paz para desarrollar la mejora en el clima de resistencia en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015.</p>	<p><u>HIPOTESIS GENERAL</u> La cultura de paz influye significativamente para desarrollar la mejora del clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015.</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</u> La cultura de paz influye significativamente para desarrollar la mejora en el clima de satisfacción en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015.</p> <p>La cultura de paz influye significativamente para desarrollar la mejora en el clima de resistencia en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015.</p> <p>La cultura de paz influye significativamente para desarrollar la mejora en el clima de participación en los docentes de la</p>	<p>V. I.</p> <p>CULTURA DE PAZ</p>	<p>Rechazo a la violencia.</p> <p>entendimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Los miembros del grupo respetan las opiniones de los demás. ✚ El director crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo. ✚ Se emplea el dialogo para dar solución a los conflictos. ✚ Las órdenes impartidas por el director son arbitrarias. ✚ Existe un buen clima institucional. ✚ Existe trabajo en equipo dentro de la institución. <ul style="list-style-type: none"> ✚ El personal directivo actúa con serenidad ante una situación problemática. ✚ El personal directivo apoya a las decisiones tomadas por el docente. ✚ Se tiene en cuenta el punto de vista del docente. ✚ El personal directivo trata con equidad al personal docente. ✚ Existe una buena relación y comunicación entre el personal directivo, administrativo y docente. ✚ Los docentes reconocen que divisionismo nos lleva a efectos negativos. ✚ Los docentes escuchan los problemas y buscan una solución adecuada. 	<p>Tipo de investigación El tipo de investigación está enfocada dentro de la investigación aplicada porque tiene como objetivo demostrar cómo influye la “cultura de paz” variable independiente en el clima institucional variable dependiente. Las investigaciones aplicadas son la respuesta efectiva y fundamentada a un problema detectado; dicha investigación concentra su atención en las posibilidades fácticas de llevar a la práctica las teorías generales. Es decir, se interesa fundamentalmente por la propuesta de solución en un contexto físico-social específico. según Sampiere (2011).</p> <p>Diseño y esquema de investigación Es de diseño experimental en su variante pre-experimental en el cual se manipuló la Variable Independiente, es decir se trabajó con el grupo experimental.</p>			
						<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">GE= 01</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">X</td> <td style="width: 30%; text-align: right;">02</td> </tr> </table>	GE= 01	X	02
GE= 01	X	02							

desarrollar la mejora en el clima de participación en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015?	Establecer la influencia de la cultura de paz para desarrollar la mejora en el Clima de participación en los docentes de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015.	Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco-2015.		Empatía	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Los docentes que laboran en la Institución son empáticos con los demás en situaciones difíciles. ✚ Los docentes hacen que los demás miembros del grupo se sienten cómodos dentro de la Institución. ✚ El personal directivo se preocupa por el bienestar emocional del personal administrativo y docente. ✚ Los docentes comparten lo aprendido con los demás. ✚ El personal directivo comparte lo aprendido con los docentes. ✚ El personal de la Institución Educativa se solidariza con los demás en caso de problemas particulares. ✚ Existe cooperación con los demás miembros en caso de realización de actividades para el bien de la Institución. 	<p>Donde: GE= Grupo experimental O1; O2= pre prueba y pos prueba X = manipulación de la variable independiente</p> <p>Población: Estuvo conformado por los docentes de la Institución Educativa "JUANA MORENO, que hacen un total de 70 personas.</p> <p>Muestra: La muestra no probabilística donde los profesores que conforman la muestra son elegidos a criterio del investigador haciendo un número de 50.</p> <p>DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Instrumentos para la Colecta de Datos Para el desarrollo de la investigación se seleccionó y validó el siguiente instrumento: Cuestionario.- El diseño de este cuestionario constituye la herramienta fundamental para el éxito en la obtención de datos y la comprobación de la hipótesis,</p>
			V. D. CLIMA INSTITUCION AL	Clima de satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> ✚ El personal directivo se desempeña como líder. ✚ En la Institución Educativa se toman las decisiones en consenso. ✚ El personal directivo respeta las diversas opiniones de sus compañeros de trabajo. ✚ El personal directivo delega funciones teniendo en cuenta las capacidades del personal. ✚ El personal directivo muestra una actitud positiva ante los problemas. ✚ El personal directivo da a conocer el estado de cuenta 	

					después de la realización de actividades.	se elaboró en función a las variables, dimensiones e indicadores que se encuentran en la matriz de consistencia, con la finalidad de recoger los datos sobre el clima institucional que existe en la Institución Educativa Juana Moreno en el 2015.
			Clima de resistencia	<ul style="list-style-type: none"> ✚ El personal docente asiste a todas las reuniones convocadas por la dirección. ✚ El personal docente se involucra en las reuniones y plantea propuestas para dar solución a problemas. ✚ Respetas los acuerdos tomados por la mayoría. ✚ Muestras entusiasmo en el desarrollo de las tareas encomendadas. ✚ La comunicación y la relación laboral con el personal directivo es inadecuado. ✚ Crees que el personal que te rodea tiene la capacidad para solucionar problemas. ✚ Te sientes orgulloso de pertenecer a la Institución donde laboras. ✚ Eres aceptado por el grupo de trabajo de la Institución Educativa. 		
			Clima de participación	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Los docentes se sienten felices de formar parte de la Institución Educativa. ✚ Los docentes son comunicativos con los alumnos. ✚ Los alumnos respetan y comparten las opiniones de sus compañeros. ✚ Los alumnos se identifican con la Institución Educativa. ✚ Los alumnos se muestran empáticos con sus compañeros en situaciones difíciles. 		

ANEXOS

Profesores resolviendo el Pre test



Profesores trabajando en las charlas



Profesores exponiendo sus experiencias





DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS

IE. "JUANA MORENO"



JR. CRESPO Y CASTILLO N°789
Tif. -525745 – Huánuco

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JUANA MORENO – HUANUCO

HACE CONSTAR:

Por medio de la presente se hace constar que la profesora Deisy Guisela Rivera Avila con DNI N° 45799702, domicilio La Despensa KM – 8 ha **ejecutado el proyecto de tesis titulado:** CULTURA DE PAZ COMO ALTERNATIVA DE SOLUCION PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "JUANA MORENO", HUÁNUCO-2015. Desde el 16 de marzo del 2015 hasta el 26 de septiembre de 2015, para optar el grado de magister, demostrando durante su permanencia puntualidad, responsabilidad, y conocimiento en el cargo asignado.

Se expide la presente constancia a petición del interesado para los fines estime conveniente.

Huánuco, 26 de noviembre del 2015.




Lic. Américo Armando Gómez Yacolca

Director

INSTRUMENTO Y VALIDACIÓN

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

I.E. : Institución Educativa Juana Moreno

NIVEL: Primaria () Secundaria ()

Cargo : _____

INDICACIONES:

A continuación se le presenta un conjunto de enunciados sobre clima institucional, su apoyo permitirá el desarrollo idóneo del presente trabajo de investigación. Solicitamos a usted responder con toda sinceridad marcando con un aspa "X" solo una alternativa para cada enunciado, teniendo en cuenta la siguiente escala.

1: nunca	2: casi nunca	3: muy pocas veces	4: casi siempre	5: siempre
-------------	------------------	--------------------	--------------------	------------

PARTE I: Cultura de paz (variable independiente)

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Rechazo a la violencia					
1	Los miembros del grupo respetan las opiniones de los demás.					
2	El director crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.					
3	Se emplea el dialogo para dar solución a los conflictos.					
4	Las órdenes impartidas por el director son arbitrarias.					
5	Existe un buen clima institucional.					
6	Existe trabajo en equipo dentro de la institución.					
	Entendimiento	1	2	3	4	5
7	El personal directivo actúa con serenidad ante una situación problemática.					
8	El personal directivo apoya a las decisiones tomadas por el docente.					
9	Se tiene en cuenta el punto de vista del docente.					
10	El personal directivo trata con equidad al personal docente.					
11	Existe una buena relación y comunicación entre el personal directivo, administrativo y docente.					
12	Los docentes reconocen que divisionismo nos lleva a efectos negativos.					
13	Los docentes escuchan los problemas y buscan una solución adecuada.					
	Empatía	1	2	3	4	5
14	Los docentes que laboran en la Institución son empáticos con los demás en situaciones difíciles.					
15	Los docentes hacen que los demás miembros del grupo se sienten cómodos dentro de la Institución.					
16	El personal directivo se preocupa por el bienestar emocional del personal administrativo y docente.					
17	Los docentes comparten lo aprendido con los demás.					
18	El personal directivo comparte lo aprendido con los docentes.					
19	El personal de la Institución Educativa se solidariza con los demás en caso de problemas particulares.					
20	Existe cooperación con los demás miembros en caso de realización de actividades para el bien de la Institución.					

PARTE II: Clima Institucional (variable dependiente)

Nº	ÍTEMS	ESCALA
----	-------	--------

	Satisfacción	1	2	3	4	5
1	El personal directivo se desempeña como líder.					
2	En la Institución Educativa se toman las decisiones en consenso.					
3	El personal directivo respeta las diversas opiniones de sus compañeros de trabajo.					
4	El personal directivo delega funciones teniendo en cuenta las capacidades del personal.					
5	El personal directivo muestra una actitud positiva ante los problemas.					
6	El personal directivo da a conocer el estado de cuenta después de la realización de actividades.					
	Resistencia	1	2	3	4	5
7	El personal docente asiste a todas las reuniones convocadas por la dirección.					
8	El personal docente se involucra en las reuniones y plantea propuestas para dar solución a problemas.					
9	Respetas los acuerdos tomados por la mayoría.					
10	Muestras entusiasmo en el desarrollo de las tareas encomendadas.					
11	La comunicación y la relación laboral con el personal directivo es inadecuado.					
12	Creer que el personal que te rodea tiene la capacidad para solucionar problemas.					
13	Te sientes orgulloso de pertenecer a la Institución donde laboras.					
14	Eres aceptado por el grupo de trabajo de la Institución Educativa.					
15	El personal docente asiste a todas las reuniones convocadas por la dirección.					
	Participación	1	2	3	4	5
16	Los docentes se sienten felices de formar parte de la Institución Educativa.					
17	Los docentes son comunicativos con los alumnos.					
18	Los alumnos respetan y comparten las opiniones de sus compañeros.					
19	Los alumnos se identifican con la Institución Educativa.					
20	Los alumnos se muestran empáticos con sus compañeros en situaciones difíciles.					

PLAN DE INVESTIGACIÓN

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

**“LA CULTURA DE PAZ Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
“JUANA MORENO”, HUÁNUCO – 2015”.**

PLAN DE INSTRUMENTO DE CULTURA DE PAZ

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA : JUANA MORENO
- 1.2. DIRECTOR : AMERICO ARMANDO GOMEZ YACOLCA
- 1.3. INVESTIGADORA : DEISY GUISELA RIVERA AVILA

II. PROPÓSITO:

La presente investigación tiene como propósito establecer distintas actividades para fomentar el clima institucional dentro de la institución, para ello se ha programado la realización de charlas sobre cultura de paz, considerando que se debe descubrir de manera significativa la relación y el clima institucional que viven los actores educativos dentro de la Institución Educativa “JUANA MORENO” de Huánuco, en sus distintas dimensiones propuesto dentro de la variable dependiente.

III. METAS A LOGRAR:

- 3.1. Aplicar de manera sistematizada el instrumento sobre “cultura de paz”.
- 3.2. Registrar el clima de satisfacción, resistencia y participación de los docentes frente al clima institucional en lo referente al rechazo a la violencia, entendimiento y empatía.
- 3.3. Cumplir con el cronograma de las fechas programadas.

IV. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

INDICADORES	Marzo	abril	Mayo		Junio	Julio		Setiembre	
	17	15	4	20	22	1	21	2	25
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Los miembros del grupo respetan las opiniones de los demás. ✚ El director crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo. 	C1								
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Se emplea el dialogo para dar solución a los conflictos. ✚ Las órdenes impartidas por el director son arbitrarias. 		C2							

<ul style="list-style-type: none"> ✚ Existe un buen clima institucional. ✚ Existe trabajo en equipo dentro de la institución. ✚ El personal directivo actúa con serenidad ante una situación problemática. 			C3						
<ul style="list-style-type: none"> ✚ El personal directivo apoya a las decisiones tomadas por el docente. ✚ Se tiene en cuenta el punto de vista del docente. ✚ El personal directivo trata con equidad al personal docente. 			C4						
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Existe una buena relación y comunicación entre el personal directivo, administrativo y docente. ✚ Los docentes reconocen que el divisionismo nos lleva a efectos negativos. 				C5					
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Los docentes escuchan los problemas y buscan una solución adecuada. ✚ Los docentes que laboran en la Institución son empáticos con los demás en situaciones difíciles. 					C6				
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Los docentes hacen que los demás miembros del grupo se sientan cómodos dentro de la Institución. ✚ El personal directivo se preocupa por el bienestar emocional del personal administrativo y docente. 						C7			

<ul style="list-style-type: none"> ✚ Los docentes comparten lo aprendido con los demás. ✚ El personal directivo comparte lo aprendido con los docentes. 								C8	
<ul style="list-style-type: none"> ✚ El personal de la Institución Educativa se solidariza con los demás en caso de problemas particulares. ✚ Existe cooperación con los demás miembros en caso de realización de actividades para el bien de la Institución. 								C9	

V. MATERIALES:

- Copias
- Papelotes
- Cartulina
- Plumones

**VI. INSTRUMENTO DE EVALUACION:
CUESTIONARIO**

VII. ANEXOS:
Actividades (temas)

CHARLA 1

Mis decisiones:

¿Qué buscamos?

Que las y los docentes y personal directivo conozcan y comprendan la importancia de tomar decisiones respetando las opiniones para crear un ambiente de confianza.

Materiales y recursos:

- Situaciones para analizar en grupo.
- Plumones.
- Papelógrafo.

Motivación:

Iniciamos la sesión preguntando a los docentes y personal directivo:

¿Qué significa para ustedes tomar decisiones?

¿Qué decisiones han tomado en la última reunión que hubo?

¿Cómo se sintieron al hacerlo?

¿Tuvieron dificultades para tomar esas decisiones?

¿Han podido ser escuchados para tomar decisiones en la reunión anterior?

¿Es fácil tomar decisiones?

Escuchamos las respuestas y las vamos registrando en un papelote. Reflexionamos sobre la importancia de aprender a tomar decisiones, ya que en nuestra vida diaria debemos determinar qué hacer ante diversas situaciones.

Análisis y reflexión de la información propia y compartida en la charla.

Señalamos que en nuestras vidas constantemente debemos tomar decisiones, desde las más pequeñas, como qué fruta comer o qué camino tomar para solucionar un problema con nuestros niños en aula, hasta las más grandes e importantes, como qué acciones llevar a cabo para mejorar nuestra calidad de vida. Cualquier decisión que tomemos, o dejemos de tomar, tendrá implicancias en nuestra vida y en las de los demás, aunque hay decisiones más importantes y con mayores consecuencias que otras. Nuestras decisiones van formando nuestro propio camino, fortaleciendo nuestra autonomía, ya que formamos parte de este equipo de trabajo dentro de la Institución Educativa, y nos hacen más responsables y seguros de lo que queremos.

Luego, a través de una dinámica, formamos grupos de trabajo y entregamos a cada grupo un texto, indicando una situación problemática. Promovemos que cada grupo analice la situación, proponga posibles soluciones al problema y seleccione la mejor alternativa, tomando en cuenta los siguientes pasos:

- Identificar exactamente cuál es el problema.
- Buscar información acerca de ello.
- Hacer una lista de las alternativas y evaluar cada una de ellas.
- Seleccionar la alternativa más adecuada.
- Tomar la decisión.

Luego cada grupo presentara la situación problemática analizada, las posibles alternativas que encontraron y la decisión que consideraron más adecuadas, la cual puede no coincidir con los ejemplos que proporcionamos. Después, explicaran el porqué de la solución elegida.

De manera ágil y dinámica, reflexionamos sobre las respuestas de cada grupo.

Conclusiones y toma de decisiones

Para terminar la sesión con la charla, compartiremos las siguientes ideas de fuerza:

- Tomar decisiones significa elegir una de varias opciones posibles y asumir las consecuencias de esa elección.
- Aprender a tomar decisiones y a la vez respetar lo que el otro dice sin llegar a la violencia.
- Tomar decisiones es una herramienta importante para sentirnos fuertes, seguros y seguras.
- Una decisión adecuada es la que nos hace sentir satisfechos, nos ayuda a crecer, a ser mejores y a buscar el bienestar de todas las personas implicadas, y así trabajar de manera consensuada.
- Las mejores decisiones contribuyen en nuestras vidas, y también en la mejora del clima institucional.

Situaciones para analizar en grupo

<p>Situación A: Yari no hizo cumplió con la comisión que le había tocado y tampoco hizo la sesión de aprendizaje, por lo que sus colegas se molestaron. Ella sabe que el director es muy estricto en cuanto al cumplimiento de las comisiones y que, si el director se entera le pondrá un memorándum.</p>	<p>Solución 1: Yari decide hablar con sus colegas para que le ayuden a hablar con el director, y se comprometa a cumplir con sus comisiones en la próxima vez. Solución 2: Yari no asiste a la reunión. Solución 3: Yari presenta su renuncia antes que el director se entere de su falta de cumplimiento en su comisión.</p>
<p>Situación B: Un jefe de una empresa embazadora tomo la decisión autoritaria y los trabajadores de la empresa tienen temor a contradecirlo, a pesar de que la decisión afecta al despido de los trabajadores.</p>	<p>Solución 1: deciden quedarse callados para evitar ser despedidos ellos mismos. Solución 2: algunos trabajadores amenazan con denunciarlo y hacer que su empresa se vaya a la quiebra. Solución 3: deciden formar una comisión para dialogar con el jefe</p>

	de la empresa, con el fin de hacerle entender una solución beneficiosa para todos.
<p>Situación C: Cristian debe ir a su trabajo pero para llegar debe cruzar el río con bote, pero se da con la sorpresa que las lluvias son continuas, y que el río está muy crecido y le da temor.</p>	<p>Solución 1: regresa a su casa y le comenta a su esposa lo peligroso que está el río y que por eso no se subió al bote.</p> <p>Solución 2: no asiste al trabajo y se queda en los alrededores donde encuentra a otros colegas que no cruzaron el río.</p> <p>Solución 3: a pesar de las lluvias continuas sube al bote para cruzar y llegar a cumplir sus labores.</p>

Esquema del ciclo de nuestras decisiones



CHARLA 2

Organizando mi tiempo para cumplir con nuestras responsabilidades:

¿Qué buscamos?

Que las y los docentes reflexionen, dialogando para dar solución en diversos conflictos, por falta de organización.

Materiales y recursos:

- Cuadro de distribución de actividades.
- Pautas para organizar el tiempo.

Motivación:

Iniciamos la sesión solicitando a las y los docentes que, de acuerdo a su cultura o cosmovisión, identifiquen frases relacionadas con el uso y valor del tiempo. Anotemos en la pizarra sus respuestas y dialogamos sobre el valor del tiempo.

Señalamos que, si organizamos nuestro tiempo, podemos realizar muchas de las actividades que deseamos desarrollar. Asimismo podemos mejorar nuestro rendimiento laboral, nuestras relaciones amicales, familiares, y otros miembros de nuestro entorno.

Tomamos como ejemplo la organización del tiempo de Braulio. El es un docente que trabaja en la I.E. N° 32014. Se levanta muy temprano para ir al colegio, tiene dos hijos y estudia Maestría los fines de semana. De no cumplir con todas las responsabilidades, Braulio tendrá problemas.

Análisis y reflexión de la información compartida en el aula.

Explicamos que así como Braulio tiene tiempo para su labor como docente, padre de familia y estudios de pos grado, nosotros realizamos también varias labores en casa, colegio y hasta el lugar donde vivimos. Desarrollar cada actividad implica tiempo, por lo que en esta sesión reflexionaremos acerca de cómo organizamos para poder cumplir con todo lo que nos proponemos realizar: estudiar, ayudar en casa y cumplir con nuestra labor docente, etc.

Entregamos a cada docente una hoja con el cuadro de distribución de actividades para que escriban el tiempo que dedican a cada actividad. Se recuerda que la suma de tiempo no debe exceder las 24 horas del día. Indicamos que los datos recogidos en este cuadro nos permitirán tener una visión global de cómo estamos distribuyendo nuestro tiempo.

Les pedimos que comparen sus cuadros e intercambien opiniones con sus colegas.

Invitamos a los docentes a reflexionar a partir de las siguientes preguntas:

¿Corresponde esta distribución de tiempo a sus necesidades e intereses?

¿Existe la misma distribución entre mujeres y varones?, ¿por qué?

¿Qué actividades ocupan la mayor parte del tiempo?

¿Crees que el tiempo que le dedicas a tu trabajo es el más conveniente para lograr buenos resultados?, ¿Por qué?

¿Dedicas tiempo a tu familia?

¿Por qué es importante el tiempo que le dedicas a la familia?

Para reforzar lo tratado, repartimos a los docentes las pautas para organizar el tiempo, solicitando que lo lean silenciosamente y reflexionen sobre su contenido.

Luego pedimos que revisen sus horarios iniciales y realicen las modificaciones necesarias tomando en consideración el análisis realizado y considerando que el horario debe ser personal, realista y flexible. No debe haber resistencia a un cambio, si este es para mejorar nuestra organización.

Conclusiones y toma de decisiones:

Para finalizar, enfatizamos las siguientes ideas:

- Es importante que organicemos nuestro tiempo para lograr la realización de todas las tareas y actividades que nos proponemos.
- Tomar en cuenta que la distribución del tiempo permite lograr un equilibrio entre el estudio, trabajo, familia y recreación, lo que nos ayuda a rendir mejor y a sentirnos más cómodos.
- Nos comprometemos a realizar un cuadro de distribución de nuestras actividades diarias, y cumplir a toda cabalidad sin poner resistencia, y así obtener una buena organización.

CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES

Actividades	Semana de trabajo					Fin de semana	
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Actividades vitales - Sueño - Alimentación - Aseo - Apoyo en casa - Descanso - Reuniones familiares							
Actividades relacionadas con el trabajo. - Asistencia a la I.E. - Planificación de sesión, unidad, fichas							

de información y trabajo.							
Otras actividades. - Apoyo a familiares cercanos. - Actividades en el lugar donde vivimos. - Deportes. - Desplazamientos. - Paseos. - Otros.							

Pautas para organizar mi tiempo

1. Colocar primero las actividades de horario fijo (trabajo, que hacer en casa, planificación de sesión, estudios)
2. Calcular las horas en que nos acostamos y levantamos cada día, incluyendo el aseo personal.
3. Considerar el tiempo real que utilizamos en trasladarnos de un lugar a otro, así como el que utilizamos en alimentarnos.
4. Las actividades que no son fijas se colocarán en las horas que quedan libres, tales como:
 - Estudio en casa.
 - Distraernos con la familia o amigos (hijos)
 - Realizar deporte.
 - Participar en actividades con los amigos o vecinos (compartir con personas del entorno)

CHARLA 3

Promoviendo el buen trato prevenimos la violencia

¿Qué buscamos?

Prevenir la violencia gracias a la identificación del buen trato trabajando en equipo y actuando con serenidad ante cualquier situación problemática.

Materiales y recursos:

- Cartulina blancas
- Plumones
- Cinta adhesiva.
- Tijeras
- Hojas en blanco
- Lapiceros.

Motivación:

Iniciamos formando grupos de acuerdo al número de docentes. Luego realizamos un juego el nudo.

- Cada grupo forma un círculo.
- Cada uno de los docentes debe coger la mano derecha del compañero que tiene al frente y luego la mano izquierda con otro compañero del frente, de tal manera que todos queden enlazados por sus manos, como si fueran un nudo.
- Nadie debe dar la mano a colegas del costado derecho o izquierdo.
- Ahora se les indica que deben desatarse sin soltarse las manos y en el menor tiempo posible.
- Al finalizar la dinámica se les pregunta cómo se sintieron. Recogemos algunas opiniones y culminamos con fuertes aplausos.

Análisis y reflexión de la información propia y compartida en la charla.

Hacemos una introducción al tema con base en las siguientes ideas:

- El buen trato es un derecho reconocido en la Declaración universal de derechos humanos, esto ocurre cuando entre nosotros docentes nos hablamos con aprecio y respeto, nos comprendemos y nos escuchamos para enfrentar juntos a los diversos conflictos.
- Ser bien tratados es un derecho de todos. El maltrato psicológico se refiere a todo acto de amenazas, burlas, chantajes, rumores, chismes, o empleo de frases que cuestionan la identidad y/o autoestima.

Trabajamos en grupos. Los docentes deberán describir situaciones de maltrato:

G1: situaciones de maltrato

G2: situaciones de maltrato en la I.E.

G3: situaciones de maltrato en la ciudad.

Rápidamente cada grupo expone lo descrito. Al terminar las exposiciones el reflexionamos a través de la siguiente interrogante:

¿Cómo convertimos las situaciones de maltrato en buen trato?

Seguidamente, formamos nuevos grupos, tratando que interactúen entre todos. Con asesoría del psicólogo, los docentes deben proponer formas de convertir situaciones de maltrato en buen trato.

Conclusiones y toma de decisiones:

Reforzamos los aprendizajes a partir de las ideas de buen trato.

Invitamos a los docentes a aplicar estas nuevas ideas en su vida diaria.

CHARLA 4

Respetamos las decisiones de los demás y la apoyamos

¿Qué buscamos?

Que los docentes aprendan a tomar decisiones a su vez apoyar en la decisión del otro, valorando y aceptando la equidad.

Prevenir la violencia gracias a la identificación del buen trato trabajando en equipo y actuando con serenidad ante cualquier situación problemática.

Materiales y recursos:

- Papelotes
- Plumones para papel
- Plumón de pizarra acrílica
- Cuestionario
- Cinta adhesiva.
- casos

Motivación:

Iniciamos preguntando: ¿Por qué es importante tomar decisiones?

Escuchamos las respuestas de los docentes y las anotamos en la pizarra.

Explicamos que tomar decisiones basadas en una reflexión previa nos permite:

- evitar problemas que pueden afectar nuestra salud física o mental, nuestro desempeño laboral, la armonía escolar. Además, las decisiones previamente reflexionadas son decisiones responsables y maduras que van a contribuir al logro de nuestro proyecto de vida y la mejora de nuestro clima Institucional.

Invitamos a los docentes a realizar la dinámica “el abismo”

Haremos dos rayas paralelas en el piso con cinta adhesiva. La distancia entre ambas rayas es de aproximadamente 30 cm. Indicamos que este espacio esta bordeado por un profundo abismo imaginario. Luego les pedimos que se pongan en el medio de estas dos rayas formando una fila. El último tendrá que pasar por delante de sus compañeros, sin salirse de la raya, para evitar el abismo. El que se sale pierde y se retira de la ubicación en la que se encontraba. Esto se hará hasta que todos pasen y el último retorne a su sitio.

Al finalizar preguntamos: ¿Cómo se sintieron? Escuchamos las respuestas y reforzamos los contenidos señalando que para lograr nuestros objetivos hay que tomar decisiones correctas para lo cual es necesario.

- Aprender a generar y buscar alternativas de solución.
- Aprender a buscar información valida y fiable para enfrentar el problema.
- Aprender a seleccionar entre las diferentes alternativas, descartando unas y eligiendo otras.

- Una vez definida la elección, aprender a organizar una plan de acción para llevarlo a cabo.

Análisis y reflexión de la información propia y compartida en la charla.

Mediante un trabajo en grupos, se le entrega a cada uno un caso y se les solicita desarrollar el cuestionario. Una vez concluido se le solicita que dos grupos expongan el trabajo.

Luego de las presentaciones repasamos las distintas etapas que debe seguir una toma de decisiones.

- Definir bien el problema o situación.
- Explorar el conocimiento que se tiene del problema.
- Buscar posibles alternativas de solución frente al problema presentado.
- Analizar los riesgos y consecuencias que tienen cada una de las alternativas.
- Eliminar las alternativas menos apropiadas y elegir las más convenientes.
- Decidir y pasar a la acción.

Conclusiones y toma de decisiones:

Preguntamos:

¿Qué hemos podido comprender de esta charla?

Dejamos que los docentes expongan sus ideas y reforzamos con las siguientes ideas claves.

<p>¿Cómo debo tomar una decisión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Definir bien el problema o situación. - Explorar el conocimiento que se tiene del problema. - Buscar posibles alternativas de solución frente al problema presentado. - Analizar los riesgos y consecuencias que tienen cada una de las alternativas. - Eliminar las alternativas menos apropiadas y elegir las más convenientes. - Decidir y pasar a la acción.
--	---

Casos:

Miguel, docente de 35 años tiene una relación difícil con sus colegas de trabajo. Atribuye a esta que ha bajado su rendimiento laboral.

Claudia docente de 28 años, se hizo unos análisis de rutina, y le dieron como resultado que debe operarse urgentemente. Ella tiene un buen rendimiento laboral.

CUESTIONARIO INICIAL SOBRE EL PROBLEMA A DECIDIR BIEN

Cada grupo desarrollará este cuestionario.

Recuerden que:

- Debe haber una reflexión antes de actuar.
- Se debe enfrentar las consecuencias de nuestras decisiones con valor y determinación.
- Es importante tratar a todos por igual.

Preguntas:

1. ¿Cómo creen que se siente el estudiante?
2. ¿Qué decisión tomarías frente a este caso?, ¿Por qué?

CHARLA 5

Nos comunicamos para llegar a un acuerdo

¿Qué buscamos?

Que los docentes reconozcan y comprendan que la buena relación y comunicación nos ayuda a tomar la mejor decisión.

Materiales y recursos:

- Papelote
- Plumones
- Hoja con caso
- Cinta adhesiva
- Copias

Motivación:

Empezamos solicitando a los docentes que mencionen las ideas que vienen a su mente cuando escuchan o leen las siguientes palabras: buena relación, comunicación, conocimiento, desconocimiento, riesgo y peligro.

Anotamos en la pizarra las ideas que los docentes presentan, motivamos a una reflexión al respecto y luego preguntamos: ¿existe relación entre estas palabras? ¿Alguien recuerda la misma vez que coordinó con alguien sobre temas de la I.E.?

Análisis y reflexión de la información propia y compartida en la charla.

Conformamos grupos con los docentes y les entregamos uno de los casos.

Les pedimos que dialoguen y analicen los aspectos a favor y en contra de las personas que preguntan antes de hacer algo, o se comunican antes de.

Pedimos que escenifiquen el caso, ilustrando la decisión tomada por el equipo y el porqué de esa decisión.

Conclusiones y toma de decisiones:

A través de una dinámica de lluvia de ideas recogemos ejemplos de cómo comunicarse.

Reflexionamos con los docentes sobre la importancia de saber comunicar sus ideas, claro está, respetando las de los demás.

El saber comunicar

Lulu y Pedro están preparando una alfombra porque hoy llegara a la I.E. el Señor de Burgos. Un día antes de la visita; Pedro dijo solo a los alumnos, por favor mañana llegaré un poco tarde pero ustedes van avanzando con la alfombra en el retrato que quedamos, todos tienen que venir muy temprano, tenemos que ser los mejores... el día llegó: los alumnos empezaban a trabajar las alfombras, pero de pronto llegó Lulu y dijo; el tiempo no nos alcanzará y por eso haremos un simple retrato. Los alumnos recalcaron lo que el profesor Pedro había dicho; pero, Lulu se negó. A una hora de haber empezado llegó Pedro, pero les dije que íbamos a hacer otro retrato, ¿Por qué ustedes lo cambiaron?, los alumnos atinaron a mencionar que la profesora Lulu así lo había decidido a última instancia. Pero se molestó mucho por el cambio.

¿Qué debieron haber hecho un día antes Lulu Y Pedro?

Carmen decidió irse a vivir a la selva, pero su hija Dora de 15 años de edad estudiaba en el colegio Juana Moreno. Al irse todos debían de mudar a la selva, esto incluyendo el traslado de Dora.

Carmen para apresurar las cosas, decidió sola ir al colegio Juana Moreno y pedir el traslado de Dora. Sin que ella supiese porque de lo contrario se podría negar. Así lo hizo y un fin de semana decide decirle, como era de esperar Dora se molestó y le dijo a su mamá, siempre haces lo mismo estoy cansada que no me tomes en cuenta.

¿Qué debió hacer Carmen?

En una actividad del colegio los profesores tenían varias comisiones, por ejemplo: de recepción a los invitados, de cocinar, de encargarse del vehículo de los invitados, etc. Es decir cada uno en lo que le había tocado. Los profesores de Primaria decidieron llevarles a comer a un restaurant de costo módico y cómodo para el bolsillo de ellos. Pero los profesores de secundaria se oponían a ello, ya que decían, tenemos que cocinar para los invitados, sino gastaremos demasiado pagando en el restaurant.

¿Cómo podríamos ayudarles tomar una decisión correcta?

CHARLA 6

Respetamos las normas de convivencia:

¿Qué buscamos?

Que los docentes señalen las principales normas en su entorno institucional y que tomen conciencia de la importancia del respeto a estas, para un entendimiento armonioso y saludable.

Materiales y recursos:

- Imágenes de situaciones conflictivas.
- Hojas bond tamaño a5.
- Cartulinas verdes y amarillas enumeradas conteniendo normas de convivencia.
- Papelotes.
- Plumones.
- Cinta adhesiva.
- Ficha (normas básicas de convivencia)

Motivación:

Iniciamos la sesión motivando a que expongan cuáles son las principales normas en su salón de clases. Para ello utilizamos las siguientes preguntas:

¿Qué normas se cumplen y qué normas no se cumplen?

¿Existen normas (implícitas o explícitas) establecidas en tu aula?

¿Les parece que sus alumnos respetan las normas?

Cuando alguien no cumple con las normas establecidas: ¿Cómo se resuelven las tensiones en su aula?, ¿Qué puede pasar si no llegan a acuerdos favorables para todos?

¿Cómo se deben resolver los conflictos para lograr un buen clima institucional?

Anotamos en la pizarra las ideas más importantes que aportan al tema.

Análisis y reflexión de la información propia y compartida en la charla.

Solicitamos a los docentes que formen grupos de trabajo, a cada grupo se le entrega un papelógrafo y plumones. Luego les indicamos que respondan las siguientes preguntas de manera grupal:

- ¿Qué entendemos por normas de convivencia?
- ¿Por qué debemos practicar las normas de convivencia en la I.E.?
- ¿son ustedes parte de la construcción de las normas de convivencia?
- ¿Qué sucede cuando respetamos esas normas?
- ¿Qué normas de nuestra I.E. conocemos?
- ¿Cómo afecta a los docentes el incumplimiento de las normas?

Nos acercamos a dialogar con cada grupo, reforzando sus intervenciones y trabajo, una o un representante de cada equipo expone las respuestas.

Las conclusiones se constrúan con la participación de las y los docentes señalando algunas ideas de fuerza del tema.

- Las normas y costumbres pueden ser diferentes en cada I.E. Es importante que las normas contribuyan a mantener el respeto.
- Es necesario que las normas se conozcan, practiquen y enseñen a todos para lograr un buen clima Institucional.

Conclusiones y toma de decisiones

Entregamos a cada docente el texto sobre las normas básicas de convivencia solicitamos que todos completen en voz alta las oraciones que nosotros iniciamos, desde el ítem 1 al 21, por ejemplo:

- Psicóloga: al llegar a la I.E., ¿Qué haces?
- Docente responden: se saluda
- Psicóloga: si recibes un favor, ¿Qué haces?
- Docentes responden: se agradece

Reforzamos que estas y otras normas son importantes para una convivencia armoniosa y sana, que promueve relaciones favorables y permita ser aceptados positivamente en todos los contextos.

Normas de convivencia en la I.E.

1. Al llegar	Se saluda
2. Si recibes un favor	Se agradece
3. Si ofendes	Se pide disculpas
4. Si no entiendes	Se pregunta
5. Si tienes	Se comparte
6. Si no tienes	No se envidia
7. Si alguien no te agrada	Se le respeta
8. Si no vas a ayudar	No se estorba
9. Si rompes	Se repara
10. Si pides prestado	Se devuelve
11. Si te hablan	Se contesta
12. Si hay un problema	Buscas alternativas de solución
13. Si compras	Se paga
14. Si te corrigen	Se le agradece
15. Si llegas tarde	Pides permiso para pasar, y explicas el motivo
16. Si te gusta que todos te traten bien	Tratas a todos más que bien
17. Si te vas	Te despidas
18. Formas parte de una comisión	Lo cumples
19. Si alguien necesita	Colaboras con el o ella
20. Si alguien pide una cuota por necesidad	Colaboras
21. Si te piden una opinión	Das tu opinión

CHARLA 8

Compartimos lo que sabemos

¿Qué buscamos?

Que los docentes reconozcan y comprendan que si compartimos lo aprendido en nuestra experiencia laboral, nos sentiremos con mejor estado de ánimo.

Materiales y recursos:

- Hojas bond
- Lápices, colores.
- Hoja de lectura; nuestros saberes.
- Ficha de trabajo individual

Motivación:

Se proponen dos ejercicios para el análisis:

Se llena un vaso hasta la mitad y se pide opiniones bajo la pregunta: ¿Qué se observa? Se buscan muchas respuestas, que todos/as participen y que se genere expectativa. Seguidamente se repregunta: ¿ven un vaso vacío o medio lleno? ¿Podríamos interpretar este ejemplo, con nuestra vida diaria?

Una vez que todos/as los docentes han participado, la psicóloga explique que en nuestra vida, encontraremos muchas situaciones donde experimentamos vivencias y aprendemos de ella, mientras más vivimos, más aprenderemos y nunca sabremos si un día llegara a llenar ese vaso.

Análisis y reflexión de la información propia y compartida en la charla.

Entregamos a cada docente la hoja de lectura nuestras experiencias, y les pedimos que presten atención mientras se lleva a cabo su lectura en voz alta.

Reflexionamos y comentamos la lectura brevemente.

Luego organizamos equipos de trabajo según la cantidad de docentes y le pedimos que, reflexiones sobre la lectura, en torno a las siguientes preguntas ¿Cuál es el principal mensaje del texto?

¿Qué situaciones de nuestra vida nos pueden generar reacciones inapropiadas?

¿Alguna vez hemos actuado sin pensar?

¿Cómo nos gustaría reaccionar frente a situaciones difíciles?

Orientamos a los grupos en sus reflexiones y los apoyamos a llegar a conclusiones. Los grupos eligen un delegado que exponga las conclusiones a las que han arribado. Pedimos que, voluntariamente, algunos docentes socialicen sus reflexiones.

Conclusiones y toma de decisiones:

A partir de las siguientes ideas, con la participación de los docentes, reflexionamos en torno a los contenidos más importantes:

- Nuestras decisiones son muy importantes para nuestra vida, nos afectan positiva y negativamente a nosotros mismos y a los demás.
- Siempre se presentaran dificultades. Sin embargo, la forma como la tomemos y enfrentemos dependerá de nuestra actitud y disposición.
- Aunque siempre debemos reflexionara y pensar nuestras decisiones, ello no debe limitar nuestra espontaneidad y audacia, incluso nuestra alegría al expresarnos.

Nuestras experiencias

Definitivamente, en esta vida lo que jamás dejaremos de hacer es aprender y experimentar.

Todos los días adquirimos conocimientos nuevos. No me refiero a los avances tecnológicos, sino a la capacidad que tenemos de aprender de las **experiencias**, situaciones, errores, fracasos y hasta de los triunfos.

El mundo en el que vivimos es un gran salón de clases; un título universitario es sólo un papel y de nada sirve que tengas toda la teoría si no tienes la práctica, por lo mismo algunas personas tienen desde muy jóvenes la convicción de trabajar para adquirir experiencia, desde el inicio o antes de la universidad.

El campo de la vida siempre nos dará experiencias y eso es lo que nos convertirá en expertos en el área que nos apasiona. Aprender es parte de crecer y madurar; así como de niños aprendimos el abecedario, cuando nos convertimos en adultos empezamos a vivir cosas diferentes y más complejas. Para muchos es difícil aprender algo de una mala experiencia, tal vez porque creen que sólo de las cosas buenas se saca una buena lección, pero no siempre es así.

Actualmente con tanta información terminamos saturados, sin embargo siempre es bueno volver a lo básico retomando lo valores y la sencillez de la vida. Nadie nace con un manual de instrucciones y sabiendo todo, aquí estamos para aprender y compartir y no tiene nada de malo decir que no sabemos algo. Lo importante es **investigar** y no quedarnos sin saber las respuestas.

Cuando se acercan a pedirme algún consejo y a preguntarme cómo he aprendido lo que sé acerca de las Relaciones Públicas, siempre les respondo que mis grandes maestros en esta vida han sido mi padre, mi familia, mi pareja, mis amigos, los libros, las experiencias, los tropiezos, los desafíos, las adversidades y la vida misma, seguido de la pregunta: ¿Y para ti, cuáles son o han sido tus grandes maestros?

Para cerrar quiero compartirles esta reflexión: Un marinero no se convirtió en el mejor navegando en un mar tranquilo, al contrario, las tormentas que venció durante la travesía lo llevaron a ser un gran lobo de mar. Aprovecha y agradece todas las tormentas que se atreviesen en tu vida.

Ficha de trabajo individual

Marca con X la alternativa que consideres más adecuada:

Cuando comparto una experiencia, yo	siempre	A veces	Nunca
Reflexiono sobre las consecuencias			
Tomo en cuenta que compartir es muy importante			
Siempre pregunto cuando alguien no algo que yo sí sé.			
Corrijo cuando alguien está equivocado.			
Tengo en cuenta el respeto por las experiencias de los demás			
Tengo presente mis objetivos			
Comparte mis mejores experiencias vividas			

CHARLA 9

No solidarizamos ante cualquier situación que pasamos

¿Qué buscamos?

Que los docentes identifiquen y se solidaricen apoyando a los docentes aislados en las diversas actividades que se realizan, para el bienestar de la I.E.

Materiales y recursos:

- Papelotes
- Plumones para papel
- Plumón de pizarra acrílica
- Hojas bond blanca
- Cinta adhesiva.

Motivación:

Formamos grupos por afinidad, repartimos una hoja bond por grupo y pedimos que dibujen algo relacionado de ayudar a un colega, puede ser uno o más dibujos.

En plenario cada representante debe explicar de manera rápida su respectivo dibujo.

Vamos anotando en la pizarra las ideas de sus colegas.

Explicamos que todos en un momento de nuestra vida podemos tener un problema, y debemos estar preparados para enfrentarlo. Todos reflexionan ante el tema.

La solidaridad así como la cooperación son dos valores muy importantes y esenciales de toda persona, es lo que hace a una persona cuando otro necesita ayuda. es circunstancial a una causa o interés, también es un sentimiento de unidad basado en las metas o intereses comunes, ayudar sin recibir anda a cambio.

Análisis y reflexión de la información propia y compartida en la charla.

Mediante un trabajo individual, todos deben tomar conciencia y escribir de manera anónima un texto, contando sobre el ser solidarios y cooperativos, se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- No hay necesidad de colocar su nombre.
- El texto debe empezar con, durante este año fui...
- Si existe un caso muy particular contarlo, con mucha precisión.
- Si conoces un caso parecido, escríbelo que será de mucha ayuda para nuestra reflexión.

Todos entregan sus hojas y leeremos 10 casos, sacaremos al azar o si alguien desea leerlo de manera voluntaria será aceptada.

Los docentes pueden opinar sobre los textos leídos, reflexionamos sobre los casos y escribimos en la pizarra las frases claves.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombre del experto (anteponer la abreviatura del grado y/o especialización académica)	Dr. Aember ANGULO CHAVEZ
Cargo e institución donde labora	Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"
Nombre del instrumento de evaluación	Cuestionario CLIMA INSTITUCIONAL .
Autor del instrumento	Dei syGuisela RIVERA AVILA.


2. ÍTEMS (criterios de validación: claridad, objetividad y pertinencia)

DIMENSIONES	INDICADORES	VALIDEZ						OBSERVACIÓN	
		ÍTEMS	CLARO		OBJETIVO		PERTINENTE		
			SI	NO	SI	NO	SI		NO
SATISFACCIÓN	Expresa concordancia en sus ideas. Buscando satisfacción en los actores, para contar con un sistema educativo eficiente, administrativos y profesores responsables, para lograr un desarrollo integral de su institución educativa para un adecuado clima institucional.	1	/		/		/		
		2	/		/		/		
		3	/		/		/		
		4	/		/		/		
		5	/		/		/		
		6	/		/		/		
RESISTENCIA	Promueve las relaciones humanas armoniosas, buscando el trabajo en equipo y la participación de los miembros frente a un clima de resistencia por parte de los docentes y administrativos de la Institución Educativa, en búsqueda de un clima institucional adecuado.	7	/		/		/		
		8	/		/		/		
		9	/		/		/		
		10	/		/		/		
		11	/		/		/		
		12	/		/		/		
		13	/		/		/		
		14	/		/		/		
		15	/		/		/		
PARTICIPACIÓN	Desarrolla un trabajo educativo armonioso, confiable, eficiente, creativo y ético; por medio de la participación de los miembros de la Institución Educativa para un buen clima institucional.	16	/		/		/		
		17	/		/		/		
		18	/		/		/		
		19	/		/		/		
		20	/		/		/		

3. OPINIÓN DEL EXPERTO, RESPECTO AL INSTRUMENTO:

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
--	----------------------------------	------------------------------------

LUGAR Y FECHA	Huánuco 10 de marzo 2015
---------------	--------------------------


 FIRMA DEL EXPERTO
 DUS N. 2580885

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombre del experto (Considerar grado y/o especialización académica)	Dr. Alembor ANGULO CHAVEZ
Cargo e institución donde labora	Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"
Nombre del instrumento de evaluación	Cuestionario CULTURA DE PAZ.
Autor del instrumento.	Dei sy Guisela RIVERA AVILA.

2. ÍTEMS (criterios de validación: claridad, objetividad y pertinencia)

DIMENSIONES	INDICADORES	VALIDEZ						OBSERVACIÓN	
		ÍTEMS	CLARO		OBJETIVO		PERTINENTE		
			SI	NO	SI	NO	SI		NO
RECHAZO A LA VIOLENCIA	Expresa concordancia en sus ideas de manera ordenada sobre el rechazo a la violencia.	1	/		/		/		
		2	/		/		/		
		3	/		/		/		
		4	/		/		/		
		5	/		/		/		
		6	/		/		/		
ENTENDIMIENTO	Categoriza con un sentido lógico sobre el entendimiento que genera la Cultura de Paz dentro de la Institución Educativa.	7	/		/		/		
		8	/		/		/		
		9	/		/		/		
		10	/		/		/		
		11	/		/		/		
		12	/		/		/		
		13	/		/		/		
EMPATÍA	Percibe con una participación afectiva la cultura de paz, buscando el bienestar profesional y administrativo y docente dentro de la Institución Educativa	13	/		/		/		
		14	/		/		/		
		15	/		/		/		
		16	/		/		/		
		17	/		/		/		
		18	/		/		/		
		19	/		/		/		
20	/		/		/				

3. OPINIÓN DEL EXPERTO, RESPECTO AL INSTRUMENTO:

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
--	----------------------------------	------------------------------------

LUGAR Y FECHA	<i>Huancayo 10 de marzo 2015</i>
---------------	----------------------------------


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI N° 2080885

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombre del experto (anteponer la abreviatura del grado y/o especialización académica)	Dr. Adalberto LUCAS CABELLO
Cargo e institución donde labora	Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"
Nombre del instrumento de evaluación	Cuestionario CLIMA INSTITUCIONAL .
Autor del instrumento	Deisy Guisela RIVERA AVILA.

2. ÍTEMS (criterios de validación: claridad, objetividad y pertinencia)

DIMENSIONES	INDICADORES	VALIDEZ								OBSERVACIÓN
		ÍTEMS	CLARO		OBJETIVO		PERTINENTE			
			SI	NO	SI	NO	SI	NO		
SATISFACCIÓN	Expresa concordancia en sus ideas. Buscando satisfacción en los actores, para contar con un sistema educativo eficiente, administrativos y profesores responsables, para lograr un desarrollo integral de su institución educativa para un adecuado clima institucional.	1								
		2	X							
		3	X							
		4	X							
		5	X							
		6	X							
RESISTENCIA	Promueve las relaciones humanas armoniosas, buscando el trabajo en equipo y la participación de los miembros frente a un clima de resistencia por parte de los docentes y administrativos de la Institución Educativa, en búsqueda de un clima institucional adecuado.	7	X							
		8	X							
		9	X							
		10	X							
		11	X							
		12	X							
		13	X							
		14	X							
		15	X							
PARTICIPACIÓN	Desarrolla un trabajo educativo armonioso, confiable, eficiente, creativo y ético; por medio de la participación de los miembros de la Institución Educativa para un buen clima institucional.	16	X							
		17	X							
		18	X							
		19	X							
		20	X							

3. OPINIÓN DEL EXPERTO, RESPECTO AL INSTRUMENTO:

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
--	----------------------------------	------------------------------------

LUGAR Y FECHA	Huanuco 10 de MARZO 2015
---------------	--------------------------



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 2249.809

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombre del experto (Considerar grado y/o especialización académica)	Dr. Adalberto LUCAS CABELLO
Cargo e institución donde labora	Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"
Nombre del instrumento de evaluación	Cuestionario CULTURA DE PAZ.
Autor del instrumento.	DeisyGuisela RIVERA AVILA.

2. ÍTEMS (criterios de validación: claridad, objetividad y pertinencia)

DIMENSIONES	INDICADORES	VALIDEZ						OBSERVACIÓN	
		ÍTEMS	CLARO		OBJETIVO		PERTINENTE		
			SI	NO	SI	NO	SI		NO
RECHAZO A LA VIOLENCIA	Expresa concordancia en sus ideas de manera ordenada sobre el rechazo a la violencia.	1	X		X		X		
		2	X		X		X		
		3	X		X		X		
		4	X		X		X		
		5	X		X		X		
		6	X		X		X		
ENTENDIMIENTO	Categoriza con un sentido lógico sobre el entendimiento que genera la Cultura de Paz dentro de la Institución Educativa.	7	X		X		X		
		8	X		X		X		
		9	X		X		X		
		10	X		X		X		
		11	X		X		X		
		12	X		X		X		
		13	X		X		X		
EMPATÍA	Percibe con una participación afectiva la cultura de paz, buscando el bienestar profesional y administrativo y docente dentro de la Institución Educativa	13	X		X		X		
		14	X		X		X		
		15	X		X		X		
		16	X		X		X		
		17	X		X		X		
		18	X		X		X		
		19	X		X		X		
20	X		X		X				

3. OPINIÓN DEL EXPERTO, RESPECTO AL INSTRUMENTO:

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
--	----------------------------------	------------------------------------

LUGAR Y FECHA	<i>Huánuco 10 de marzo 2015</i>
---------------	---------------------------------

Lucas Cabello

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 22451809

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombre del experto (anteponer la abreviatura del grado y/o especialización académica)	Dr. Wilfredo SOTIL CORTAVARRÍA
Cargo e institución donde labora	Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"
Nombre del instrumento de evaluación	Cuestionario CLIMA INSTITUCIONAL .
Autor del instrumento	Dei syGuisela RIVERA AVILA.

2. ÍTEMS (criterios de validación: claridad, objetividad y pertinencia)

DIMENSIONES	INDICADORES	VALIDEZ						OBSERVACIÓN	
		ÍTEMS	CLARO		OBJETIVO		PERTINENTE		
			SI	NO	SI	NO	SI		NO
SATISFACCION	Expresa concordancia en sus ideas. Buscando satisfacción en los actores, para contar con un sistema educativo eficiente, administrativos y profesores responsables, para lograr un desarrollo integral de su institución educativa para un adecuado clima institucional.	1	X		X		X		
		2	X		X		X		
		3	X		X		X		
		4	X		X		X		
		5	X		X		X		
		6	X		X		X		
RESISTENCIA	Promueve las relaciones humanas armoniosas, buscando el trabajo en equipo y la participación de los miembros frente a un clima de resistencia por parte de los docentes y administrativos de la Institución Educativa, en búsqueda de un clima institucional adecuado.	7	X		X		X		
		8	X		X		X		
		9	X		X		X		
		10	X		X		X		
		11	X		X		X		
		12	X		X		X		
		13	X		X		X		
		14	X		X		X		
		15	X		X		X		
PARTICIPACIÓN	Desarrolla un trabajo educativo armonioso, confiable, eficiente, creativo y ético; por medio de la participación de los miembros de la Institución Educativa para un buen clima institucional.	16	X		X		X		
		17	X		X		X		
		18	X		X		X		
		19	X		X		X		
		20	X		X		X		

3. OPINIÓN DEL EXPERTO, RESPECTO AL INSTRUMENTO:

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
--	----------------------------------	------------------------------------

LUGAR Y FECHA	<i>Huancayo 11 de marzo 2015</i>
---------------	----------------------------------


FIRMA DEL EXPERTO

002 22417860

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombre del experto (Considerar grado y/o especialización académica)	Dr. Wilfredo SOTIL CORTAVARRÍA
Cargo e institución donde labora	Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"
Nombre del instrumento de evaluación	Cuestionario CULTURA DE PAZ.
Autor del instrumento.	DeisyGuisela RIVERA AVILA.

2. ÍTEMS (criterios de validación: claridad, objetividad y pertinencia)

DIMENSIONES	INDICADORES	VALIDEZ						OBSERVACIÓN	
		ÍTEMS	CLARO		OBJETIVO		PERTINENTE		
			SI	NO	SI	NO	SI		NO
RECHAZO A LA VIOLENCIA	Expresa concordancia en sus ideas. de manera ordenada sobre el rechazo a la violencia.	1	X		X		X		
		2	X		X		X		
		3	X		X		X		
		4	X		X		X		
		5	X		X		X		
		6	X		X		X		
ENTENDIMIENTO	Categoriza con un sentido lógico sobre el entendimiento que genera la Cultura de Paz dentro de la Institución Educativa.	7	X		X		X		
		8	X		X		X		
		9	X		X		X		
		10	X		X		X		
		11	X		X		X		
		12	X		X		X		
EMPATÍA	Percibe con una participación afectiva la cultura de paz, buscando el bienestar profesional y administrativo y docente dentro de la Institución Educativa	13	X		X		X		
		14	X		X		X		
		15	X		X		X		
		16	X		X		X		
		17	X		X		X		
		18	X		X		X		
		19	X		X		X		
		20	X		X		X		

3. OPINIÓN DEL EXPERTO, RESPECTO AL INSTRUMENTO:

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
--	----------------------------------	------------------------------------

LUGAR Y FECHA	<i>Huánuco 11 de marzo 2015</i>
---------------	---------------------------------



FIRMA DEL EXPERTO

DNI 22417860

NOTA BIOGRÁFICA

DEISY GUISELA RIVERA AVILA, nace en el Distrito de Santa María del Valle y Provincia de Huánuco el 18 de Junio de 1989, Cursos estudios en nivel primario en la Institución Educativa “Jorge Basadre, destacando sus logros académicos, sus estudios secundarios lo realizó en el Colegio Nacional “Nuestra Señora de las Mercedes” de Huánuco.

Cursó estudios de Pregrado en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan ”, en la Facultad de Ciencias de la Educación, Escuela Profesional de Educación Primaria, concluyendo en el 2012 y obteniendo el Grado de Bachiller en Educación Primaria en el 2013, el Título de Licenciada en el 2013 y terminando mis estudios de Maestría en el año 2015. Actualmente labora como profesora contratada en la Institución Educativa N° 32127 de Santiago de Llacon.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V Block "A" 2do. Piso - Cayhuayna
Teléfono 514760



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el aula 202 de la Escuela de Posgrado, siendo las **10:00h.**, del día miércoles **20.DICIEMBRE.2017**, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Amancio ROJAS COTRINA	Presidente
Dra. Lilia CAMPOS CORNEJO	Secretaria
Mg. Jorge CHÁVEZ ALBORNOZ	Vocal

Asesor de Tesis, Dr. Wilfredo SOTIL CORTAVARRÍA (Resolución N° 02041-2014-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña, Deisy Guisela RIVERA AVILA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"CULTURA DE PAZ Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUANA MORENO, HUÁNUCO - 2015"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- e) Presentación personal.
- f) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones.
- g) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- h) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:


.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de **Dieciséis** (14)
Equivalente a **Buena** , por lo que se recomienda
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las **11:14 am.** horas del 20 de diciembre de 2017.


.....
PRESIDENTE
DNI N° **04025628**


.....
SECRETARIO
DNI N° **22401702**


.....
VOCAL
DNI N° **22114030**

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: Rivera Avila Deisy Guisela
 DNI: 45799702 Correo electrónico: dey18_6@hotmail.com
 Teléfonos Casa - Celular 954703099 Oficina -

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Maestría:	<u>Educación</u>
Mención:	<u>Gestión y Planeamiento Educativo</u>

Grado Académico obtenido: Maestro

Título de la tesis: Cultura de paz y el clima Institucional de la Institución Educativa "Juana Moreno", Huánuco - 2015

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 15/10/18



Firma del autor