UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA

TESIS

"Propuesta de programa de estrategias de convivencia para mejorar el clima institucional en la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", distrito "Alexander Von Humboldt", provincia Padre Abad, región Ucayali, 2018"

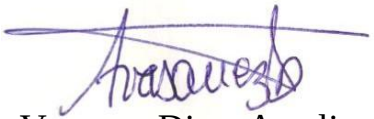
Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

Investigadora: Vasquez Diaz, Amelia

Asesor: Guevara Servigón, Dante Alfredo

Lambayeque, 02 de agosto de 2022

“Propuesta de programa de estrategias de convivencia para mejorar el clima institucional en la Institución Educativa Integrada N° 64723 “Alexander Von Humboldt”, distrito “Alexander Von Humboldt”, provincia Padre Abad, región Ucayali, 2018”



Vasquez Diaz, Amelia
Investigadora



Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón
Asesor

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica



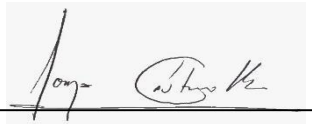
M.Sc. Elmer Llanos Díaz

Presidente



M.Sc. Evert José Fernández Vásquez

Secretario



Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi

Vocal



Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo

Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N°0367-VIRTUAL

Siendo las **08:00 horas,** del día **martes 02 de agosto de 2022**; se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet**: **https://meet.google.com/dbz-vych-rrjl**, os miembros del jurado designados mediante **Resolución Nº 1314-2019-UP-D-FACHSE**, de fecha **28 de febrero de 2018,** integrado por:

Presidente : **M.Sc. Elmer Llanos Díaz.**
Secretario : **M.Sc. Evert José Fernández Vásquez.**
Vocal : **Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi.**
Asesor Metodológico : **Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón.**
Asesor Científico : _

La finalidad es evaluar la Tesis titulada: ***"PROPUESTA DE PROGRAMA DE ESTRATEGIAS DE CONVIVENCIA PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 64723 "ALEXANDER VON HUMBOLDT", DISTRITO "ALEXANDER VON HUMBOLDT", PROVINCIA PADRE ABAD, REGIÓN UCAYALI, 2018"***; presentado por la tesista **AMELIA VASQUEZ DIAZ**, para la obtención del Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en **GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA.**

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 620-2021-CU de fecha 30 de diciembre de 2021); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de (16) (DIECISEIS) en la escala vigesimal, que equivale a la mención de BUENO Siendo las 9: 00 am horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

M.Sc. Elmer Llanos Díaz	**M.Sc. Evert José Fernández Vásquez**	**Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi**
PRESIDENTE	SECRETARIO	VOCAL

<<<<**OBSERVACIONES:**

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

Índice General

I. Dedicatoria 5
II. Agradecimiento 6
III. Índice.....**7**
IV. Índice de tablas.....9
V. Índice de anexos.....10
VI. Resumen.....11
VII. Abstract.....12
VIII. Introducción.....13

Capitulo I. Diseño teórico.

1.1.-Antecedentes..... 17

1.2.- Bases Teóricas 20

1.2.1.- Enfoques socioculturales sobre la convivencia social 20

1.2.2.- Modelos de gestión de la convivencia según Torrego 21

1.3.- Bases Conceptuales 23

1.3.1.- Clima Institucional 23

1.3.2.- Convivencia Escolar..... 25

1.3.3.- La Convivencia como componente de la gestión escolar 25

1.3.4.- Buenas prácticas para mejorar la convivencia escolar..... 26

1.3.5.- El clima organizacional en espacio educativo.....26

1.3.6.- La convivencia como componente de la gestión escolar.....27

1.3.7.- Las relaciones interpersonales con los centros educativos.....28

1.3.8.- Las relaciones en el aula de clase..... 29

1.3.9.- Las relaciones fuera del aula de clase..... 29

1.4.- Propuesta teórica 30

Capitulo II. Métodos y Materiales.....31

Capitulo III. Resultados y Discusión

3.1.- Resultados..... 35

3.2.- Propuesta..... 42

Capitulo IV. Conclusiones.....45

Capitulo v. Recomendaciones 46

Bibliografía 47

Anexos 51

Índice de tablas

Tabla 01: Nivel de Participación Institucional…. 35

Tabla 02: Nivel de Convivencia Institucional…. 36

Tabla 03: Comunicación Institucional… 38

Tabla 04: Conflictos Internos… 39

Tabla 05: Compromiso y Valores Internos…. 40

Tabla 06: Trabajo en equipo…. 41

Índice de anexos

Anexo 01: Instrumento de Aplicación 51

Anexo 02: Ficha de Validación de Expertos.....54

Anexo 03: Ficha de Validación de Expertos.....56

Anexo 04: Ficha de Validación de Expertos.....56

Anexo 05: Ficha de Validación de Expertos 60

Anexo 06: La motivación docente 62

Anexo 07: Comunicación y relaciones interpersonales.....64

Anexo 08: Reconocimiento de las labores destacadas 67

Resumen

El presente trabajo denominado “Propuesta de programa de estrategias de convivencia para mejorar el clima institucional en la Institución Educativa Integrada N° 64723 “Alexander Von Humboldt”, distrito “Alexander Von Humboldt”, provincia Padre Abad, región Ucayali” asume que existe una simbiosis entre clima institucional y convivencia democrática, considerando que una depende de la otra. La convivencia se entiende como el entramado de relaciones interpersonales que se dan entre todos los miembros de la comunidad educativa, en el que se configuran procesos de comunicación, sentimientos, valores, actitudes, roles, status y poder”. Y este entramado de relaciones es susceptible de verse afectado por problemas o conflictos diferentes: la indisciplina, los conflictos interpersonales, el maltrato entre compañeros, la disrupción en el aula, el absentismo, el vandalismo, etc. En ese sentido, el presente trabajo contribuye con el planteamiento de estrategias de convivencia para mejorar el clima institucional de la Institución Educativa Integrada N° 64723 “Alexander Von Humboldt. El tipo de investigación es descriptiva, no experimental, prospectiva. La población muestra comprende 24 docentes de la institución educativa. Entre los resultados se tiene que el 58% de los docentes encuestados manifiesta que a veces se respetan las normas de convivencia institucional en todos los ambientes de la institución; e incluso el 67% de los docentes considera que las estrategias de convivencia escolar nunca se aplican en el aula y no son acatadas por los estudiantes, pues la indisciplina se impone en muchas veces tanto en el aula como en el patio. Entre las conclusiones se tiene que las estrategias de convivencia en democracia brindan a los alumnos, docentes, directivos y administrativos espacios de participación y comunicación escolar apropiados para su desarrollo y aprendizaje en interacción social.

Palabras clave: Estrategias de convivencia, clima institucional, participación democrática, valores, comunicación.

Abstract

The present work called "Proposal for a program of coexistence strategies to improve the institutional climate in the Integrated Educational Institution No. 64723" Alexander Von Humboldt "," Alexander Von Humboldt "district, Padre Abad province, Ucayali region" assumes that there is a symbiosis between institutional climate and democratic coexistence, considering that one depends on the other. Coexistence is understood as the network of interpersonal relationships that exist between all members of the educational community, in which communication processes, feelings, values, attitudes, roles, status and power are configured ". And this network of relationships is susceptible to being affected by different problems or conflicts: indiscipline, interpersonal conflicts, mistreatment between colleagues, disruption in the classroom, absenteeism, vandalism, etc. In this sense, the present work contributes to the proposal of coexistence strategies to improve the institutional climate of the Integrated Educational Institution N ° 64723 "Alexander Von Humboldt. The type of research is descriptive, not experimental, prospective. The sample population comprises 24 teachers from the educational institution. Among the results, 58% of the teachers surveyed state that sometimes the norms of institutional coexistence are respected in all environments of the institution; and even 67% of teachers consider that school coexistence strategies are never applied in the classroom and are not followed by students, since indiscipline is often imposed both in the classroom and on the playground. Among the conclusions is that the strategies of coexistence in democracy provide students, teachers, managers and administrators spaces for participation and school communication appropriate for their development and learning in social interaction.

Keywords: Coexistence strategies, institutional climate, democratic participation, values, communication.

Introducción

Uno de los desafíos más importantes para los educadores del siglo XXI es la prevención de la violencia en las aulas y la resolución de conflictos cotidianos, desde un enfoque integrador de la educación del alumnado, direccionado hacia una cultura de convivencia y de transformación social, para lo cual es esencial el desarrollo de habilidades sociales en los actores de una institución educativa. En palabras de Ortega (1997), "…en el centro educativo, la convivencia se entiende como el entramado de relaciones interpersonales que se dan entre todos los miembros de la comunidad educativa, y en el que se configuran procesos de comunicación, sentimientos, valores, actitudes, roles, status y poder" Por su lado, Banz (2008) refiere que la convivencia en la escuela debe preocuparse por la formación socio emocional y de valores de los estudiantes, lo que acercaría el servicio que brinda a la mejora de la calidad educativa y por ende, a una mejora de la comunidad. Según el autor, el clima escolar, así como la convivencia escolar tienen efectos comprobados sobre el rendimiento de los estudiantes, sobre su desarrollo socio afectivo y ético, sobre el bienestar personal y grupal de la comunidad y sobre la formación ciudadana. De lo manifestado, podemos inferir que un modelo de convivencia social, es una política institucional positiva, ya que fomenta la prevención, las recomendaciones o sugerencias, frente a la mayoría de los conflictos cotidianos intra-institucionales a medida que surgen, antes de que desemboquen en algo más complejo o violento. Como podemos ver, la escuela puede jugar un papel clave a la hora de dirigir el proceso de socialización de los/las alumnos/as, y por ello puede afrontar el déficit mencionado poniendo en práctica programas de resolución de conflictos. Por ello, además de la educación implícita del afrontamiento del conflicto que se modela y practica a diario en los centros escolares, es necesario introducir la instrucción directa de las habilidades pro-sociales y de los procesos claves de resolución de conflictos en el aula.

En el sistema educativo en el Perú, siendo coherentes con la promoción de la convivencia escolar, existen diversas políticas a favor de ella en el país. Una de ellas la constituye el Proyecto Educativo Nacional al 2021 (PEN), que es un conjunto de políticas que expresa el interés por convertir a las instituciones educativas en espacios acogedores y organizados que propician no solo la

cohesión entre sus escolares, sino también una convivencia grata y productiva con los demás integrantes de la comunidad educativa. Entre sus objetivos estratégicos destaca el fomentar climas institucionales amigables, integradores y estimuladores; que los estudiantes logren aprendizajes pertinentes y de calidad; promocionar la participación protagónica de los estudiantes, desterrar prácticas discriminadoras y excluyentes en todas las instituciones de educación básica. Por otra parte, se tiene otra fuente de políticas promovidas desde el Estado a favor de una convivencia escolar saludable, que es el Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia (PNAIA 2012–2021), orientada a erradicar violaciones sistemáticas de sus derechos, como aquellas presentes en los actos de violencia; y en el marco de la prevención de la violencia escolar, (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2012, p. 62) está el garantizar la protección de las niñas, niños y adolescentes de 0 a 17 años de edad; generar condiciones para que las instituciones relacionadas con la temática trabajen articuladamente y estén en la capacidad de afrontar y garantizar la resolución de los casos de violencia escolar; Teniendo como referencia el PEN y el PNAIA 2012–2021, el Ministerio de Educación impulsa desde el 2013 la "Paz Escolar", Estrategia Nacional contra la Violencia Escolar: 2013-2016, que tiene como visión: Escolares conviven y aprenden felices. Como podemos ver, son varios los intentos de las políticas de estado de generar un ambiente de paz, y de una buena convivencia institucional; sin embargo, la realidad social percibida por diversas investigaciones en las diversas instituciones educativas en nuestro país, reflejan todo lo contrario, es decir, exclusión social entre docentes y estudiantes, violencia física y psicológica entre los estudiantes, agresividad en las aulas, entre otros. En ese sentido, Ramírez (2017) sostiene que, en el Perú, la violencia escolar sigue siendo muy alta. Refiere que, según cifras oficiales del Ministerio de Educación, desde setiembre de 2013 a abril del 2017, el sistema especializado en reporte de casos sobre violencia escolar (SÍSEVE) registró 6300 casos, de los cuales 2019 fueron reportados en 2014 y 3641 durante el 2015; lo que significa que el último año hubo incremento del 75% (Perú 21; 04/06/2017*)*

En lo referente al clima en "la Institución Educativa Integrada N° 64723 Alexander Von Humboldt", de la provincia Padre Abad, región Ucayali, se puede observar que las relaciones interpersonales entre los docentes son en algunos momentos ásperas y regidas por un marcado individualismo, así como, de escasa

identificación institucional; se percibe una escasa colaboración y participación docente en las actividades institucionales, además de indiferencia por los problemas y necesidades institucionales, sean éstos académicos, de gestión, de apoyo tutorial, etc.; la gestión tiene una tendencia al centralismo con escasa participación docente en la toma de decisiones institucionales

En esta perspectiva es que planteamos el siguiente problema ¿Cómo influye el programa de estrategias de convivencia en la mejora del clima institucional en la "Institución Educativa" Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", del distrito "Alexander Von Humboldt", de la provincia Padre Abad, región Ucayali?

Objetivos.

General:

Proponer un programa de estrategias de convivencia a fin de mejorar el clima institucional en la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", del distrito "Alexander Von Humboldt", de la provincia Padre Abad, región Ucayali

Específicos:

Determinar un diagnóstico situacional a fin de conocer las características del clima institucional de la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", del distrito "Alexander Von Humboldt", de la provincia Padre Abad, región Ucayali.

-Generar estrategias de convivencia en base a la participación, la comunicación escolar, y en la interacción social

-Proyectar la estrategia de la motivación a fin de propiciar reconocimientos institucionales o estímulos extrínsecos para los docentes en base a su desempeño pedagógico en las diversas actividades de la institución educativa.

-Diseñar un plan de estrategias de convivencia a fin de contribuir en la mejora del clima institucional en la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", del distrito "Alexander Von Humboldt", de la provincia Padre Abad, región Ucayali.

En el presente trabajo de investigación de plantea la siguiente **hipótesis**:

Si se propone un programa de estrategias de convivencia basados en el enfoque sociocultural sobre la convivencia social de L. Vygotsky, y en los modelos de gestión de la convivencia de Torrego; entonces es posible mejorar el clima institucional en la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", del distrito "Alexander Von Humboldt", de la provincia Padre Abad, región Ucayali

El presente informe está organizado en cinco **capítulos**: En el primer capítulo se presenta los fundamentos teóricos utilizados relacionados con el problema de investigación. En el segundo capítulo se presentan el diseño de la investigación y los resultados de la misma, en el tercer capítulo, la propuesta, sus fundamentos, sus objetivos y plan de intervención. Como cuarto capítulo se presenta las conclusiones, y quinto capítulo las recomendaciones; concluyéndose con la bibliografía y los anexos correspondientes

La autora

Capítulo I: Diseño teórico

1.1.-Antecedentes

Internacional

Espinoza, M. & Jiménez, A. (2019) "mide el clima organizacional percibido por los docentes y establece que la existencia de diferencias cuando se analizan los resultados por género". Concluye "que existe una baja participación de mujeres que desempeñan labores de docencia y un menor porcentaje de contratos con nombramiento; existen diferencias marcadas en cuanto a sueldos y acceso a posiciones de poder; ninguna mujer gana más que la media de hombres y no hay mujeres en puestos directivos" (p- 79). Por su parte, Mariño, V. (2018), "pone énfasis en la importancia que tiene la interacción entre trabajadores de una misma empresa. Los resultados de la investigación indican que el clima organizacional es bajo, incidiendo negativamente en el desarrollo de empresas sostenibles. Por tanto, los trabajadores se sienten insatisfechos con el clima organizacional en su área laboral" (p. 78). Por su lado, Jiménez, D., Jiménez, E. (2016) se trazaron como objetivo "determinar de qué manera el clima laboral está afectando el grado de satisfacción laboral del empleado en la empresa y determinar los niveles de liderazgo, Motivación, Reciprocidad, Participación y Satisfacción Laboral; En el análisis se detecta que la mayoría de variables, en especial atención en el área de administración, se sitúa con más bajo promedio y en todas sus sub-variables se presentan como no satisfactorias" (p. 08). Desde otra perspectiva, Mejía, M. (2015) identifica "las relaciones entre los principales factores del clima organizacional, siendo una herramienta clave para crear la ventaja competitiva en cuanto a la calidad de su servicio". Dice "que en todo trabajo debe implicar un alto grado de compromiso, el cual puede ser logrado a través de un clima laboral de la dirección hacia sus trabajadores" (p. 90). "Concluye en la importancia de un buen clima laboral ya que como pudimos observar va muy de la mano con el compromiso en la organización, por lo que se tiene que trabajar en el clima de la institución para tener personas más comprometidas a la institución" (p. 90). Por otra parte, Colorado, Mejía & Restrepo (2016) llegan a la conclusión

> Que en dicha institución educativa existen debilidades en el pensamiento sistémico y en el pensamiento estratégico, falencias en el ejercicio del liderazgo, desconocimiento de los procesos de los componentes del Proyecto de Calidad Institucional, vacíos conceptuales y procedimentales con respecto a las prácticas pedagógicas y gerenciales, ante esta situación proponen el diseño de estrategias de gestión directiva que fortalezcan el direccionamiento estratégico aplicando el pensamiento sistémico en beneficio de los procesos institucionales de calidad. Para estos investigadores el docente debe mostrar liderazgo tanto personal, como profesional y socialmente, los docentes deben ser líderes que promuevan el cambio en sus estudiantes, para responder a las exigencias sociales tanto de su comunidad como del país. (p. 67)

Nacionales

Aliaga, S. 2018. Clima institucional favorable para la gestión de los aprendizajes "en la Institución Educativa N°82443 de Cashaconga", Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. La autora asume que la

> Convivencia escolar es un elemento indispensable el cual interviene de manera precisa en lo que es el desempeño pedagógico, en lo que concierne el progreso de los aprendizajes, ya que nos orienta en la búsqueda de alternativas de solución de cara a los conflictos que se manifiestan en nuestra institución educativa; el problema ha motivado el planteamiento de los siguientes objetivos: establecer consensos para el proceso de la planificación curricular, involucrar a los docentes en el proceso de monitoreo, acompañamiento y evaluación, del mismo modo promover buenas relaciones interpersonales, para esto ha de disponerse en marcha un conjunto de actividades y estrategias que tienen como fin el fortalecimiento de las habilidades interpersonales en los actores de la comunidad educativa, además se establecerá y se consensuara normas a partir del trabajo colegiado y colaborativo según el análisis del diagnóstico así como de los referentes teóricos, de las dimensiones de Vivian Robinson en donde se considera la imperante urgencia de garantizarles el mejor ambiente posible, así como la socialización con el marco del buen desempeño directivo: competencia 2, desempeño 4 y 5 donde el directivo debe saber manejar estrategias para la prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación, lo cual beneficia con la enunciación. (p. 112).

Desde otra perspectiva, Zúñiga, A. (2011) plantea que

> el enfoque humanista se debe priorizar sobre todo por los aspectos psicológicos y sociológicos, resultados que nos lleva a concluir que los docentes de la Red Educativa Manos Unidas, deben priorizar estrategias que les permita desarrollar las habilidades sociales. Afirma que la falta de estrategias de resolución de conflictos no

permite que exista un clima institucional, los docentes no muestran su predisposición para mejorar las relaciones humanas y la falta de liderazgo de los directores de las instituciones educativas asociadas a la red. La propuesta del programa de estrategias de resolución de conflictos recoge toda esta problemática y propone estrategias para mejorar cada una de estas deficiencias o factores que generan el mal clima institucional, la propuesta en si es un conjunto de estrategias las cuales han sido elaboradas teniendo en cuenta el marco teórico científico que se relaciona con el manejo del clima institucional en una organización. (p. 98).

1.2.- Base Teórica

1.2.1.- Enfoque sociocultural sobre la convivencia social

Berbel (2016) "El desarrollo afectivo es un proceso de gran importancia desde el momento del nacimiento del ser humano y el cual va a depender del contacto emocional que este asimile durante su infancia, si cuenta con las caricias de su madre o de adultos afectivos. Si durante el proceso de crecimiento, el niño contó con un entorno afectivo esto lo ayudará a crecer emocionalmente equilibrado, tener seguridad en sí mismo e interactuar con los demás sería un primer paso seguro para establecer relaciones armoniosas dentro de una sociedad. Serán siempre estas razones que den importancia al entorno familiar como un primer aprendizaje de la convivencia".

Desde el planteamiento dialectico entre el maestro y el alumno Según L. Vygotsky, (1979), un niño

> Antes de ingresar al colegio viene con saberes, por consiguiente, la relación entre el aprendizaje y desarrollo desde los primeros días de vida del niño se da sabiendo que todo aprendizaje es una actividad social, una actividad de reproducción y reproducciones del conocimiento mediante la cual el niño asimila los modos sociales de actividad e interrelación, a través de la aproximación teniendo en cuenta la edad escolar de los niños. Si se le ofrece ayuda o se le muestra cómo resolver un problema y lo soluciona, es decir, si el niño no logra una solución independientemente del problema, sino que llega a ella con la ayuda de un adulto o un compañero más capacitado, constituye el nivel de desarrollo potencial. Es decir, aquello que en un momento el niño solamente puede hacer si se lo ayuda, eventualmente podrá hacerlo solo. (p. 67)

"De aquí se desprende que el nivel de desarrollo real de un niño es, por decir en término coloquiales, la historia de las zonas de desarrollo potencial que ha recorrido" y el andamiaje se produce en la interrelación entre la persona experta o más experimentada en una actividad o saber y otro novato, o menos experto. Vygotsky (1979) "El joven que desarrolla sentido comunitario, generará acción,

sensibilización, conocimiento y solución a través de la incursión social y esto le permitirá fomentar sentido de pertenencia e identificación con su entorno. Este accionar, conocer y solucionar en la comunidad, es aprender a convivir desde la participación ciudadana" (p. 115).

De esta manera desde el enfoque de Vygotsky (1979) asume que la convivencia

> Entre seres humanos, no es nada fácil por la heterogeneidad de estos, por sus diferencias religiosas, políticas, culturales, entre otras. En el entorno familiar, la convivencia se manifiesta a través de la internalización progresiva de estas diferencias; sin embargo, una vez que el individuo ingresa al sistema educativo, deberá aprender desde otro contexto, otras diferencias y aceptarlas como parte de su formación ciudadana. Esto resulta hoy un verdadero desafío. La educación ciudadana es una parte de la educación cívica, moral y social que el ser humano debe cumplir para desarrollar competencias orientadas hacia el convivir y el ejercicio de relacionarse adecuadamente: por su parte, el docente, puede estudiar y profundizar en las características de la ciudadanía, derechos y deberes ciudadanos, reflexionar acerca de los comportamientos con otros y ayudar a que el estudiante internalice esos conocimientos y los manifieste en sociedad. (p. 23)

1.2.2.- Modelos de gestión de la convivencia según Torrego.

Los problemas cotidianos son los que preocupan a los agentes educativos, estos problemas podrían presentarse como: insultos entre pares, el rechazo, la falta de respeto, la conducta disruptiva. Ante la gama de informaciones, es importante adoptar algún modelo avanzado como la gestión de la justicia y asegurarnos que sus ventajas sirvan también para la formación de la persona. Existen muchos modelos; sin embargo, algunos se sustentan en pilares básicos como participación de "las normas desde procedimientos democráticos, la formación de equipos de mediación, el tratamiento de conflictos, el desarrollo de una cultura dialógica" que favorezca al desarrollo personal y colectivo.

Torrego (2001) afirmo: Un modelo integrador de la convivencia, podría manifestarse como un conjunto de planteamientos educativos, donde va a tratar de guiar las acciones concretas del centro, para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, abordar los problemas de disciplina y erradicar la violencia. Según Torrego (2001) tomando en consideración, la preocupación por

mejorar la convivencia escolar es conveniente clasificar en “tres modelos de actuación ante los conflictos como el modelo punitivo, el relacional y el integrador”.

a.- Modelo punitivo

El establecimiento de este tipo de modelo considera que se “actúa aplicando una sanción o corrección como medida principal” cuando incumpla con la norma del colegio o del aula. Sin embargo, para la resolución de conflictos existen limitaciones: que tanto la víctima como el agresor no reflexionan sobre sus actitudes, no logran superar el trauma de parte de la víctima, ni en este caso el agresor reconoce su culpa y no se encuentra mejoría en la relación de ambas partes. En cuanto a la resolución es muy probable que el problema que haya ocasionado el agresor se quede sin resolver y el victimario sentirá que, no habido comunicación para abordar el problema, por creer que el tema se ha solucionado con el castigo. Por otra parte, es muy frecuente que se lleguen a realizar correcciones de las malas conductas que se intenta modificar. Al tomar en cuenta este modelo, se debe tener en claro que es importante observar la relación “victima - agresor”, ya que es aquí donde se ha producido el conflicto y ahí es también, donde se debe dar la solución.

b.- Modelo relacional

Este es un modelo que se basa en las relaciones interpersonales, donde cobra importancia la comunicación entre las personas enfrentadas y es un requisito importante para que el conflicto se solucione. Dicho de otro modo, es importante que los estudiantes solucionen sus problemas de manera pacífica, donde serán mediados por terceras personas en buscar la solución de tal manera “que satisfaga a ambos, es decir que restituya a la víctima y libere de culpa al agresor”. Bajo este modelo, el sufrimiento se puede superar en la víctima, el diálogo es el camino que favorece la reconciliación y para la solución del problema se toma en cuenta la predisposición y el diálogo para lograr una alianza. Algunas falencias Vygotsky (1979) “de este modelo se encuentran en hallar espacios para el diálogo y entre

sus ventajas se hallan, precisamente, en la característica que lo definen: la oportunidad del encuentro, el valor y la práctica del dialogo, el protagonismo de las personas en la transformación de su conflicto, el aprendizaje sobre sí mismo y el otro, el modo cooperativo de abordar una situación de divergencia que, a su vez, pueden llegar a ser un referente para actuaciones futuras y un ejemplo para los demás".

c.- Modelo integrador

Torrego (2003) dice que este modelo "busca combinar la fortaleza de los modelos anteriores, siendo más adaptable el modelo sancionador y formalizando el racional, con la intensión de resolver el conflicto" a través de la comunicación horizontal entre las partes, a través del diálogo buscar el entendimiento mutuo, acuerdos para la solución del problema. Este modelo resulta ser participativo, permitiendo que tanto "la víctima y el agresor tengan la oportunidad de aclarar, comprenderse, ofrecer alguna restitución, aceptar liberar culpa, y que las necesidades de ambos son atendidas".

1.3.-Bases conceptuales.

1.3.1. El clima institucional

Ávila et al., (2012) "El clima en una institución educativa está influenciado por diversos factores como el entorno social, el nivel cultural de los trabajadores y miembros de la institución, el grado de relaciones interpersonales y la capacidad de liderazgo del director o directora"; al respecto Barrantes & Lara (2005); "exponen la necesidad de realizar abordajes integrales del fenómeno, que incorporen: el factor institucional, la cultura institucional, el currículo, los espacios de comunicación, el diálogo, y el liderazgo de los directores y directoras de los centros educativos" (p. 78).

Ávila et al., (2012) "Son diversos los puntos de vista que nos dan los estudiosos y las teorías respecto al clima institucional lo que debemos buscar es la generación de un clima escolar que se caracterice por una convivencia saludable y la satisfacción de sus miembros, es una tarea prioritaria para los directores y directoras de la educación y el equipo directivo, ya que una convivencia escolar saludable; considerada como una construcción colectiva, histórica y dinámica, permite a sus miembros un desarrollo afectivo".

El “clima es factor crítico para la salud y para la eficacia de una escuela. El clima institucional” según Fox (1973) la define “cómo las relaciones existentes entre los diferentes miembros integrantes de la comunidad educativa, profesores (as) entre sí, profesores con padres, profesores con la dirección de la Institución, etc. (Pág. 5). Manifiesta que el “clima de una escuela resulta del tipo de programa, de los procesos utilizados, de las condiciones ambientales que caracterizan la escuela como una institución y como un agrupamiento de alumnos, de los departamentos, del personal, de los miembros de la dirección” (pág. 6). Donde se infiera que cada institución educativa es autónoma y diferente contexto como realidad de la lana docente como de alumnos. De acuerdo Holmes. (1989) “El clima organizacional es la forma de cómo está organizada la institución, desde la parte administrativa, hasta sus características materiales y funcionales de la organización. Además de estos aspectos. incluye valores, normas formales o informales, y la conducta asociada; relacionados con la administración de la escuela”.

Litwin & Stinger (2002) “dicen que el clima organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales. Definen la percepción como la sensación interior que resulta de una impresión material hecha en nuestros sentidos y que es diferente en cada uno de los colaboradores”. Litwin & Stinger dicen “que la forma como se perciban cada una de los elementos que conforman la generación del clima organizacional en la empresa, produce en los individuos, una también variada gama de actitudes, positivas o negativas, de acuerdo a las circunstancias y a la forma como estas se evalúen” (p. 67). Según con el establecimiento del autor Litwin & Stinger (2002)

> Las percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la Organización, y pueden tender a la determinación de creencias, mitos, conductas y valores que harán parte de la cultura organizacional. La generación de un adecuado clima organizacional guarda una relación directa con la calidad del liderazgo en la empresa, lideres cercanos, que motiven, formen equipos interdisciplinarios y que les den la mayor importancia a las comunicaciones, como eje fundamental en las relaciones. La cultura interna positiva, es esencial en la búsqueda de un clima organizacional en donde los conflictos internos apenas tienen lugar, despertando un gran compromiso con la organización, creando además una imagen de empleador destacado entre sus competidores. Por otra parte, un clima organizacional negativo, repercute directamente en los objetivos de la empresa, y por “desapercibido” que aparezca al sentir de los directivos, los expertos gerenciales concuerdan en que tarde o temprano, su influencia generará además

> de un mal ambiente laboral, una repercusión negativa en la satisfacción de los trabajadores, aumento de conflictos internos, disminución en la productividad, alta rotación, inadaptación, ausentismo, baja innovación o creatividad, etc., y todo ello, en el corto, mediano o largo plazo en los resultados económicos de la empresa. (p. 123).

1.3.2.- La convivencia escolar

Es un elemento fundamental para lograr una formación ciudadana integral. Hesse, Gómez y Bonales (2010) "El Vivir Bien es el constructo principal para la comprensión de la convivencia en el país, y se lo entiende como vivir en respeto e igualdad entre todos, y es aquí donde se resaltan los valores a desarrollar como la dignidad, complementariedad, solidaridad, armonía y equidad" (p. 134). Conceptualmente, "la convivencia escolar es el conjunto de relaciones humanas que se dan en una escuela, se construyen de manera colectiva, cotidiana y es una responsabilidad compartido por toda la comunidad educativa. La convivencia escolar democrática está determinada por el respeto a los derechos humanos, a las diferencias de cada persona, y por una coexistencia pacífica que promueva el desarrollo integral y logro de aprendizajes de las estudiantes y los estudiantes". En esta perspectiva Bolívar (2015).

> Para lograr todo esto requiere una convivencia colectiva en la que todos, con las mismas oportunidades, puedan tener acceso al agua, trabajo, educación, salud y vivienda. Se enfatiza que si todos tuvieran estas necesidades cubiertas las relaciones serían más igualitarias. Es en estos principios, valores y conceptos que se explica la convivencia escolar en un marco de relaciones muy diversas entre naciones, culturas y por lo tanto formas de pensar, y también con formas de hacer y sentir muy diversos derivados de años de práctica y segregación. En este sentido involucra el aprender a vivir con el otro distinto, con el otro que va reduciendo las barreras de ingreso a la educación y que tiene oportunidades de ingresar a un espacio antes prohibido y con restricciones pero ahora abierto a recibirlo sin discriminaciones, por lo menos legalmente hablando. (p. 56).

1.3.3.- La convivencia como componente de la gestión escolar

Según el planteamiento del autor Goncalves (2012). “El liderazgo de la directora o el director es fundamental para promover las mejores condiciones para la convivencia en las instituciones educativas. Solamente incorporando las acciones de mejora de la convivencia como un componente de la gestión escolar, la directora o el director podrá generar las condiciones para alcanzar un modelo organizativo democrático e inclusivo. La gestión escolar busca crear las mejores condiciones para que las instituciones educativas ofrezcan un servicio educativo de calidad a sus estudiantes” (p. 79). De acuerdo al auto Goncalves **(**2012). La convivencia,

> Como un componente de la gestión escolar, incide en que este servicio se brinde en un marco de respeto a los derechos humanos de toda la comunidad educativa. Por ello, el desarrollo y fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la escuela debe ser un trabajo organizado y planificado, tal como cualquier otro componente de gestión, y no debe ser dejado al azar ni a la “buena voluntad” de las personas. ¿Quién debe liderar la gestión escolar, incorporando la convivencia como uno de sus componentes? Esta labor debe ser liderada por la directora o el director de la institución educativa, a partir de una clara visión del tipo de convivencia que espera generar en su institución. (p. 56).

1.3.4.- Buenas prácticas para mejorar la convivencia escolar

La convivencia es un elemento fundamental en el proceso de aprendizaje. En primer lugar, porque aprender a relacionarnos en entorno social, cultural y afectivo en el que vivimos y en segundo lugar, porque aprender a convivir es fundamental para el desarrollo individual y social de cada persona. Teniendo en cuenta esto, ¿cómo se educa para la convivencia? Los expertos coinciden que la mejora de la convivencia escolar empieza por la responsabilidad compartida de todos los miembros de la comunidad educativa, implicados directa o indirectamente en la educación: familia, profesorado, instituciones, agentes sociales, etc. La educación para la convivencia requiere un planteamiento continuo que tenga en cuenta las múltiples variables. Un proyecto que abarque todos los aspectos de la convivencia exige fomentar la información, la participación, la comunicación y la colaboración

1.3.5.- El clima organizacional en espacios educativos

Según las palabras de Hesse, Gómez y Bonales (2010), “cuando en medio de un espacio educativo se diseñan estrategias y acciones para que el equipo de trabajo crea en el proyecto de la escuela, para que sean reconocidas y apoyadas por los directivos, los subordinados se empeñan mucho más por realizar de manera efectiva y adecuada sus funciones” (pág. 42). Por otro lado, Hesse, Gómez y Bonales (2010), “explican que cuando en una escuela no se promueven prácticas útiles para mejorar el clima organizacional, es posible que se genere un ambiente de desconfianza, que se dificulte el desarrollo exitoso del trabajo en equipo, de tal manera que los docentes comienzan a adquirir comportamientos aislados, que impiden el desarrollo de una comunicación asertiva” (pág.40). Como dicen Rivera y Valenzuela (2000). “Un rasgo esencial que caracteriza a las escuelas que no se preocupan por generar un buen ambiente organizacional, es que se desarrolla entre los docentes una competitividad negativa, pues cada quien se encierra en una actitud defensiva y a nadie le importa en realidad alcanzar de manera conjunta los logros que se propone la institución” (pág.22)

En otra realidad educativa, manifiestan autores como Rivera y Valenzuela (2017),

> Hay una distancia entre aquello que se planifica (los objetivos, las metas y los fines), y lo que se logra (metas institucionales, rendimiento, calidad académica), que se llena por medio de la interacción de muchas variables entre las que se destacan los procesos de comunicación, las relaciones interpersonales, la motivación y las estrategias de liderazgo. Por lo tanto, establecer las estrategias por medio de las cuales se alcanzan los objetivos planeados en una institución educativa, depende de la unión de los esfuerzos generados por las directivas, la comunidad docente y administrativa, para lo cual es importante generar unas buenas prácticas de comunicación, y ejecutar una serie de acciones útiles para formular estrategias conjuntas que permitan enfrentar los restos y cumplir con los compromisos a nivel educativo y académico. (p. 43)

1.3.6.- La convivencia como componente de la gestión escolar

Según el establecimiento desde la perspectiva de los autores los componentes de la gestión educativa de acuerdo a Berthoud, L. y López Morilla. (2015) “El liderazgo de la directora o el director es fundamental para promover las mejores condiciones para la convivencia en las instituciones educativas. Solamente incorporando las acciones de mejora de la convivencia como un componente de la gestión escolar, la directora o el director podrá generar las condiciones para

alcanzar un modelo organizativo democrático e inclusivo" (p. 45). de acuerdo a Berthoud, L. y López Morilla. (2015) la convivencia:

> Como un componente de la gestión escolar, incide en que este servicio se brinde en un marco de respeto a los derechos humanos de toda la comunidad educativa. Por ello, el desarrollo y fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la escuela debe ser un trabajo organizado y planificado, tal como cualquier otro componente de gestión, y no debe ser dejado al azar ni a la "buena voluntad" de las personas. Ahora bien, ¿quién debe liderar la gestión escolar, incorporando la convivencia como uno de sus componentes? Esta labor debe ser liderada por la directora o el director de la institución educativa, a partir de una clara visión del tipo de convivencia que espera generar en su institución. (p. 65).

1.3.7. Las relaciones interpersonales en los centros educativos

Según la perspectiva Fernández (1999) "La mayoría de las controversias escolares se originan en las relaciones interpersonales por lo cual, es de suma importancia identificar las dimensiones de los conflictos que acontecen en los centros educativos plasmándolas en conceptualizaciones teóricas más precisas del problema". De acuerdo al autor Lederach (2000) afirma que los conflictos son inevitables cuando se convive con otros. De acuerdo con sus palabras: "…proceso natural a toda sociedad y un fenómeno necesario para la vida humana, que puede ser un factor positivo en el cambio y en las relaciones, o destructivo, según la manera de regularlo" Lederach (2000) dice

> Que cuando se piensa en conflictos hay una asociación con situaciones negativas, dejando a un lado la naturalidad del proceso. Por consiguiente, ofrecer una definición adecuada del concepto y hacer entender a la comunidad escolar que el propósito es trabajar para gestionar positivamente los conflictos, es un reto para el equipo docente y directivo. Los problemas de convivencia entre alumnos, que comúnmente se denominan como problemas de disrupción, son conductas variadas que pueden tener orígenes, manifestaciones, características y pronósticos muy diversos. (p. 134).

Fernández (1999) "En los centros escolares se presentan conflictos de distinta naturaleza, lo preocupante es que usualmente no se tramitan de manera apropiada, repercutiendo negativamente en la convivencia escolar" (p. 78). También Fernández (1999) señala:

> Una de las razones por la cual algunos jóvenes se comportan de manera inapropiada, es decir, generando disrupción, es porque sus

> valores, motivaciones u objetivos no encajan con el funcionamiento normativo del centro escolar. Igualmente, ofrece su opinión acerca de la forma en que habitualmente se atienden los incidentes, apuntando a la inapropiada aplicación del modelo tradicional de solución de conflictos (i.e., incidente – tutor – jefe de estudios/director – sanción). En consecuencia y con la necesidad de diligenciar apropiadamente cada tipo de conflicto, surge la importancia de diferenciar entre la variedad de conflictos escolares. (p. 113).

1.3.8.- Las relaciones en el aula de clase

Según Fernández (1999) "Las relaciones interpersonales se dan en espacios donde dos o más personas tienen la oportunidad de compartir tiempo y espacio. Por lo cual, cada aula de clase se convierte en un contexto reducido, dentro del centro educativo, donde los estudiantes interactúan entre sí y con sus profesores". De acuerdo Trianes et al., (2006) "En el interior de estos pequeños escenarios se crea una dinámica, que muchos autores han denominado clima de clase. A su vez, este término se ha divido en dos: (a) clima académico y (b) clima social de la clase" (p. 36). En este enfoque Trianes et al., (2006) "El clima académico comprende todo lo que se relacione a los procesos de enseñanza-aprendizaje. En otras palabras, cómo se lleva a cabo el proceso de instrucción y de evaluación por parte del docente y en qué grado llega la información a los estudiantes de acuerdo con sus diferentes estilos de aprendizaje. Es preciso señalar, que resulta poco probable lograr un clima académico positivo si no existe un clima social de clase adecuado" (p.37).

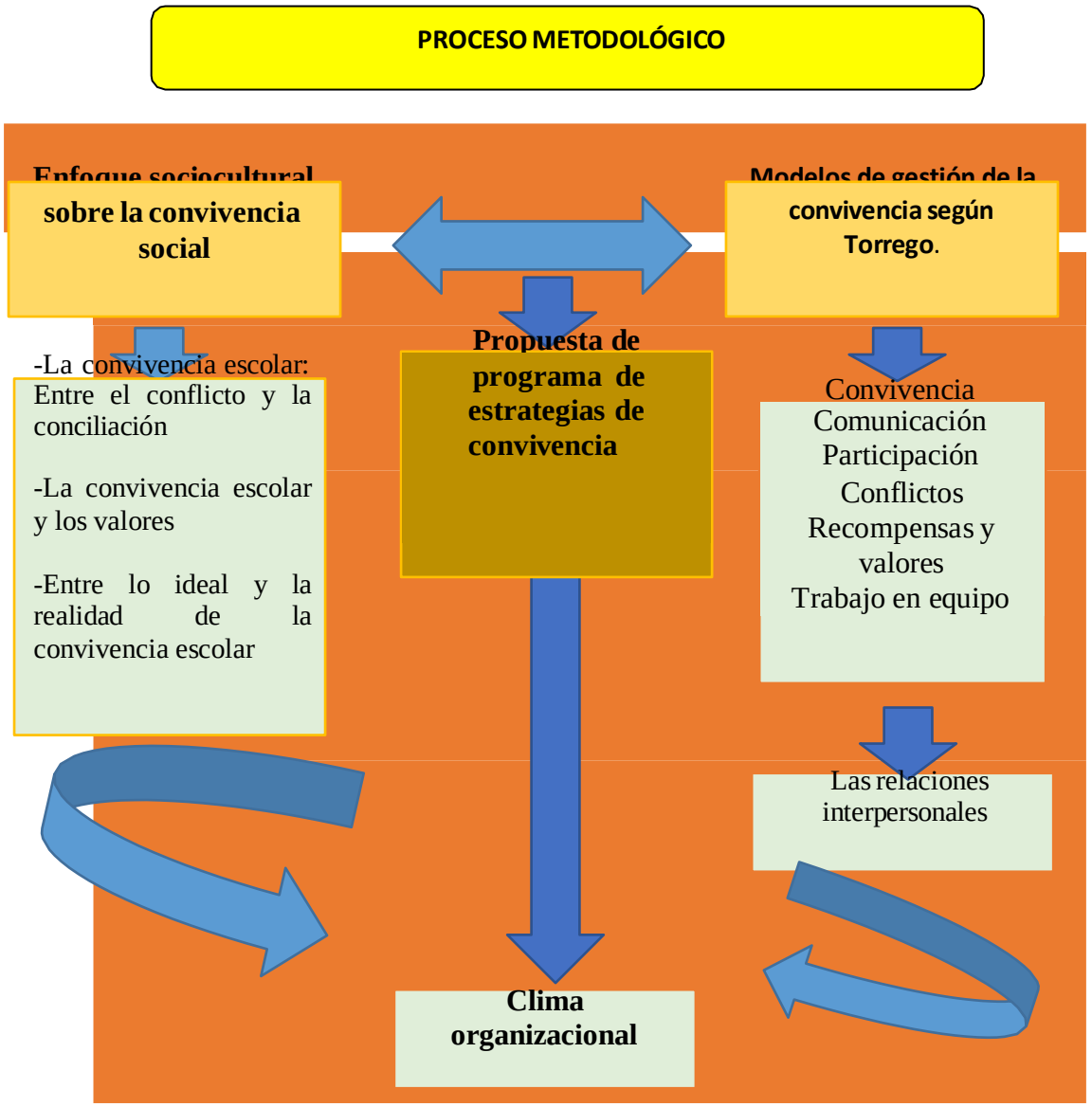
De acuerdo a Torrego & Fernández (2012) "Existe una asociación entre un clima social apropiado y un aprendizaje óptimo. El mantener relaciones de calidad entre estudiantes y éstos con sus profesores dentro del aula (clima social), permitiría minimizar las dificultades académicas, las conductas desadaptativas, las conductas agresivas y los problemas disruptivos, entre otros" (p. 156).

1.3.9.- Las relaciones fuera del aula de clase

Según el planteamiento de los autores Lellis & González (2012) "Cada aula se visualiza como un pequeño entorno donde los estudiantes se relacionan entre ellos

y a su vez con el profesor a cargo. Sin embargo, no debe olvidarse que el centro escolar es la suma de todas las aulas, bibliotecas, oficinas, etc. Esta gran sumatoria hace que las interacciones entre los distintos individuos se lleven a cabo con mayor frecuencia e intensidad" (p. 178). De acuerdo a los autores Lellis & González (2012) "Las conductas o maneras de pensar de los alumnos responden a intereses diferentes a los que se plantean en la misión de los centros escolares. De forma que, las diferencias entre estudiantes están presentes diariamente en los distintos centros escolares y, por ende, al ser mal gestionadas, podrían ubicarse en los primeros lugares de fuentes generadoras de eventos disruptivos" (p.37)

1.3.- Propuesta teórica



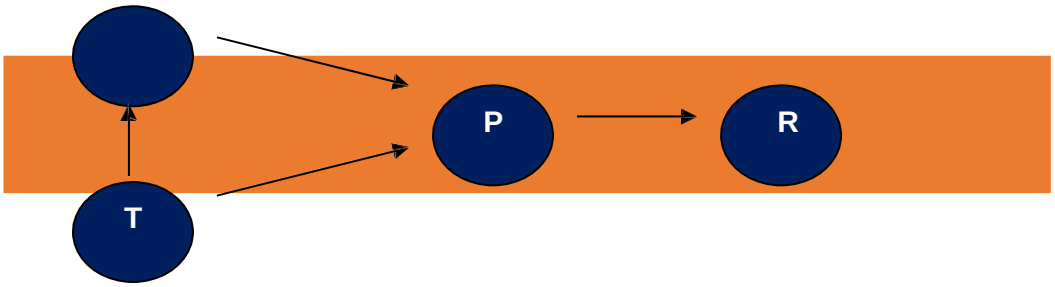
Fuente: Elaborado por la autora

CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

Diseño de la investigación

La presente investigación es descriptiva, no experimental y propositiva. Hernández (2014) "Descriptiva porque se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando. Su objetivo es describir la naturaleza de un segmento demográfico, sin centrarse en las razones por las que se produce un determinado fenómeno". Según Fortín (1999) "La investigación descriptiva intenta recopilar información cuantificable para ser utilizada en el análisis estadístico de la muestra de población. La investigación es no

experimental porque el investigador no puede controlar, manipular o alterar a los sujetos sino que se basa en la interpretación o las observaciones para llegar a una conclusión" (p. 145). El tipo de investigación no experimental es transversal descriptiva, porque se observa y analiza los valores de las variables en un momento exacto de la investigación la muestra de estudio. La estrategia contribuye a mejorar el clima institucional en la "Institución Educativa" Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", del distrito "Alexander Von Humboldt",
de la provincia Padre Abad, región Ucayali



Rx: Programa de estrategias de convivencia escolar

T: Modelos teóricos.

P: Clima institucional

R: Realidad por transformar

Población y muestra.

Población.

El término población en palabras de Fortín, M.F. (1999) "es una serie de elementos o de sujetos que participan de características comunes, precisadas por un conjunto de criterios". La población es finita por la cantidad de personas a las cuales se les aplica la encuesta; por lo tanto, el resultado es exacto. La población la conforman 24 docentes de la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", del distrito "Alexander Von Humboldt", "de la provincia Padre Abad, región Ucayali".

Muestra

La poblacional muestral está compuesta por los 24 docentes que laboran en la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", del distrito "Alexander Von Humboldt", de la provincia Padre Abad, región Ucayali

Entre las elementales técnicas que se han empleado en esta investigación tomando como referencia a Fortin (1999) tenemos las siguientes técnicas:

> **Técnica del muestreo**: el muestreo es una técnica de selección de miembros individuales o de un subconjunto de la población para hacer inferencias estadísticas a partir de ellos y estimar las características de toda la población. El muestreo probabilístico es

> una técnica de muestreo en la que un investigador establece una selección de unos pocos criterios y elige al azar a los miembros de una población. Todos los miembros tienen la misma oportunidad de formar parte de la muestra con éste parámetro de selección. Muestreo aleatorio simple: Una de las mejores técnicas de muestreo probabilístico que ayuda a ahorrar tiempo y recursos es el método de muestreo aleatorio simple. Es un método fiable de obtención de información en el que cada uno de los miembros de una población se elige al azar, simplemente por casualidad. Cada individuo tiene la misma probabilidad de ser elegido para formar parte de una muestra. (p. 78).

Métodos y procedimientos para la recolección de datos.

Entre los diversos métodos empleados en el recojo de la información como de datos se han empleado de acuerdo a Fortín (1999) como:

> Métodos:
> **Descriptivo**. Este método permitió el desarrollo de cada uno de los componentes de la investigación ya que fue necesario utilizar la investigación bibliográfica, como libros, archivos, internet.
> **Analítico**. El análisis de la presente investigación nos permite conocer, comprender, sobre la base de la descomposición del todo en sus partes.
> **Sintético**. - Una vez analizados los aspectos teóricos, se puede realizar síntesis que constan en el informe final, que facilita el diseño técnico, redactar los componentes de la propuesta. El análisis y síntesis se complementan.
> **Inductivo**. - Este método nos permite llegar a conclusiones de carácter general sobre la base del análisis de la información descrita en hechos, acontecimientos de carácter particular; método que tendrá mayor vigencia o aplicación en el diagnóstico y análisis de la problemática. (p. 97).

Encuesta para medir el Clima Organizacional (ECO)

Esta encuesta fue diseñada por Toro (2001) y está compuesta por una escala de cuatro puntos: 1) Muy buena, 2) Buena, 3) Regular, 4) Deficiente. La encuesta toma en cuenta 06 variables para analizar y medir el clima organizacional en una institución educativa, que son:

-Nivel de participación institucional: Percepción sobre el respaldo del director y la forma en que los directivos estimulan a los docentes y administrativos.

-Nivel de convivencia institucional: Percepción sobre las relaciones que existen entre el personal de trabajo.

-Comunicación institucional: Mide el ajuste entre comunicación interpersonal, el desempeño y la actitud de los directivos, con los objetivos y la misión de la institución.

-Conflictos internos: Conformidad o disconformidad ante la remuneración y el trato y los beneficios obtenidos en el trabajo.

-Compromiso y valores institucionales: Percepción del grado de orgullo por pertenecer a la institución. Mide el Interés de cada persona por realizar sus funciones de la mejor manera posible, para ayudar a cumplir los objetivos de la institución.

-Trabajo en equipo: Mide el grado de cooperación que existe entre los docentes y administrativos.

"En general, esta estrategia sirve de ayuda a los directivos de la institución educativa para que puedan identificar los principales problemas que afectan el clima organizacional".

Toro (2001) "Escala de Likert, es el método utilizado por los investigadores con el objetivo de conocer y describir la opinión y actitudes de las personas. La Escala de Likert es una escala de calificación que se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona. A diferencia de una simple pregunta de sí / no, la escala de Likert permite a los encuestados calificar sus respuestas".

Cuestionario: "Es el instrumento que nos va a permitir obtener la información relevante en las encuestas" sobre las dos variables: Programa de estrategias de convivencia escolar y clima institucional**.** Para ello se utilizan 25 ítems sub-divididas entre las 06 variables que comprende la encuesta que busca las opiniones de los docentes sobre los niveles del clima institucional.

Análisis estadístico de los datos.

De acuerdo Hernández (2014) "Procesamiento de los resultados: Los datos serán procesados usando estadísticos descriptivos y de frecuencia por medio del software SPSS versión 15.0 en español". También Hernández (2014):

> Presentación de los resultados, se emplearán tablas y gráficos para mostrar los resultados y luego se procederá a explicar los resultados.

Interpretación de los resultados, en base a la información de las tablas y gráficos se realizará la discusión de los mismos, así como las conclusiones y las sugerencias.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1.-Resultados.

Tabla N° 01

Nivel de participación institucional

Nivel de participación institucional		**Valoración**									
Items	**Descripción**	**Muy buena**		**Buena**		**A veces**		**Nunca**		**Total**	
		N°	**%**	**N°**	**%**	**N°**	**%**	**N°**	**%**	**N°**	**%**
01	¿Cómo es su participación en la elaboración de las normas de convivencia institucional.	04	17	05	21	03	12	12	50	24	100
02	¿El nivel de participación de los docentes y de los administrativos responde al ambiente de una buena convivencia institucional?	02	08	05	21	13	54	04	17	24	100

Fuente: Elaborado en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", distrito "Alexander Von Humboldt", provincia Padre Abad, región Ucayali, 2018"

Interpretación:

En la presente tabla se puede observar que el 50% de los docentes encuestados manifiesta que no participa en la elaboración de las normas de convivencia institucional, y el 54% afirma que el nivel de participación de los docentes y de los administrativos a veces responde al ambiente de una buena convivencia institucional.

Tabla N° 02

Nivel de convivencia institucional

Nivel de convivencia institucional		**Valoración**									
Items	**Descripción**	**Muy buena**		**Buena**		**A veces**		**Nunca**		**Total**	
		N°	**%**	**N°**	**%**	**N°**	**%**	**N°**	**%**	**N°**	**%**
03	¿Se respetan las normas de convivencia institucional en todos los ambientes de la institución?	02	08	03	12	14	58	05	21	24	100
04	¿Desarrolla actividades que fomenten y se cumplan las normas de la buena convivencia institucional entre alumnos y docentes?	02	08	07	29	10	42	05	21	24	100
05	¿Las estrategias de convivencia escolar que se aplican en el aula son acatadas por los estudiantes?	02	08	03	12	03	12	16	67	24	100
06	¿Considera importante promover jornadas educativas sobre las	17	71	04	17	03	12	00	00	24	100

	relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes?										
07	Cómo califica usted la relación con el Director de la Institución Educativa?	06	25	05	21	09	37	04	17	24	100
08	¿Cómo es la relación con el personal administrativo de la Institución Educativa?	05	21	06	25	09	37	04	17	24	100
09	¿Cómo es la relación con sus compañeros (as) de trabajo?	06	25	12	50	06	25	00	00	24	100
10	¿Cómo es la relación con sus estudiantes en los exteriores del aula?	07	29	14	58	02	08	01	04	24	100
11	¿Cómo es su relación con los estudiantes en el aula de clase?	05	21	12	50	04	17	03	12	24	100

Fuente: Elaborado en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", distrito "Alexander Von Humboldt", provincia Padre Abad, región Ucayali, 2018"

Interpretación

En la presente tabla, se puede observar que el 58% de los docentes encuestados manifiesta que a veces se respetan las normas de convivencia institucional en todos los ambientes de la institución; e incluso el 42% considera que a veces desarrolla actividades que fomenten y se cumplan las normas de la buena convivencia institucional entre alumnos y docentes. Por otra parte, el 67% de los docentes considera que las estrategias de convivencia escolar nunca se aplican en el aula y no son acatadas por los estudiantes, pues la indisciplina se impone en muchas veces tanto en el aula como en el patio. Sin embargo el 71% refiere que siempre considera importante promover jornadas educativas sobre las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes. En lo referente a cómo califica usted la relación con el Director de la Institución Educativa, el 37% califica como que a veces existe relación comunicacional con el director; incluso, el 37% considera que a veces se establece cierta relación con el personal administrativo de la Institución Educativa. Por otra parte el 50% de los encuestados manifiesta que la relación con sus colegas es buena, incluso, con los estudiantes tanto al exterior de las aulas como al interior de las mismas (58% y 50% respectivamente)

Tabla N° 03

Comunicación institucional

Nivel de comunicación institucional		Valoración									
Items	**Descripción**	**Muy buena**		**Buena**		**Regular**		**Deficiente**		**Total**	
		N°	**%**	**N°**	**%**	**N°**	**%**	**N°**	**%**	**N°**	**%**
12	¿Los mecanismos para informar las normas de convivencia a los docentes de la institución es apropiada?	02	08	04	17	06	25	12	50	24	100
13	¿Considera que la comunicación es esencial para una buena convivencia institucional?	16	67	05	21	03	12	00	00	24	100
14	Califica usted la comunicación entre sus pares como apropiada para una buena convivencia social?	05	21	04	17	14	58	01	04	24	100

Fuente: Elaborado en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", distrito "Alexander Von Humboldt", provincia Padre Abad, región Ucayali, 2018"

Interpretación:

En la presente tabla se observa que el 50% de los docentes encuestados manifiesta que los mecanismos para informar las normas de convivencia a los docentes de la institución no es apropiada, es deficiente. Por otra parte, el 67% de docentes considera que considera que la comunicación si es esencial para una buena convivencia institucional, sin embargo el 58% de los docentes califica que la comunicación entre sus pares es más o menos apropiada para una buena convivencia social.

Tabla N° 04

Conflictos internos

Items	Conflictos internos Descripción	Valoración Muy buena		Buena		Regular		Deficiente		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
15	¿Cuándo hay un problema institucional existe dialogo entre docentes y director para su solución?	01	04	03	12	04	17	16	67	24	100
16	¿Considera que el clima de la institución es afectada por muchos conflictos entre los docentes?	13	54	05	21	03	12	03	12	24	100
17	¿Considera que el clima de la institución es afectada por muchos conflictos entre el director y los docentes de la institución?	12	50	07	29	05	21	00	00	24	100
18	¿Considera que el liderazgo que ejerce el director es la más apropiada para evitar los conflictos internos?	02	08	02	08	04	17	16	67	24	100

Fuente: Elaborado en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", distrito "Alexander Von Humboldt", provincia Padre Abad, región Ucayali, 2018"

Interpretación:

En lo que respecta a los conflictos internos, el 67% considera que ccuando hay un problema institucional, no existe un adecuado dialogo entre docentes y director para su solución; sin embargo, el 54% considera que el clima de la institución siempre es afectado por muchos conflictos entre los docentes, e incluso, el 50% dice que el clima de la institución siempre es afectada por muchos conflictos entre el director y los docentes de la institución. A estas respuestas se complementa el 67% de opiniones que refieren que nunca consideran que el liderazgo que ejerce el director es la más apropiada para evitar los conflictos internos.

Tabla N° 05

Compromiso y valores institucionales

Compromiso y valores institucionales Items	Descripción	Valoración Muy buena		Buena		A veces		Nunca		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
19	Por parte suya, honestamente considera que la institución es primero y losintereses personales lo secundario	04	17	05	21	06	25	09	37	24	100
20	Considera que el valor de la lealtad institucional es practicada en su organización educativa	02	08	05	21	05	21	12	50	24	100
21	Se identifica plenamente con la institución educativa?	02	08	05	21	06	25	11	46	24	100

Fuente: Elaborado en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", distrito "Alexander Von Humboldt", provincia Padre Abad, región Ucayali, 2018"

Interpretación:

En lo que respecta al compromiso y valores institucionales el 37% de docentes encuestados manifiesta que honestamente nunca considera que la institución es primero y los intereses personales lo secundario; además el 50% considera que el valor de la lealtad institucional nunca es practicada en su organización educativa; incluso el 46% califica que nunca se identifica plenamente con la institución educativa.

Tabla N° 06

Trabajo en equipo

Items	Trabajo en equipo Descripción	Valoración Muy buena		Buena		A veces		Nunca		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
22	Considera que trabajar sólo, es mejor para su rendimiento como docente y profesional.	12	50	07	29	03	12	02	08	24	100
23	Considera que el trabajar sólo permite desarrollar mejor sus competencias profesionales?	14	58	06	25	02	08	02	08	24	100
24	Considera que trabajar en grupo es igual a trabajar en equipo?	16	67	05	21	03	12	01	04	24	100
	Trabajar en equipo considera esencial para el desarrollo de las diversas actividades de la institución?	05	21	04	17	06	25	09	37	24	100

25	Tiene usted los suficientes conocimientos como para entender el significado y la valía de trabajar en equipo?	01	04	02	08	07	29	14	58	24	100

Fuente: Elaborado en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", distrito "Alexander Von Humboldt", provincia Padre Abad, región Ucayali, 2018"

Interpretación:

En lo referente al trabajo en equipo, el 50% refiere que siempre considera que trabajar sólo, es mejor para su rendimiento como docente y profesional, además el 58% dice que el trabajar sólo permite desarrollar mejor sus competencias profesionales, e incluso, el 67% manifiesta que trabajar en grupo si es igual a trabajar en equipo. Por otra parte, el 37% refiere que trabajar en equipo no lo considera esencial para el desarrollo de las diversas actividades de la institución, e incluso, el 58% de los docentes encuestados manifiesta que no tiene los suficientes conocimientos como para entender el significado y la valía de trabajar en equipo.

3.2.-Propuesta

Propuesta de programa de estrategias de convivencia para mejorar el clima institucional en la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", distrito "Alexander Von Humboldt", provincia Padre Abad, región Ucayali.

I.- Presentación

La convivencia escolar Dubet (2013) "podría definirse como la calidad del conjunto de relaciones que se establecen entre las diferentes figuras de un centro educativo (alumnado, profesorado, equipo directivo, personal del centro y familias)". La convivencia de acuerdo a Torrego (2001) "es un elemento fundamental en el proceso de aprendizaje. En primer lugar, porque implica aprender a relacionarnos en el entorno social, cultural y afectivo en el que vivimos

y en segundo lugar, porque aprender a convivir es fundamental para el desarrollo individual y social de cada persona" (p. 68). Una buena convivencia Gómez y Bonales (2010)

> Permite el desarrollo integral de los estudiantes, así como el logro de los objetivos educativos. En este contexto, la promoción de la convivencia escolar alude al fomento, fortalecimiento y reconocimiento de relaciones democráticas, participativas, inclusivas e interculturales en la institución educativa. En esa perspectiva, es fundamental que en la labor de los directivos se preste atención a cómo se desarrollan cada una de estas relaciones. Gestionar una escuela es un trabajo en equipo. Por ello, distribuir o delegar funciones es parte de lo que un líder pedagógico debe realizar en la escuela. La promoción de la convivencia escolar es esencial para una buena convivencia institucional. (p. 134).

En esa perspectiva, en el presente trabajo se plantea un programa de estrategias de convivencia que conlleven a mejorar el clima institucional de la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", distrito "Alexander Von Humboldt", provincia Padre Abad, región Ucayali.

II.- Fundamentación

La presente investigación señala que la construcción de un Litwin y Stringer (1999) "clima organizacional es un proceso sumamente complejo, pues ello implica conocer de manera precisa la dinámica de la organización, su entorno y los factores humanos que la componen". A pesar de que las nueve dimensiones planteadas por Litwin y Stringer (1999) "son las más reconocidas a nivel mundial, no existe un consenso entre los autores por el número específico y las características de las dimensiones que se vinculan en el concepto de clima organizacional" (p. 78). Vygotsky (1979) asume que

> La convivencia entre seres humanos, no es nada fácil por la heterogeneidad de estos, por sus diferencias religiosas, políticas, culturales, entre otras. En el entorno familiar, la convivencia se manifiesta a través de la internalización progresiva de estas diferencias; sin embargo, una vez que el individuo ingresa al sistema educativo, deberá aprender desde otro contexto, otras diferencias y aceptarlas como parte de su formación ciudadana. Esto resulta hoy un verdadero desafío. La educación ciudadana es una parte de la educación cívica, moral y social que el ser humano debe cumplir para desarrollar competencias orientadas hacia el convivir y el ejercicio de relacionarse adecuadamente: por su parte, el docente,

> puede estudiar y profundizar en las características de la ciudadanía, derechos y deberes ciudadanos, reflexionar acerca del comportamiento con otros y ayudar a que el estudiante internalice esos conocimientos y los manifieste en sociedad. (p. 125).

III.- Objetivo general.

Proponer un programa de estrategias de convivencia con la finalidad de mejorar el clima institucional en la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", del distrito "Alexander Von Humboldt", de la provincia Padre Abad, región Ucayali.

Objetivos específicos:

Considerar un diagnóstico situacional a fin de conocer las características del clima institucional de la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", del distrito "Alexander Von Humboldt", de la provincia Padre Abad, región Ucayali.

-Generar en base a las estrategias de convivencia un espacio al diálogo democrático, a la participación, a la comunicación escolar y a la interacción social.

-Propiciar la prevención de conductas de riesgo y la toma de decisiones, tendientes a generar reflexiones individuales y colectivas para mejorar el clima laboral de la institución educativa.

-Generar estrategias de reconocimientos institucionales o estímulos extrínsecos para los docentes, tendientes a la motivación docente por el destacado desempeño en las diversas actividades de la institución educativa.

-Propiciar una cultura comunicacional que privilegie la participación crítica, la toma de decisiones corporativas, ante determinadas situaciones institucionales.

IV.-Desarrollo de los talleres.

"Los talleres que se desarrollan para cumplir con los objetivos en cada uno de los temas abordados, se dividen" en cuatro partes:

a.- Estrategias para la mejora de la convivencia escolar democrática. Se destaca que "la convivencia en el marco escolar es la relación que se produce en el espacio

escolar entre los diversos integrantes de la comunidad educativa: alumnos, docentes, directivos, administrativos, padres de familia".

b.- El taller sobre la motivación docente genera reconocimientos institucionales o estímulos extrínsecos para los docentes, por sus actividades educativas consideradas valiosas para el desarrollo de la institución educativa

N°	Programación de Actividades	Objetivos	Estrategia	Responsable	Cronograma
01	**Taller: La convivencia escolar democrática** -Conceptos fundamentales de clima y desarrollo organizacional. -Manejo de conflictos y negociación -Relaciones interpersonales y comunicación asertiva	-Fomentar el reconocimiento y respeto por la diversidad, la capacidad de las personas de entenderse, de valorar y aceptar las diferencias y los puntos de vista de otros. -Promover la convivencia escolar a través de la enseñanza-aprendizaje	Trabajo individual, grupal, mesa redonda.	-Equipo de tutoría -Responsable de la investigación	Un taller por mes
02	**Taller: La motivación docente** -Conceptos fundamentales sobre motivación .Tipos de motivación -Intrínseca. Extrínseca -Su importancia en el clima de la institución	-Generar reconocimientos institucionales o estímulos extrínsecos para los docentes, que les permita reconocer que sus actividades educativas son valiosas. -Asegurar que el trabajo proponga nuevos retos para docentes, que se les capacite continuamente con la intención de mejorar sus conocimientos y la manera en que logran aplicarlos para satisfacer los objetivos de la institución educativa	Mesa redonda Diálogo participativo	-Equipo de tutoría -Responsable de la investigación	Un taller por mes
03	**Taller:** Comunicación y relaciones interpersonales -Conceptos esenciales de comunicación interpersonal y de relaciones interpersonales	-Promover una cultura comunicacional que privilegie la participación crítica de los miembros de la institución frente a la información que circula en la misma.	Mesa redonda Diálogo participativo	-Equipo de tutoría -Responsable de la investigación	Un taller por mes

	-Enfoques del constructivismo social de Vygotsky -Importancia del trabajo en equipo -La cultura comunicacional -La toma de decisiones corporativas	-Incentivar la toma de decisiones grupal, con la intención de compartir conocimientos que permitan enfrentar situaciones determinadas.			

V.- Programación de actividades

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

En lo referente al clima en la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", de la región Ucayali, se puede observar que las relaciones interpersonales entre los docentes son en algunos momentos ásperas y regidas por un marcado individualismo, así como, de escasa identificación institucional; se percibe una escasa colaboración y participación docente en las actividades institucionales, además de indiferencia por los problemas y necesidades institucionales, sean éstos académicos, de gestión, de apoyo tutorial, etc.; la gestión tiene una tendencia al centralismo con escasa participación docente en la toma de decisiones institucionales

Las estrategias de convivencia constituyen un espacio al diálogo democrático, y se basan en la participación y la comunicación escolar apropiados para su desarrollo y aprendizaje en interacción social.

Las estrategias de convivencia en democracia a través del desarrollo de talleres de habilidades sociales, se propicia la prevención de conductas de riesgo y la toma de decisiones, tendientes a generar reflexiones individuales y colectivas para mejorar el clima laboral de la institución educativa.

El generar reconocimientos institucionales o estímulos extrínsecos para los docentes, constituye una estrategia apropiada para la motivación docente por el destacado desempeño en las diversas actividades de la institución educativa.

-La estrategia de la comunicación y relaciones interpersonales genera una cultura comunicacional que privilegia la participación crítica, la participación y la toma de decisiones corporativas, ante determinadas situaciones institucionales.

CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES

Consideramos que frente a los múltiples problemas por las que pasan las diversas instituciones educativas, problemas que oscilan entre la agresividad, violencia escolar hasta los conflictos institucionales, el presente trabajo de investigación plantea estrategias de convivencia en democracia que considera la disciplina como un componente central de la convivencia escolar; entendida como una actitud de reflexión, en el cumplimiento de los roles que a cada miembro de la comunidad educativa le competen.

El presente trabajo lo consideramos importante porque la convivencia en democracia se concibe como un proceso de enseñanza-aprendizaje, la misma que se refleja en

los diversos espacios formativos (en el aula, los pasillos, los patios, los actos institucionales, la biblioteca, entre otros), en los instrumentos de gestión (el Proyecto Educativo Institucional, los reglamentos de convivencia, los Planes Estratégicos), y en los espacios de participación, por lo que coexistir de manera respetuosa es responsabilidad de toda la comunidad educativa.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, M. (2016). *Liderazgo compartido: Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwer.

https://www.casadellibro.com/libro-liderazgo-compartido-buenas-practicas-de-direccionescolar/9788471979292/1685916?campaignid=6513745351&adgroupid=77964323933&feeditemid=&targetid=dsa454892120139&matchtype=b&network=g&device=c&devicemodel=&ifmobile%3A%5Bmobile%5D=&ifnotmobile%3A%5Bnotmobile%5D=%5Bnotmobile%5D&ifsearch%3A%5Bsearch%5D=%5Bsearch%5D&ifcontent%3A%5Bdisplay%5D=&creative=402440024821&

keyword=&placement=&target=&adposition=&gclid=Cj0KCQjwwYLBhD6ARIsACvT72NzHxisoAdG-efdjJ0RzpLB4CP7jEWXk7SuviNh9E-7jjhOsqMQN8QaAgE4EALw_wcB

Ansende, P. 2016. *La comunicación en las organizaciones en la sociedad del conocimiento*. España: Universidad Da Coruña. 2010, p 1-26.n https://es.scribd.com/document/402014007/ESTRATEGIA-DE-GESTION-EDUCATIVA-Robles-y-otros-pdf

Álvarez, G. (1999). *El constructor "clima organizacional": concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco

Arias, F. y Heredia. V. 2012; *Administración de recursos humanos*. (6ª Ed.). México: Trillas.

https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf

Aguilera, Juan Carlos. (2015) *La Gestión Educativa Desde Una Perspectiva Humanista*, Chile

https://books.google.com.cu/books?id=YAE2QNNw3Q4C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

Bass, B. y Avolio, B. (1999). *Liderazgo Transformacional y liderazgo organizacional.* Deusto, Bilbao

https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Bass,+B.+y+Avolio,+B.+(1999).+Liderazgo+Transformacional+y+liderazgo+organizacional.+Deusto,+Bilbao&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart

Bolívar-Botía, Antonio, 2016; *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?* Revisión de la investigación y propuesta. Universidad de Granad, España. file:///C:/Users/Dante/Dropbox/Mi%20PC%20(DESKTOP6TBJE3M)/Downloads/DialnetComoUnLiderazgoPedagogicoYDistribuidoMejoraLosLo3667779.pdf

Bolívar, A. (2015). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden: promesa y realidades.* Madrid: La Muralla. https://www.researchgate.net/publication/28068579_Los_centros_educativos_como_organizaciones_que_aprenden_Una_mirada_critica

Bolívar, A. (2016). *Liderazgo para el aprendizaje. Organización y Gestión Educativa*. McGraw-Hill. https://educrea.cl/wp-content/uploads/2019/03/DOC1-Lid-Aprendizaje.pdf

Berbel, G. 2016. *Manual de Recursos Humanos, Diez programas para la gestión y desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Ecoe ediciones segunda edición. https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=757509

Berthoud, L. y **López Morilla**. 2015. *Clima y Cultura Organizacional*. Universidad FASTA ediciones. https://fdocuments.ec/document/clima-y-cultura-56e14d05a19a1.html

Brunet, Luc. 1992, *El Clima de trabajo en las organizaciones*. Edit. Trillas, México, pág.33 https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf

Barber, M.y Mourshed, M. (2015). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño para alcanzar sus objetivos.* Barcelona, España https://www.redalyc.org/pdf/567/56717074023.pdf

Banz, C. (2008). *Convivencia Escolar*. UC Disponible en: http://goo.gl/xGD5K0

Consejo Nacional de Educación (2006). *Proyecto Educativo Nacional al 2021: La educación que queremos para el Perú.* Lima. Disponible en: http://goo.gl/SPdcy0 (Consulta: 20/09/2014)

Consejo Nacional de Educación (2006). Proyecto Educativo Nacional al 2021: La educación que queremos para el Perú. Lima. Disponible en: http://goo.gl/SPdcy0 (Consulta: 20/09/2014)

Davis, K. & Newstrom, J. 1999. *Comportamiento humano en el trabajo.* Décima edición. London: McGraw-Hill. 647 p. https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom

Espinoza E, Zarazúa J. 2012; *Equipos de trabajo en la eficiencia organizacional"*, México. https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/345

Fernández de Pinedo; I.; 2013; *Construcción de una escala de actitudes tipo Likert*. Ldo. Ciencias Políticas y Sociología; Centro de Investigación y Asistencia Técnica; Barcelona, España https://www.insst.es/documents/94886/195574/NTP+15+Construcci%C3%B3n+de+una+escala+de+actitudes+tipo+Likert.pdf/f5eee915-e80d-4c50-8f9f-5783e64f4449

García, V., Romerosa, M. M., y Lloréns, F. J. (2017). *Liderazgo Transformacional: Influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo.* Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa Vol.16, N°4, págs. 25-46. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2504888

Goncalves, A. 2012. *Fundamentos del clima organizacional.* Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). México. file:///C:/Users/Dante/Dropbox/Mi%20PC%20(DESKTOP6TBJE3M)/Downloads/36776%20(1).pdf

Dubet, (2013), *Trabajo en equipo y convivencia institucional.* Santiago de Chile, https://www.academia.edu/28021208/LIDERAZGO_Y_SU_INFLUENCIA_SOBRE_EL_CLIMA_LABORAL_Autores

Hesse, H., Gómez, R. & Bonales, J. 2016. Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia**,** Michoacán, México. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3882831

Likert, R; 1965; *Un nuevo método de gestión y dirección*, Deusto, Bilbao https://www.worldcat.org/title/nuevo-metodo-de-gestion ydireccion/oclc/21992131

La Pierre, Laurent., 2015; *Gerenciar es Crear*. Cátedra sobre Liderazgo, Pierre-Péladeau en HEC Montréal, Canadá https://es.scribd.com/document/49589139/LAPIERRE-L-Gerenciar-es-crear

Méndez, C. -2017; *Clima organizacional en Colombia* – Un método de análisis para su intervención. Editorial UOC. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/602/mendez_eg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meneses A., 2015; *Liderazgo y trabajo en equipo*. http://www.monografías.com. https://www.monografias.com/trabajos26/liderazgo-y-equipo/liderazgo-y-equipo.shtml

Ministerio de Educación (2005). *Propuesta de Convivencia Escolar* Democrática. Lima.

Ministerio de Educación. (2006). *Convivencia y Disciplina Escolar Democrática*. Portal Desafíos Educativos. Impulsan Plan de Convivencia Democrática para evitar bullying en colegios públicos. Disponible en: http://goo.gl/CyiTaO (Consulta: 20/09/2014)

Ministerio de Educación (2009). *Aprendiendo a resolver conflictos en las instituciones educativas. Orientaciones para directivos y tutores de primaria y secundaria*. Disponible en: http://goo.gl/wdMcwU (Consulta: 20/09/2014)

Ramírez, J. 2017. Gestión institucional y convivencia escolar en la institución educativa "Alberto Leveaú García" de la provincia Picota, 2016" Universidad Cesar Vallejo. Lima

Santiago. Gil-García, A., Muñiz, M., y Delgado, A. (2016). *El liderazgo transformativo en el ámbito escolar: Un esfuerzo de investigación en acción y cooperación entre instituciones de Educación Superio*r. Scielo. Argentina https://www.redalyc.org/pdf/410/41011135001.pdf

Toro, F. 2001. *Avances en la medición del clima organizacional con la encuesta* ECO. Colombia. http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/54

Werther (2008); *El Liderazgo Transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* UNI, revista; Vol. 1, n°3. Universidad de Viña del Mar, Chile

http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/LIDERAZGO-TRANSFORMACIONAL-EJEMPLO4.pdf

ANEXOS

Anexo 01:

INSTRUMENTO APLICADO AL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 64723 "ALEXANDER VON HUMBOLDT" PROVINCIA PADRE ABAD, UCAYALI

CUESTIONARIO

LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR

Estimado Docente: La aplicación del instrumento tiene por finalidad conocer la gestión de la convivencia escolar en los profesores y el clima institucional en la

institución educativa integrada N° 64723 “Alexander Von Humboldt” la misma que nos permitirá contribuir a la mejora del clima institucional; por tal razón solicitamos responda con la mayor sinceridad posible las preguntas que se exponen en el siguiente cuestionario. La información que Ud. brinda será anónima y confidencial.

Agradecemos anticipadamente su colaboración.

Instrucciones Leer detenidamente cada una de las preguntas y marcar con una “X” dentro del paréntesis la alternativa que corresponda. Responder todas las preguntas.

Ítems	**Gestión de la convivencia escolar en los profesores**	**Valoración**									
		Muy buena		**Buena**		**Regular**		**Deficiente**		**Total**	
		N°	**%**	**N°**	**%**	**N°**	**%**	**N°**	**%**	**N°**	**%**
Nivel de participación institucional											
01	¿Cómo es su participación en la elaboración de las normas de convivencia institucional?										
02	¿El nivel de participación de los docentes y de los administrativos responde al ambiente de una buena convivencia institucional?										
Clima de aula											
03	¿Se respetan las normas de convivencia institucional en todos los ambientes de la institución?										
04	¿Desarrolla actividades que fomenten y se cumplan las normas de la buena convivencia institucional entre alumnos y docentes?										
05	¿Las estrategias de convivencia escolar que se aplican en el aula son acatadas por los estudiantes?										

06	¿Considera importante promover jornadas educativas sobre las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes? B										
07	¿Cómo califica usted la relación con el Director de la Institución Educativa? B										
08	¿Cómo es la relación con el personal administrativo de la Institución Educativa? B										
09	¿Cómo es la relación con sus compañeros (as) de trabajo? B										
10	¿Cómo es la relación con sus estudiantes? B										
11	¿Cómo es su relación con los estudiantes en el aula de clase? B										
Comunicación institucional											
12	¿Los mecanismos para informar las normas de convivencia a los docentes de la institución es apropiada?										
13	¿Considera que la comunicación es esencial para una buena convivencia institucional?										
14	Califica usted la comunicación entre sus pares como apropiada para una buena convivencia social?										
Conflictos internos											
14	¿Cuándo hay un problema institucional existe dialogo entre docentes y director para su solución?										
15	¿Considera que el clima de la institución es afectada por muchos conflictos entre los docentes?										
16	¿Considera que el clima de la institución es afectada por muchos conflictos entre el director y los docentes de la institución?										

16	¿Considera que el liderazgo que ejerce el director es la más apropiada para evitar los conflictos internos?										
Compromiso y valores institucionales											
18	Por parte suya, honestamente considera que la institución es primero y los intereses personales lo secundario										
19	Considera que el valor de la lealtad institucional es practicada en su organización educativa										
20	Se identifica plenamente con la institución educativa?										
Trabajo en equipo											
21	Considera que trabajar sólo, es mejor para su rendimiento como docente y profesional.										
22	Considera que el trabajar sólo permite desarrollar mejor sus competencias profesionales?										
23	Considera que trabajar en grupo es igual a trabajar en equipo?										
24	Trabajar en equipo considera esencial para el desarrollo de las diversas actividades de la institución?										
25	Tiene usted los suficientes conocimientos como para entender el significado y la valía de trabajar en equipo?										

Anexo 02:

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.1. **Nombre del Experto**: Dr. Sevilla Exebio, Julio César
1.2. **Institución donde labora**: Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.3. **Título Profesional**: Lic. en Sociología

1.4. **Grado /Mención**: Dr. en Sociología

1.5. **Instrumento de evaluación**: Ficha técnica

Variable: Programa de estrategias de convivencia

Autor/a : Vásquez Díaz, Amelia

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente
2= Deficiente
3= Aceptable
4= Buena
5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales			**x**		
2	Respeta los derechos de información a la privacidad				**x**	
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					**x**
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable estrategias participativas en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales				**x**	
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable Programa de estrategias de convivencia				**x**	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación			**x** **x**		
7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				**x**	
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio					**x**
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					**x**
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Programa de estrategias de convivencia				**x**	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					**x**

12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				**x**	
	Puntaje parcial			**09**	**24**	**20**
	Puntaje total			**53**		

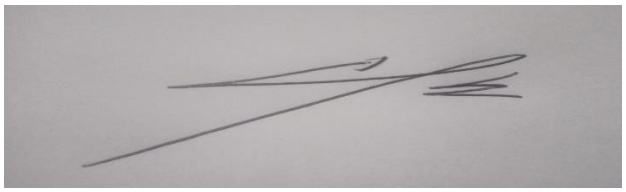
III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación..... (x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable …….. ( )

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio ..... (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 16 setiembre 2021



Dr. Sevilla Exebio, Julio César
CSP 311

Anexo 03

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.6. **Nombre del Experto**: Dr. Sevilla Exebio, Julio César
1.7. **Institución donde labora**: Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.8. **Título Profesional**: Lic. En Sociología

1.9. **Grado /Mención**: Dr. en Educación

1.10. **Instrumento de evaluación**: Ficha técnica

Variable: Clima institucional
Autor/a Vásquez Díaz, Amelia

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente
2= Deficiente
3= Aceptable
4= Buena
5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales					x
2	Respeta los derechos de información a la privacidad					x
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable clima institucional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales					x
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable clima institucional				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					x
7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores			x		
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio				x	
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					x
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable clima institucional				x	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					x
	Puntaje parcial			**03**	**09**	**40**
	Puntaje total			**52**		

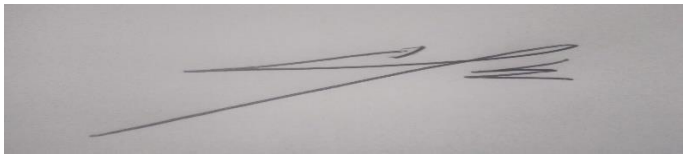
III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación..... (x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable …….. ( )

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio ..... (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 16 setiembre 2021



Dr. Sevilla Exebio, Julio César
CSP 311

Anexo 04

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Nombre del Experto: Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

1.2. Institución donde labora: Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.3. **Título Profesional**: Lic. En Sociología

1.4. **Grado /Mención**: Dr. en Sociología

1.5. **Instrumento de evaluación**: Ficha técnica

Variable: Programa de estrategias de convivencia

Autor/a: Vásquez Díaz, Amelia

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente
2= Deficiente
3= Aceptable
4= Buena
5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales			x		
2	Respeta los derechos de información a la privacidad				x	
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable estrategias participativas en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales				x	
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable Programa de estrategias de convivencia				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación			x x		
7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio					x
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					x
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Programa de estrategias de convivencia				x	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				x	

	Puntaje parcial	**09 24 20**
	Puntaje total	**53**

III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación..... (x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable …….. ( )

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio ……. (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 22 setiembre 2021



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
CSP 208

Anexo 05

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.1. **Nombre del Experto**: Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

1.2. **Institución donde labora**: Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.3. **Título Profesional**: Lic. En Sociología

1.4. **Grado /Mención**: Dr. en Educación

1.10**.-Instrumento de evaluación**: Ficha técnica

Variable: clima institucional
Autor/a : Vásquez Díaz, Amelia

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente
2= Deficiente
3= Aceptable
4= Buena
5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales					x
2	Respeta los derechos de información a la privacidad					x
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable clima institucional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales					x
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable clima institucional				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					x
7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores			x		
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio				x	
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					x
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable clima institucional				x	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					x

	Puntaje parcial	**03 09 40**
	Puntaje total	**52**

III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación..... (x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable …….. ( )

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio .....(x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 22 setiembre 2021



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
CSP 208

Anexo 06:

Taller N° 02:

La motivación docente

Fundamentación: La motivación docente debe basarse en reconocer la autonomía de cada uno de los docentes integrantes que la componen, y en comprender sus valores individuales para alinearlos a la misión institucional y a

las estrategias productivas de la institución, potenciando una relación de interdependencia a través de la cual los éxitos académicos e institucionales sean sentidos por el equipo de trabajo como triunfos propios, conjugando de esta manera las finalidades de ambos.

Objetivos:

-Generar reconocimientos institucionales o estímulos extrínsecos para los docentes, que les permita reconocer que sus actividades educativas son valiosas para el desarrollo de la institución educativa integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt" y que su función es clave para alcanzar las metas propuestas a nivel general.

-Asegurar que el trabajo proponga nuevos retos para docentes, que se les capacite continuamente con la intención de mejorar sus conocimientos y la manera en que logran aplicarlos para satisfacer los objetivos de la institución educativa integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt"

La motivación docente: **Objetivo**: Reconocer la importancia de la motivación en un entorno laboral **Lugar**: Institución educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt" **Recursos**: 10 pliegos de cartulina o de papel periódico, marcadores, colores y lápices		
Proceso metodológico		
Discusión	**Cuestionario**	**Actividad lúdica**
En mesa redonda los docentes participantes discuten cuál es la importancia de la motivación y qué clase de estrategias se podrían implementar en la Institución educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt" para mejorar el clima institucional.	Individualmente, los participantes responden unas preguntas sobre el tema	Se dividen en grupos de 5 personas, y cada grupo realiza una cartelera exponiendo las estrategias que se podrían implementar en la institución educativa y en el aula de clase para motivar a los alumnos.

<table>
<tr>
<td>Proceso:
En primer lugar:
-El grupo de docentes se reúne formando una mesa redonda.

-La persona que dirige la actividad explica que el taller se basa en reconocer cuál es la importancia de la motivación, y cuáles son las estrategias que se pueden aplicar en la institución para mantener al personal motivado.

En segundo lugar:
Cada una de las personas manifiesta cuáles son sus intereses en torno al tema de la motivación, y por qué creen que es un factor relevante que se debe tener en cuenta para poder generar un adecuado clima laboral en la institución.

En tercer lugar:
Se elabora una lista de los aspectos y estrategias que deben ser considerados al interior de la institución, para mantener motivados a los trabajadores.</td>
<td>Proceso:
Cada uno de los integrantes responde por escrito el siguiente cuestionario, para lo cual tendrá un tiempo máximo de media hora:
Cuestionario:
1. Defina en una frase qué significa la motivación en el trabajo.
2. ¿Qué tan importantes son los incentivos para mantener a las personas motivadas, y por qué?
3. ¿Se siente o no motivado para realizar sus actividades cotidianas en la institución?
4. ¿Cómo podría mejorar la motivación en la institución?
5. ¿Cuál es la importancia de la motivación para favorecer un adecuado clima laboral?
6. ¿Qué estrategias emplea usted para mantener motivado al grupo de estudiantes que tiene a su cargo, y para ayudar a generar un ambiente de trabajo adecuado entre sus compañeros.</td>
<td>Proceso:
En primer lugar:
Se conforman tres grupos de cuatro personas, y se les indica que cada uno debe realizar una cartelera en la que se expongan cuáles son las principales estrategias que se deben utilizar al interior del aula de clases para mantener motivados a los alumnos en medio de sus procesos de aprendizaje.

Se les da 15 minutos a los grupos: Para que realicen la cartelera.

Luego de ello: Una persona de cada grupo pasa a exponer la cartelera, para por último identificar cuáles son las estrategias que fueron comunes en todos los grupos, generando así una reflexión general sobre la importancia de motivar a las personas para que se desempeñen de una manera más eficaz, ya sea en un entorno laboral o académico
</td>
</tr>
</table>

Anexo 07

Taller N° 03:
Comunicación y relaciones interpersonales

Fundamentación: Se basa en la realización de jornadas pedagógicas y actividades extracurriculares en las cuales los miembros del equipo de trabajo tengan la oportunidad de relacionarse y de conocerse en espacios distintos a las instalaciones de la institución, con el fin de establecer una fluida comunicación interpersonal que permitan reconocer distintas facetas de sus colegas.

Objetivos:

-Promover una cultura comunicacional que privilegie la participación crítica de los miembros de la institución frente a la información que circula en la misma.

-Incentivar la toma de decisiones grupal, con la intención de compartir conocimientos que permitan enfrentar situaciones determinadas, fomentando a la vez la participación y la opinión de todo el personal docente, para promover de esta forma un mayor compromiso, confianza y responsabilidad institucional.

<table>
<tr><td colspan="3">TEMA: Relaciones interpersonales y comunicación

Objetivo: Reconocer la importancia de una comunicación adecuada y de una relaciones interpersonales efectivas para poder alcanzar los distintos objetivos que se plantean en la institución

Lugar: Institución educativa Integrada N° 64723 “Alexander Von Humboldt”
Recursos: Hojas de papel. Colores. Marcadores. Lápices. Dos dibujos grandes que incluyan varios elementos, figuras y colores</td></tr>
<tr><td colspan="3">Proceso metodológico</td></tr>
<tr><td>Discusión</td><td>Cuestionario</td><td>Actividad lúdica</td></tr>
<tr><td>

En mesa redonda los participantes discuten qué clase de prácticas y comportamientos labores garantizan una sana</td><td>Individualmente, los participantes responden 6 (seis) preguntas sobre el tema.</td><td>Los participantes realizan 2 dibujos a partir de la descripción de un voluntario, en el primer caso a partir de una comunicación indirecta, y en el segundo por medio de una comunicación directa.</td></tr>
</table>

comunicación y unas buenas relaciones interpersonales.		
Proceso **El grupo** se reúne formando una mesa redonda. La persona que dirige la actividad explica que el taller se basa en reconocer la importancia de la comunicación y de unas adecuadas relaciones interpersonales, definiendo además las estrategias que se pueden aplicar en la institución para generar una comunicación eficaz. **Luego de ello:** Se propone una discusión entre los participantes sobre los elementos que favorecen una buena comunicación en el entorno laboral, y el conjunto de prácticas y acciones que facilitan el desarrollo de unas adecuadas relaciones interpersonales. **El moderador** debe tomar nota sobre las ideas principales y conclusiones a las que se llegue a través de la discusión.	**Proceso** Cada uno de los integrantes responde por escrito el siguiente cuestionario, para lo cual tendrá un tiempo máximo de media hora: **1.** ¿Por qué cree que es importante una buena comunicación al interior de la institución? **2.** ¿Cómo se pueden favorecer unas buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores? **3.** ¿Cuáles son los factores que comúnmente impiden el desarrollo de una adecuada comunicación en su trabajo? **4.** ¿Qué estrategias podría aplicar la institución para fortalecer las relaciones interpersonales y la comunicación? 5. ¿Siente que la comunicación actual que se ha generado entre su grupo de trabajo es adecuada o no, y por qué? 6. ¿Usted se esfuerza por mantener unas buenas relaciones con sus compañeros, y qué ha hecho para lograrlo?  	**Proceso** **<u>Primera parte</u>** **1.** Se le da una hoja con un dibujo "A" a un voluntario, quien debe describirlo a todo grupo, explicando con detalles las cualidades, medidas, colocación, colores y trazos. La condición en esta primera parte es que solamente el voluntario puede hablar, y debe hacerlo de espaldas a sus compañeros. El dibujo nunca puede ser visto por el grupo. **2.** Después de la descripción realizada por el voluntario, cada uno de los demás participantes deben realizar un dibujo según dicha descripción, y se tomará el tiempo desde el momento en que inician hasta que los terminan. **<u>Segunda parte</u>.** **1.** Se le entrega una hoja con un dibujo "B" al mismo voluntario, quien vuelve a narrarlo al grupo con toda exactitud. A diferencia de la primera parte, el voluntario se coloca de frente al grupo, y los participantes pueden hacer todas las preguntas que consideren necesarias. **2.** Después de la descripción realizada por el voluntario, los demás participantes nuevamente realizan un dibujo según dicha descripción. **Tercera parte**. **1.** Se compara el tiempo utilizado en la realización del primer y el segundo dibujo. **2.** Se comparan los dibujos de los grupos con los originales para mostrar y analizar los aciertos entre el

		primer sistema de comunicación y el segundo. **3.** Se compara la vivencia del grupo en el primero y segundo dibujos. **4.** Se hace una reflexión teórica sobre las ventajas y desventajas de cada sistema, en donde cada participante explique las ventajas y las desventajas de cada uno de ellos. **5.** Por último, se desarrolla un análisis y discusión para determinar cómo se puede aplicar lo aprendido a los procesos cotidianos de comunicación que los participantes sostienen entre ellos mismos, con el fin de que puedan cuestionarse qué tan buenas son sus prácticas comunicativas, y de qué manera afectan el desarrollo de unas sanas relaciones interpersonales. Es importante que al comienzo se elija a un voluntario para que tome nota de las principales ideas que se desarrollan en este análisis, pues además de los dibujos, éste será el resultado final de la actividad, que permitirá determinar cuál es la relevancia en la institución de una adecuada comunicación para favorecer un buen clima laboral.

Anexo 08

Taller N° 04:

Reconocimiento de las labores destacadas

Fundamentación:

El presente taller es muy esencial en una institución educativa, se trata de motivar, desarrollar la armonía social, desarrollar valores institucionales, de fomentar un ambiente laboral de cordialidad entre la plana docente, la plana administrativa y por ende los directivos de la institución. Se trata de incentivar el desarrollo de iniciativas por parte de los docentes, como proyectos pedagógicos, programas culturales, científicos o deportivos, por medio de distintos tipos de bonificaciones que los motiven a desarrollar y crear alternativas pedagógicas para desarrollar los temas del currículo con los estudiantes. Así mismo, recompensar por su alto desempeño y por el logro de metas a los docentes, quitar los obstáculos para un desempeño más alto y mostrar confianza hacia ellos.

Objetivos: Capacitar constantemente a los docentes en diferentes temas que les permitan mejorar el desarrollo de sus funciones pedagógicas, personales e institucionales, teniendo la oportunidad de asistir a seminarios, conversatorios y cursos, lo cual servirá no sólo para que potencien y profundicen sus conocimientos, sino también para que se sientan más motivados en el trabajo.

Tema: Reconocimiento de las labores destacadas. **Objetivo**: Reconocer colectivamente las cualidades de cada uno de los miembros del grupo. **Lugar**: Institución educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt" **Recursos**: Hojas de papel. Colores. Marcadores. Lápices, Colores		
Proceso metodológico		
Discusión	**Cuestionario**	**Actividad lúdica**
En mesa redonda los participantes discuten la importancia de reconocer las cualidades de los demás en medio de un entorno laboral.	Individualmente, los participantes responden 6 (seis) preguntas sobre el tema.	Cada uno de los participantes realiza un dibujo sobre sí mismo, con el fin de que los demás destaquen las cualidades del mismo y le den una calificación.

Proceso	Proceso	Proceso
El grupo se reúne formando una mesa redonda. La persona que dirige la actividad explica que el taller se basa en reconocer las cualidades de los demás, y las razones por las que es importante que se premien y se bonifiquen las acciones destacadas en un entorno laboral.  **Luego de ello**, se propone una discusión entre los participantes sobre la importancia de reconocer y apreciar las cualidades de los miembros de un grupo de trabajo, así como de las labores destacadas al interior de un entorno laboral, para lograr incentivar a las personas a que continúen desarrollando sus actividades y funciones con el mayor empeño posible. El moderador debe tomar nota sobre las ideas principales y conclusiones a las que se llegue a través de la discusión.	Cada uno de los integrantes responde por escrito el siguiente cuestionario, para lo cual tendrá un tiempo máximo de media hora: **Cuestionario:** **1.** ¿Ha recibido algún tipo de premio o reconocimiento por su desempeño en la institución académica? **2.** ¿Siente que ha habido casos en los que su trabajo y su desempeño no es reconocido por la institución? Si es el caso, mencione un ejemplo. **3.** ¿Qué estrategias se podrían desarrollar para premiar e incentivar las labores destacadas? **4.** ¿Qué clase de beneficios o incentivos le gustaría recibir por el desempeño destacado de sus funciones? **5.** ¿Bonificar e incentivar las labores destacadas genera una mayor motivación entre los trabajadores? Justifique su respuesta. **6.** ¿Cómo premia usted el desarrollo de trabajos o tareas destacadas por parte de sus estudiantes, y por qué razones opina que es importante incentivar a los alumnos en el aula de clase?  	En el inicio de la actividad, se propone una discusión en torno a la forma en que se reconocen las labores destacadas en la institución, y sobre las estrategias que se podrían utilizar para premiar las buenas acciones e iniciativas de los trabajadores. Se espera que de esta discusión se produzca un documento que condense las ideas principales, y el conjunto de estrategias que fueron propuestas por el grupo. Luego de la discusión, se procede a desarrollar la siguiente actividad. **1.** Los participantes se forman en una mesa redonda, y cada uno debe expresar en voz alta cuáles son las principales cualidades personales y laborales de la persona que tiene al lado, hasta que todos hayan hecho lo mismo. **2.** Se analizan cuáles son las principales cualidades del grupo, y se discute cuál es la importancia de ellas para generar un adecuado clima organizacional **3.** Se solicita a los participantes que representen en forma gráfica cualquiera de estos conceptos: a) Mi vida pasada. b) Mi presente. c) Mi futuro. **4.** Se permite que realicen el dibujo durante 20 minutos sobre el aspecto que hayan elegido (vida pasada, presente, futuro).

		5. Una vez terminados los dibujos, que deben estar marcados con el nombre de la persona que los hizo, se reparten aleatoriamente entre los participantes de tal manera que nadie reciba su mismo dibujo. **6.** Cada quien expone al grupo al dibujo que recibió, resaltando las cualidades del mismo, interpretando lo que expresa y poniéndole al final una calificación sobre 10. **7.** Al final, se realiza una discusión grupal en la cual se planteen las siguientes preguntas: ¿Cómo se sintieron al tener que calificar el dibujo de otra persona? ¿En qué criterios se basaron para realizar dicha calificación? ¿Qué tan difícil fue resaltar y explicar las cualidades de los dibujos? ¿Por qué es importante que otras personas reconozcan la calidad del trabajo que se realiza?, ¿Por qué es importante que además de que el trabajo sea reconocido, también sea premiado?

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Guevara Servigón, Dante Alfredo.; usuario revisor de la tesis titulada: Propuesta de programa de estrategias de convivencia para mejorar el clima institucional en la Institución Educativa Integrada N° 64723 “Alexander Von Humboldt”, distrito “Alexander Von Humboldt”, provincia Padre Abad, región Ucayali, 2018

Cuya autora es: Vasquez Diaz, Amelia, con documento de identidad DNI 40518097; declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de 10% verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecida en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 30 de abril del 2026



Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo
DNI:16623450
ORCID 0000-0002-1749-7362
ASESOR

Se adjunta:
*Resumen del Reporte automatizado de similitudes
*Recibo Digital

REPORTE DE SIMILITUD DEL TURNITIN

Propuesta de programa de estrategias de convivencia para mejorar el clima institucional en la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", distrito "Alexander Von Humboldt", prov

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%	10%	3%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	docplayer.es Fuente de Internet	1%
4	www.sopneg.com Fuente de Internet	<1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
6	www.perulicitaciones.com Fuente de Internet	<1%
7	1library.co Fuente de Internet	<1%
8	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%

Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón
Asesor
DNI 16623450
Orcid: 0000-0002-1749-7362

9	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
10	apirepositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 1 words
Excluir bibliografía	Activo		



Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón
Asesor
DNI 16623450
Orcid: 0000-0002-1749-7362

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Amelia Vasquez Diaz
Título del ejercicio:	Quick Submit
Título de la entrega:	Propuesta de programa de estrategias de convivencia para m...
Nombre del archivo:	TESIS_FINAL_AMELIA_VASQUEZ_abril_2026.pdf
Tamaño del archivo:	1.95M
Total páginas:	72
Total de palabras:	17,267
Total de caracteres:	100,914
Fecha de entrega:	26-ago-2026 04:43p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	3018317351



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS

Propuesta de programa de estrategias de convivencia para mejorar el clima institucional en la Institución Educativa Integrada N° 64723 "Alexander Von Humboldt", distrito "Alexander Von Humboldt", provincia Padre Abad, región Ucayali, 2018

Presentada para obtener el grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

Investigadora: Vasquez Diaz, Amelia

Asesor: Guevara Servigón, Dante Alfredo

Lambayeque-Perú

2021

Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón
Asesor
DNI 16623450
Orcid: 0000-0002-1749-7362

Derechos de autor 2026 Turnitin. Todos los derechos reservados.