



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título

**Programa “Innovate” para mejorar el clima institucional en los docentes
del IESTP Suiza- Pucallpa 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en administración de la educación

AUTORES:

**Br. Díaz Sandoval José Abraham
Br. Zegarra Torres Ynés**

ASESOR:

Dra. Aspiros Bermúdez Jannet

PROGRAMA

Maestría en administración de la educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

A la memoria de mi padre, mis
hermanos Carlos, Manuel y
Charito por haberme forjado
en mi profesión, Dios los tenga
en sus benditas manos Nunca
les olvidare.

Abraham Díaz

Con mucho amor a mis padres
y hermanas desde el lugar
maravilloso donde se
encuentran son la luz en mi
diario caminar, a mis queridos
hijos por darme esa voz de
aliento para mi superación.

Ynés Zegarra

AGRADECIMIENTO

Al Dr. César Acuña Peralta, porque hizo posible el Programa de Maestría en la ciudad de Pucallpa, lo cual ha permitido darnos la oportunidad para concluir nuestros estudios de maestría que nos permite mejorar las capacidades científicas pedagógicas y administrativas.

Al Dr. Jorge Antonio Córdova Correa, Director General del IESTP Suiza de Pucallpa, por su valioso apoyo y darnos facilidades para efectuar este trabajo de investigación en esta prestigiosa institución superior de estudios.

A la Dra. Jannet Aspiros Bermúdez a quién va nuestro agradecimiento muy sincero por el asesoramiento, consejo y experiencia impartida en todas las fases de la investigación, que ampliaron nuestro conocimiento en las ciencias educativas.

A nuestros familiares y amigos por el apoyo desinteresado y oportuno en los trabajos previos y posteriores al trabajo de investigación.

DECLARACION JURADA


Yo, José Abraham Díaz Sandoval, estudiante del Programa. Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 00001073, con la tesis titulada “Programa innóvate para mejorar el clima institucional en los docentes del IESTP Suiza - Pucallpa 2018”

Declaro bajo juramento que:

1) La tesis es de mi autoría compartida con la Br. Zegarra Torres, Ynés. 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente. 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Pucallpa, 18 de agosto de 2018



Br. José Abraham Díaz Sandoval
DNI 00001073

DECLARACION JURADA

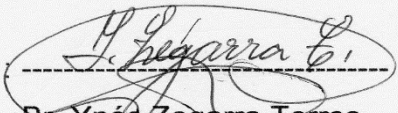
Yo, Ynés Zegarra Torres, estudiante del Programa. Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 00025404, con la tesis titulada “Programa innóvate para mejorar el clima institucional en los docentes del IESTP Suiza – Pucallpa 2018”

Declaro bajo juramento que:

1) La tesis es de mi autoría, compartido con el Br. Diaz Sandoval, José Abraham. 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente. 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Pucallpa, 18 de agosto del 2018



Br. Ynés Zegarra Torres
DNI 00025404

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado, presentamos ante ustedes la Tesis titulada: “Programa innóvate para mejorar el clima institucional en los docentes del IESTP Suiza –Pucallpa 2018”.

Con la finalidad de Determinar la influencia del programa “Innóvate” en el mejoramiento del clima institucional en los docentes del IESTP Suiza de Pucallpa.2018.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro, En Administración de la educación. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Br José Abraham Díaz Sandoval

Br Ynés Zegarra Torres

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del programa “Innovate” en el mejoramiento del clima institucional en los docentes del IESTP Suiza de Pucallpa.2018.

Se determinó que la variable independiente es el Programa “innovate”, mientras que la variable dependiente es el clima institucional con dos dimensiones: las relaciones interpersonales y la resolución de conflictos. El tipo de estudio es el hipotético deductivo, siendo el diseño de la investigación el pre-experimental con un solo grupo: (pre test y pos test), en una muestra de 35 docentes a los que se les aplicó el programa “Innovate” durante un mes, programa consistente en un ciclo de charlas motivacionales y de sensibilización para el cambio de actitudes en las relaciones interpersonales y resolución de conflictos; para mejorar el clima institucional del IESTP Suiza de Pucallpa. Para la toma de los datos se utilizó los cuestionarios como instrumentos y se procesaron a través del programa SPSS 25, IBM Excel.

.La aplicación del programa “innovate”, mejoro significativamente el clima institucional, en el pre test alcanzo un 14% en el nivel de Malo, un 66% en Regular y un 20% en el nivel de Bueno. Pero después del experimento el 9% se ubica en el nivel de regular y el 91%, en Bueno. Por lo tanto nos ha permitido concluir con la aplicación del programa “innovate”, mejoro significativamente el clima institucional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” de Pucallpa 2018.

Palabras claves: Programa innovate, clima institucional.

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the influence of the "Innovate" program on the improvement of the institutional climate in the teachers of the IESTP Suiza de Pucallpa.2018. It was determined that the independent variable is the "innovate" program, while the dependent variable is the institutional climate with two dimensions: interpersonal relationships and conflict resolution. The type of study is the hypothetical deductive, with the research design being pre-experimental with only one group: (pre-test and post-test), in a sample of 35 teachers to whom

the "Innovate" program was applied during one month, a program consisting of a series of motivational talks and awareness-raising to change attitudes in interpersonal relationships and conflict resolution; to improve the institutional climate of the IESTP Suiza of Pucallpa. For the data collection, the instruments of the questionnaires were used and processed through the SPSS 25 program, IBM Excel.

The application of the "innovate" program, significantly improved the institutional climate, in the pre-test reaches 14% in the level of Malo, 66% in Regular and 20% in the level of Good. But after the experiment 9% is located at the regular level and 91% at Good. Therefore, it has allowed us to conclude that the application of the "innovate" program significantly improved the institutional climate of the teachers of the Institute of Higher Public Technological Education "Suiza" of Pucallpa 2018.

Keywords: Innovative program, institutional climate

ÍNDICE

	Página
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
PÁGINA DEL JURADO	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INDICE DE CONTENIDOS	Página
I. INTRODUCCIÓN	01
1.1. Realidad problemática	01
1.2. Trabajos previos	04
1.3. Teorías relacionadas al tema	08
1.3.1. Programa “innóvate”	09
• Marco conceptual	12
1.3.1.1. Planificación	15
1.3.1.2. Ejecución	16
1.3.1.3. Evaluación	16
1.3.2. El clima institucional	16
• Marco conceptual del clima institucional.	18
1.3.2.1. Relaciones interpersonales	19
1.3.2.2. Resolución de conflictos	20

1.4. Formulación del problema	20
1.5. Justificación del estudio.	21
1.5.1. A nivel legal	21
1.5.2. A nivel pedagógico.	21
1.5.3. A nivel práctico.	22
1.6. Hipótesis	23
1.7. Objetivos	23
1.7.1. Objetivo general	23
1.7.2. Objetivos específicos.	23
II. MÉTODO	24
2.1. Diseño de la investigación	24
2.2. Operacionaliación de las variables.	26
2.3. Población y muestra.	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.	29
2.4.1. Instrumentos.	29
2.5. Métodos de análisis de datos.	31
2.6. Aspectos éticos.	32
III. RESULTADOS	33
3.1. Procesamiento de datos de la variable clima institucional.	33
3.1.1. Procesamiento de datos de la dimensión relaciones Interpersonales.	34
3.1.2. Procesamientos de datos, de la dimensión resolución de Conflictos.	35
3.2. Prueba de hipótesis.	36
3.2.1. Prueba de hipótesis específica 1.	40
3.2.2. Prueba de hipótesis específica 2.	44
IV. DISCUSIÓN	48
. De la variable, clima institucional según los resultados.	48
. En las relaciones inter personales según los resultados	48

En resolución de conflictos según los resultados obtenidos	51
V. CONCLUSIONES.	52
VI. RECOMENDACIONES.	54
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	55
ANEXOS	58
Anexo n° 1. Artículo científico.	
Anexo n° 2. Matriz de consistencia.	
Anexo n° 3. Instrumentos aplicados en fase pre y pos test.	
Anexo n° 4. Validación de los instrumentos por expertos.	
Anexo n° 5. Ficha de base de datos para el software IBM SPSS Statisc versión 25 y Excel.	
Anexo n° 6. Base de datos de la fase pre y pos test.	
Anexo n° 7. Programación y ejecución del programa “innóvate”.	
Anexo n° 8. Esquema del programa “innóvate”.	
Anexo n° 9. Testimonios fotográficos de ejecución del programa “.Innóvate”	
Anexo n° 10. Constancia del IESTP Suiza, de la ejecución del Trabajo de investigación.	

INDICE DE TABLAS

	Página
Tabla a. Operacionalización de las variables.	26
Tabla b. Población constituida por el número total de docentes nombrados en las diferentes especialidades del IESTP Suiza de Pucallpa.	28
Tabla c. Muestra seleccionada para el trabajo de investigación.	29
Tabla d. Validación de los instrumentos expedido por los expertos.	32
Tabla 1. Distribución de frecuencia de la variable clima institucional.	33
Tabla 2. Distribución de frecuencia de la dimensión relaciones Interpersonales.	34
Tabla 3. Distribución de frecuencia de la dimensión resolución de Conflictos.	35
Tabla 4. De la prueba de normalidad.	37
Tabla 5. Igualdad de varianzas.	37
Tabla 6. Prueba Z.	38
Tabla 7. Toma de decisiones.	39
Tabla 8. De la prueba de normalidad, relaciones interpersonales	41
Tabla 9. Igualdad de varianzas, relaciones interpersonales.	42
Tabla 10. Prueba Z de la dimensión relaciones interpersonales.	42
Tabla 11. Toma de decisión de la dimensión relaciones interpersonales.	43
Tabla 12. De la prueba de normalidad, resolución de conflictos.	45
Tabla 13. De igualdad de varianzas, resolución de conflictos.	45
Tabla 14. Prueba Z, de la dimensión, resolución de conflictos.	46
Tabla 15. Toma de decisión, resolución de conflictos	47

INDICE DE FIGURAS

	Pagina
Figura N° 1. De barras de la variable clima institucional.	33
Figura N° 2. De barras de la dimensión relaciones interpersonales.	34
Figura N° 3. De barras de la dimensión resolución de conflictos.	35
Figura N° 4. Campana de Gauss de la variable clima institucional.	39
Figura N° 5. Campana de Gauss de la dimensión relaciones Interpersonales.	43
Figura N° 6. Campana de Gauss de la dimensión resolución de conflictos.	47

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Según, Guilford (1980), sostiene que en el contexto mundial, la educación superior, no solo debe responder a las exigencias del sector productivo o empresarial, más por el contrario deberá propender a la formación de profesionales preparados a los cambios y los contextos, garantizándoles mayor producción calificada a lo largo de su desempeño profesional.

Por su parte los docentes, facilitadores o formadores, no han dejado de ser objeto de estudio desde diferentes perspectivas y disciplinas. Interesándose en la capacidad potencial de estas personas que haciendo uso de conocimientos, habilidades y actitudes son capaces de crear conocimientos y solucionar problemas existentes a partir de una atmósfera de tranquilidad y situación innovadora.

En este estudio se releva los cambios de la tecnología y las comunicaciones que son las nuevas tendencias que los docentes formadores de las instituciones de educación superior se tienen que adecuar a través de constantes innovaciones en sus capacidades intelectuales y actitudes personales, que serán más proactivos en situaciones de un buen clima institucional.

Según, Garcia (1997), reconoce que para administrar y conducir los centros educativos, debemos afrontar situaciones tensas y reconocerlas como complejas, pudiéndose buscar equilibrios entre la gestión administrativa y la convivencia escolar.

Por lo tanto la tensión se produce por la incertidumbre en todo momento cuando se producen cambios y reformas de micro políticas educativas, más el proceso

de innovación en un centro educativo requiere de una etapa que es la sensibilización propuesta por el director o líder, presentando propuestas con objetivos y fines concertados.

Este estudio ayuda a entender que en los estamentos integrantes de una Institución educativa especialmente de los docentes; existen constantes situaciones conflictivas que se producen por la falta de mejores relaciones interpersonal, la escasa comunicación entre docentes y directivos y la poca identificación con la organización educativa; que se podrán superar cuando se fortalezcan estas deficiencias administrativas y de relaciones humanas. Siendo los estamentos directrices los llamados a buscar los puntos de inflexión entre los actores educativos y controlar las tensiones.

La formación académica que se le brinda a los estudiantes no solo debe desarrollar capacidades académicas específicas en su carrera, para ocupar puestos de trabajo, sino también capacidades cognitivas e incentivar la investigación, para conducir y crear empresas, actitudes personales y emprendedoras para posibilitar empleo con calidad, ya que el contexto actual obliga a generar el emprendimiento e innovación de la producción y de la empresa, que dará capacidad para propiciar en ellas la creatividad y condiciones apropiadas para generar el fomento y desarrollo de la gestión empresarial.

Ley 30512 (2016), Ley de los institutos superiores tecnológicos públicos, escuelas de educación artística y de la carrera de los docentes. En su promulgación, se indica que el perfil del docente debe constituirse por ser guía y facilitador de conocimientos, capacidades emprendedoras, creativos y actualizados constantemente, capaz de solucionar los problemas y brindar alternativas de solución oportuna y en forma pertinente, que no podrán lograrse en climas institucionales negativos entre personas del mismo estamento y entre otros.

La actividad del docente ha sido y seguirá siendo un aspecto de estudio por la didáctica, cada vez es evidente su papel de facilitador en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje y en la educación en general.

La eficiente calidad del proceso de enseñanza aprendizaje pasa necesariamente por los cambios del pensamiento y las actitudes de los profesores, que se

desenvolverán dentro de un ambiente de tranquilidad y armonía que en la actualidad aún no se ha puesto en evidencia en muchas instituciones del nivel superior.

MINEDU (2017), en informes de la dirección de estadística, indican que en el Perú el componente docente de las Instituciones Superiores no universitarias que actualmente superan los 12,000 docentes de los cuales cerca del 80 % son nombrados con carreras multidisciplinarias aún no han sido aglutinados, ni organizados de la mejor forma, constituyen reservas de recursos humanos e intelectuales pese a los grandes esfuerzos que realiza el Ministerio de Educación a través de la Dirección General de Educación Superior Técnico Profesional y Artística: (DIGSUTPA), este estamento ha hecho esfuerzos aislados en cuanto a obtener mayores recursos, facilidades laborales y permanencia, pese a existir una nueva ley de los Institutos Superiores tecnológicos y la carrera del docente de los institutos (ley 30512 y su reglamento) que aún no se han implementados satisfactoriamente, por existir vacíos legales que frenen de alguna manera el desarrollo de la actividad técnico profesional en nuestro país.

El instituto de educación superior tecnológico público Suiza En documento de gestión: PEI 2015-2020 indican que el IESTP Suiza, Es una institución pública de estudios superiores, creada el 02 de enero de 1980, con el funcionamiento de cinco carreras profesionales técnicas, más adelante por necesidad del servicio se crearon seis carreras más, a la fecha alberga a más de 3,000 alumnos provenientes del medio urbano y rural, su plana docente supera las 60 personas con formación multidisciplinaria, conformando una población de 45 trabajadores administrativos, la creciente demanda por parte de la juventud estudiantil de la región de Ucayali y en especial de la ciudad de Pucallpa han obligado a exigir cambios necesarios en el currículo e itinerarios formativos ampliar sedes académicas en otros lugares de la región, la mejora en la calidad de servicios, siendo estos algunos factores ideales para una enseñanza de calidad y competitividad. En los últimos años se han visto frenadas por algunas debilidades o problemas observadas en el estamento docente que son actitudes negativas que vienen repercutiendo en el clima institucional, y esta a su vez amenaza al anhelado desarrollo institucional.

Partiendo de un diagnóstico situacional, al estamento docente de todas las especialidades de la institución superior de estudios, se ha encontrado que el clima institucional, atraviesa por situaciones conflictivas en este estamento, para la cual se plantea una alternativa de solución, a través de la creación de un programa y evidenciar su influencia en la mitigación de este problema, para mejorar el clima institucional de los docentes planificando, aplicando y evaluando su influencia a través de eventos motivacionales y de sensibilización, para solucionar conflictos, mejorar las relaciones interpersonales, y promover la identificación con la institución.

A través de esta investigación se da a conocer como influyó el programa innóvate en la mejora del clima institucional en los docentes de la IESTP Suiza de Pucallpa 2018.

1.2 Trabajos previos

Bolaños, J. (2015), en su tesis de Licenciatura, titulada “Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos” Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Siendo su objetivo describir la incidencia que existe entre las relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos.

Su diseño fue el correlacional, se basó en la problemática de las relaciones interpersonales que mantienen los docentes con otros docentes y su vinculación con diversos conflictos en la administración escolar.

En la conclusión por los resultados obtenidos encontró que la influencia entre relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos no es significativa, porque el nivel de interacciones entre los maestros y la calidad de estos es buena por lo tanto incide en el manejo de conflictos con un nivel muy bajo pero aceptable, ya que se apertura al diálogo, están conscientes que el consenso es una buena opción de solución de problemas, aunque la confrontación y la negociación la consideran un tanto débil, y recomienda la implementación de actividades para la conservación de los buenos niveles de relaciones interpersonales.

Este estudio reconoce que el dialogo entre los docentes de una institución educativa debe ser una alternativa para mantener las buenas relaciones interpersonales y mejorar los desempeño. Siendo más productivo cuando se implementen actividades o programas, como en este estudio el Programa “innóvate” que mejoro las relaciones interpersonales y la resolución de conflictos, en los docentes, propendiendo a desempeñarse en un buen clima institucional en el IESTP Suiza.

Según Dardon M. (2004) en su trabajo de tesis para licenciatura: “Eficacia de un taller de inteligencia emocional sobre el clima laboral en una institución de estudios superiores, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.; cuyo objetivo fue el determinar la eficacia de un taller de inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en docentes y administrativos de la facultad de medicina veterinaria de la Universidad Rafael Landívar, Para el efecto seleccionó aleatoriamente el grupo control y al grupo experimental al cual se le impartió el taller. Luego de ello utilizó el cuestionario Escalas de Clima Social, utilizó la escala WES que evalúa el ambiente existente en diversos centros de trabajo. Concluyó que existió una diferencia significativa en cinco de las diez sub-escalas del cuestionario: implicación, organización, claridad, control e innovación y que no existe diferencia significativa, entre el grupo de trabajadores que no recibió el taller de desarrollo de inteligencia emocional. Recomendó el aprovechamiento de las sub escalas: la implicación, organización, claridad, control e innovación. en el grupo donde hubo diferencias ya que su cumplimiento permitirá mejorar el clima laboral de los trabajadores, y la facultad de veterinaria alcanzara sus objetivos.

Del Cid, K. (2010), en su tesis para el grado de Maestría en gestión de la educación “La formación docente y la calidad de la educación en los centros educativos bilingües del municipio del Progreso. Departamento del Yoro, Honduras”, Universidad Pedagógica Nacional. Cuyos objetivos fueron: Determinar los grados de formación docente y la implicancia en la calidad de la educación en los centros educativos bilingües. Según los resultados obtenidos el 55% del total de docentes que laboran en los centros educativos bilingües del municipio de el Progreso departamento del Yoro, posee grados de formación pedagógica, entre ellos encontramos maestros de educación primaria, licenciados en pedagogía y

másteres en educación, un 34% corresponde a bachilleres en ciencias y letras graduados de centros educativos bilingües, y un 11% son docentes con un nivel universitario que no están relacionados con el área educativa, sin embargo la calidad de la educación está ligado a la calidad del docente por ser uno de los pilares fundamentales del desarrollo del proceso educativo. Concluyo de acuerdo a sus resultados que la formación docente influye positivamente en la calidad de la educación, más aun si en los centros de formación pedagógica se apreciaría una mejor calidad educativa, pero no todos los docentes poseen una preparación pedagógica para lograr el 100 % los objetivos esperados. También indica que los docentes capacitados conducen una educación con calidad.

Este estudio realiza la preparación académica del docente en los centros educativos, para alcanzar una educación de calidad en su desempeño. El IESTP. Suiza, cuenta con una diversidad de profesionales con formación tecnológica multidisciplinaria, los mismos que se ven con la imperiosa necesidad de continuar su formación académica en conocimientos, que deben cimentarse con actitudes positivas, que el programa “Innovate” tiene en sus objetivos, propiciar un clima institucional adecuado.

Grados (2016), en su tesis para el grado de maestría “Efectos de un programa de inteligencias emocional para la mejora del clima institucional de la institución educativa santo domingo de guzmán del distrito de Chicama, provincia de Ascope Trujillo, Perú. Cuyos objetivos fueron: Determinar los efectos de un programa de inteligencia emocional para mejorar el clima institucional en docentes, administrativos y directivos, de la institución educativa antes indicada. los resultados determinaron la influencia del “Programa de inteligencia emocional” en el clima institucional de los directivos, docentes y administrativos de la Institución educativa, Su diseño fue el Pre Experimental con el Pre Test y Post Test aplicado a un solo grupo experimental, con una muestra de 19 personas (directivos, docentes y administrativos) de la Institución educativa).

El instrumento de medida fue el Cuestionario para el Clima Institucional. Obteniendo que en la escala de Comportamiento Institucional destacó un nivel bajo en el pre test (52.6%) y un nivel alto en el post test (63.2%); asimismo en la escala de capacidad organizacional se encontró un nivel medio en el pre test con un porcentaje de 36.8% y en el post test un nivel alto por el 63.2%; por otra parte

en la escala de dinámica institucional se observan niveles bajos y medios en el pre test (36.8%) y en el post test un nivel alto (68.4%); en la escala general de clima institucional destacó un nivel medio en el pre test (36.8%) y un nivel alto en el post test (57.9%). La prueba de hipótesis, destacó que existen diferencias estadísticamente altamente significativas en relación al cuestionario de clima institucional entre el pre test y post test.

Díaz, López y Valencia (2011), en la tesis de maestría: La influencia del programa “Armonía y paz” en el clima organizacional de la institución educativa Cesar Vallejo, la Esperanza, Trujillo 2009, Perú, cuyos objetivos fueron: Determinar la influencia del programa “Armonía y paz” en el clima institucional de la Institución Educativa Cesar Vallejo. Su diseño fue el pre-experimental Identificando los puntos críticos de esa institución educativa, donde propusieron mejorarlo. El diseño de investigación fue de corte pre experimental.

Se aplicó un pre y post test, con un solo grupo, siendo el test de la escala de “Clima Laboral” (SPC). En la medición del clima organizacional, los resultados en el pre test indicaron un nivel desfavorable, por lo que se aplicó el programa “Armonía y Paz”, logrando la mejora significativa del clima organizacional en las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de la Institución Educativa y ubicarlo en un nivel favorable de un 52.45 a 68.9% de la muestra en estudio promedio. La evaluación de este programa fue permanente y continua mejorando satisfactoriamente el clima organizacional de esta institución.

Bardales (2016). En su tesis de maestría: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015, Perú. Estudio con diseño correlacional cuyos objetivos fueron: Determinar las relaciones que existen entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente en los trabajadores de la Unidad de gestión Educativa local. En sus resultados encontró que la relación entre las dimensiones de comunicación, (0.614); confianza (0.672); y la variable del desempeño laboral es positiva y directa; pilares que fortalecen el desempeño

laboral en la institución; sin embargo, las dimensiones de participación y motivación necesitan mayor atención de parte de los funcionarios de la institución.

La relación entre las dimensiones de capacidad referida al puesto, (0.811) la responsabilidad en el desempeño de sus funciones (0.332) y las relaciones interpersonales (0.814) están relacionadas de manera directa con la variable de clima organizacional. Lo manifestado refuerza que la dimensión de comunicación de los docentes en una institución forma parte integral de las relaciones interpersonales y está relacionada de manera directa con la variable del clima organizacional donde se desarrollaran las actividades educativas en armonía. Que a través de este estudio el programa “Innovate”, ha influido en las relaciones interpersonales de los docentes del IESTP Suiza, de un nivel regular hasta un nivel de bueno.

1.3. Teorías relacionadas al tema:

Salanova, E. (2008), Manifiesta que los programas de capacitación se sustentan en directivas generales donde se promociona la necesidad al cambio, se reemplazan o superan las corrientes controversiales con los enfoques humanista, constructivista y social del currículo. Se orienta hacia la atención de las necesidades y el futuro de los estudiantes, los maestros, las familiares y la sociedad, preparándolos para afrontar innovaciones constantes, en el campo de la ciencia y la tecnología y constituirse en actores involucrados en el desarrollo comunal. Los programas deben priorizar la utilización de los valores entre los miembros de los estamentos educativos, generando los cambios en la pedagogía y que estos nos conduzcan a la diversificación y adecuación de los métodos de planeamiento y ejecución de los objetivos organizacionales, para hacer resaltante, relevante y pertinente la convivencia entre los estamentos en un centro educativo.

La capacitación docente puede considerarse un proceso ligado al devenir de la labor educativo, pese a los mínimos resultados en el mejoramiento de los aprendizajes llevan a cuestionar los modelos utilizados y sus formas, así como los requerimientos de un diseño de un programa de capacitación que movilice el

conocimiento de los docentes hacia una comprensión de los efectos de enseñanza.

Complementariamente todo programa en el ámbito de la educación, debe permitir a los estudiantes el desarrollo de algunas habilidades y actitudes necesarias para el trabajo académico, propendiendo al trabajo corporativo y productivo, buscando ser responsables, creativos y seguros de sí mismos. El educador deberá recordar los principios elementales de ser el guía y líder facilitando los nuevos conocimientos al estudiante, el educando aprende más con el ejemplo práctico que oyendo comentarios sin mayor sentido, para tener una mejor participación de los alumnos y que esta sea eficaz, se deberán plantearse objetivos formativos claros y sencillos con los cuales reforzaremos sus aprendizajes.

1.3.1. El programa “Innovate”

° Teorías del programa

Panza, M. (1997). En su teoría de Sistemas en el Contexto Educativo, un programa está contenido en el currículo el cual se interpreta como un proceso sistemático y lineal. Constituye el método más general para el estudio de los elementos, procesos y fenómenos de la realidad objetiva, manifiesta también que el currículo es una secuencia articulada e intencional de conocimientos y experiencias de aprendizaje, con la finalidad de producir aprendizajes, en ello el docente es un miembro más del equipo de trabajo, con funciones bien definidas, el tipo de enseñanza se enfoca al modular o integrativa. Busca romper con el aislamiento de la institución y la comunidad, donde se visualizan los problemas para organizar el plan de aprendizaje, afirma que el aprendizaje es un proceso de transformación de estructuras simples y complejas que resulta de la interacción del sujeto-objeto del conocimiento en el contexto histórico.

Díaz, A. (2005), Sostiene que los programas de estudios requieren de condiciones para facilitar procesos que refuercen el desarrollo de una competencia. Los planes de estudios en la educación superior se basan en dos tipos de competencias (las genéricas comunes a todas las profesiones y las específicas de un campo profesional o especialidad).

La profesión de la docencia ha experimentado diferentes cambios hasta la década de los años sesenta, al profesor de educación superior sólo se le pedía tener dominio de los contenidos de las asignaturas objeto de su enseñanza. En los tiempos actuales, el profesor se obliga a emplear una diversidad de técnicas y estrategias que se fundamentan en diversas posiciones, unas psicológicas, de enfoque constructivista, existiendo otros planteamientos como la enseñanza basada en problemas (EBS), localizada en una variedad de perspectivas grupales; así como en distintas propuestas como el currículo flexible o la enseñanza basada en competencias.

El profesor, en la actualidad, encuentra una diversidad de ofertas y exigencias, y en ocasiones existe un conflicto entre el conjunto de ellas, lo cual añade un componente de confusión en su desempeño docente, paralelamente el profesor ejecuta tareas con fines de aprendizaje o de conocimiento diferentes. La falta de una mayor conciencia de esta situación aumenta la dificultad para disponer de metas claras en las relaciones de aprendizaje.

González, M.L. (2015). Acota que La formación es uno de los ámbitos fundamentales de desarrollo profesional de los docentes en los centros de educación superior y es básica para lograr instituciones de calidad y excelencia. Los constantes cambios sociales y tecnológicos que están presentes en el siglo XXI, exigen a los profesionales una permanente actualización formativa que permita adaptarse a los nuevos requerimientos socio- laborales.

En el contexto de la educación superior estos cambios se vinculan a tres procesos: a) de masificación de los sistemas de educación superior,

que conllevan el acceso de “estudiantes no tradicionales”; b) de creciente internacionalización de la formación, que implica aumento permanente de la movilidad en el ámbito superior e introducción de nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC); y c) la creciente incorporación de la perspectiva del aprendizaje a lo largo de la vida, como enfoque mediador de la tarea educativa.

Estos cambios generan no sólo nuevas necesidades formativas para los estudiantes sino también para los educandos, quienes enfrentan su diaria tarea docente en los centros superiores de enseñanza, asumiendo de forma simultánea su propio crecimiento profesional en calidad y excelencia.

Por otro lado, las acciones formativas desarrolladas por asociaciones, fundaciones, organizaciones de la sociedad civil y del ámbito empresarial inclusive, revelan la existencia de diferentes sistemas y contextos de formación cuyas fronteras son permeables y difusas. En este sentido, la motivación que guía la realización de capacitaciones formativas radica en la necesidad de ofrecer un panorama actual para una formación docente de nivel superior pertinente y adecuado a las demandas actuales de la sociedad del conocimiento.

En los tiempos actuales es necesario una educación con calidad para la cual el docente estará preparado, para llenar las expectativas necesarias de la propia institución educativa. Existe diversidad de modalidades en las que el profesor tiene la oportunidad de capacitarse para mejorar su práctica docente, en las cuales no alcanzo las perspectivas esperadas.

Se conoce que la formación y capacitación del docente no ha sido sistemática ni sostenible en los centros superiores de enseñanza, los docentes se forman y capacitan a su manera o posibilidades, no hay una normativa que obligue al docente a capacitarse. De hecho la formación y capacitación se inician por diversas causas. Entre ellos por la exigencia de la instancia superior, y en segundo lugar por los deseos de superación

del propio docente, situación que se puede observar en los docentes del IESTP Suiza. Lo cual es corroborado en el artículo antes indicado.

- Marco conceptual de los programas de capacitación

Bohoguez, A. (2015) Manifiesta que un programa educativo, es considerado como el corazón de un aula de clases, mientras que los recursos didácticos y el currículo educativo constituyen el esqueleto del mismo. Según el Ministerio de Educación de Colombia, el currículo educativo es: *“el conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el proyecto educativo institucional”*.

En cuanto al currículo educativo es la estructura esencial de una asignatura o un conjunto de asignaturas, ya sea que se trate de un colegio, un instituto tecnológico o una universidad, su estructura consiste en planteamientos concretos y se compone de cuatro elementos básicos los cuales son:

-Objetivos: describen el propósito de la asignatura y responden a la pregunta para qué. Definen qué se quiere lograr con el aprendizaje de un proyecto educativo y cuál será la orientación principal del docente.

-Contenidos: engloban la información principal que se dará a conocer durante el programa

-Metodología: corresponde a la forma en que los contenidos son ejecutados por los docentes, para lograr la proximidad adecuada a cierta temática y facilitar el aprendizaje.

-Evaluación: este último componente, permite analizar y medir los avances de los estudiantes durante un programa educativo en

específico. Se debe tener en cuenta el estilo y ritmo de aprendizaje de los estudiantes y va ligado directamente a los contenidos expuestos. Asimismo, los docentes desarrollan más fácilmente un Programa educativo cuando el currículo educativo se convierta en la hoja de ruta de ese programa.

Programas educativos (2015), Un programa educativo es un documento que permite organizar y detallar un proceso pedagógico. El programa brinda orientación al docente respecto a los contenidos que debe impartir, la forma en que tiene que desarrollar su actividad de enseñanza y los objetivos a conseguir.

Los programas educativos suelen contar con ciertos contenidos obligatorios, que son fijados por el órgano superior, de esta manera, se espera que todos los ciudadanos de un país dispongan de una cierta base de conocimientos que se considera imprescindible por motivos culturales, históricos o de otro tipo. Más allá de esta característica, los programas educativos presentan diferentes características aún en un mismo país. Cada centro educativo incorpora aquello que considera necesario y le otorga una fisonomía particular al programa educativo que regirá la formación de sus alumnos.

En el caso de España, está establecido por la pertinente ley orgánica de educación, que los programas educativos deben fomentar una serie de aspectos o principios como son los siguientes: la equidad, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la inclusión educativa.

Por lo general, un programa educativo incluye el detalle de los contenidos temáticos, en los objetivos de aprendizaje, se menciona la metodología de enseñanza y los modos de evaluación, se aclara la bibliografía que se utilizará durante el curso. Otra manera de entender la definición de programa educativo es asociándolo a un software que sirve para enseñar algo.

Un programa educativo también puede utilizar los medios de comunicación visual y auditiva, busca difundir conocimientos de

manera didáctica para que el usuario pueda asimilarlos y aprender. Un ejemplo de programa educativo puede ser un ciclo de charlas educativas, motivacionales presenciales o presentarlo en los medios televisivos que enseñe nuevos conocimientos experienciales o vivenciales. En los diversos programas, un docente explica temas vinculadas a las competencias profesionales, organizacionales y otros detalles.

Guerrero J. (2015) Considera que los programas de capacitación son procesos estructurado y organizado por medio del cual se suministra información y se proporcionan habilidades a una persona para que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado. Ha existido desde las sociedades primitivas cuando los mayores enseñaban a los jóvenes y niños a trabajar. es un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos. De este modo, la capacitación se da por lapsos cortos, pero puede ser continua y facilita la formación integral del individuo con unos propósitos definidos. Las organizaciones, sea cual fuere sus misión no se interesan por formar a su personal se puede quedar en el pasado por cuanto la investigación en el ámbito mundial genera nuevos conocimientos en las diversas áreas. Es así que el conocimiento innovador va desplazando al anterior. Con la aplicación de la capacitación, el fin último de toda organización es mejorar en todo su ámbito la ejecución de su misión y permitir que se lleve a efecto con plena disposición y armonía.

De acuerdo a estos conceptos, definimos que el programa “Innovate” es un conjunto de actividades de capacitación con vocación actitudinal que han sido previamente planificados, publicitados y sistematizados, se han orientado a los cambios de actitudes y comportamientos personales de los docentes que brindan servicios educativos en las diferentes especialidades del IESTP Suiza de Pucallpa.

1.3.1.1. Planificación

Para Cortés (1998), “Es el espacio donde se definirá el curso de la acción y se proveerá los procesos necesarios para lograr los objetivos y metas. El plan indica en lo que hay que hacer para llegar al resultado final esperado”.

La planificación es un proceso, es decir una actividad continua y unitaria que no termina con la formulación de un plan determinado, sino que implica un reajuste permanente entre medios, actividades y fines, y sobre todo, de caminos y procedimientos a través de los cuales se pretende incidir sobre algunos aspectos de la realidad. Estos reajustes se hacen de acuerdo a una estrategia que tiene en cuenta los diferentes actores sociales y factores contingentes que actúan e inciden en el mismo escenario en que se desarrolla el plan o programa.

Es un proceso que debe ser preparado con antelación por los responsables de elaborar el plan o programa. La elaboración y la ejecución del plan son elementos distintos y deben considerarse analítica y metodológicamente separados, pero están interrelacionados entre sí.

La planificación es siempre una actividad que concierne al futuro, ya sea que la consideremos como función administrativa o bien, se le considere como un conjunto de procedimientos para elaborar planes, programas o proyectos.

La planificación está dirigida al logro de objetivos, es prever, hacer algo, Aquello que se ha de hacer, tiene que expresarse con objetivos concretos y bien definidos, traducidos operacionalmente en metas de cara a obtener los resultados previstos. La planificación supone las posibilidades de una relación de causalidad entre lo decidido (programado), o lo realizado (ejecutado) y los resultados obtenidos.

1.3.1.2. Ejecución

Pérez y Gardoy (2000), mencionan que la palabra ejecución proviene del latín *exsecutio*, el término ejecución es nombrar a la acción y efecto de ejecutar. Este verbo puede significar: realizar algo con facilidad, tocar una pieza musical, solicitar una deuda por un procedimiento ejecutivo personal o legal, Realizar las operaciones que son especificadas por un programa. Una ejecución puede ser una acción que se realiza, por un lapso de espacio definido.

1.3.1.3. Evaluación

Para Meléndez y Gómez (2008). La evaluación como un componente de la planificación nos facilitara evaluar el alcance académico según la planificación estructurada y su cumplimiento en un plan de clases.

La evaluación se efectuara si tomamos en consideración las instrucciones siguientes: los elementos de la competencia deberán redactarse utilizando el verbo en presente diferenciándoles de los objetivos, los párrafos de contenidos deberán tener secuencias lógicas, las actividades estarán redactados en orden de complejidad, y las estrategias metodológicas se obtendrán de los conocimientos y la capacitación académica del docente podrá ser utilizando las experiencias y vivencias, lo que beneficiara a los educandos.

1.3.2. Clima institucional

- Teorías relacionadas al tema:

Mcclelland, D. (2014). En su teoría de las necesidades de Macclelland Sostiene que las personas para desarrollarse en un clima institucional deben poseer características o necesidades de logro, de poder y de afiliación, definiendo al logro como la capacidad de impulsarse, de sobresalir de luchar y tener éxito. La necesidad de poder que se agrupa

en dos tipos: el poder personal que desea dirigir e influenciar a los demás y el poder institucional que organiza los esfuerzos de otras personas para alcanzar las metas institucionales.

La necesidad de afiliación consistente en el deseo de que sean aceptados por los demás, da importancia a la interacción personal acepta las normas de su equipo de trabajo, se esfuerza por preservar la confianza y la comprensión mutua.

Sandoval, R. (2001). Indica que el “clima de una institución educativa” se expresa en las formas de relaciones interpersonales y de mediación de conflictos entre directivos, docentes y alumnos, las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de procesos, espacios y práctica, donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas constituyen el clima de una institución educativa. Las interacciones con las actitudes en las relaciones interpersonales que involucran a los componentes del contexto educativo, son las formas como se ejerce la normatividad que regulan las acciones, la aplicación de actitudes valorativas requieren de situaciones ambientales, procedimientos y ejecución practica constantes, donde la resolución de situaciones conflictivas, la participación corporativa de normas y directivas, Enriquecerá la constitución de un buen clima institucional en centro educativo.

Para Saturno, P. (2009), el clima institucional nos permite tener la percepción de los docentes que ejercen influencia en la formación de los estudiantes, tienen influencia en los aspectos conductuales de las personas que apoyan directa o indirectamente su preparación profesional, aunque en la mayoría de instituciones educativas se evidencian que existe una imagen negativa en el comportamiento de los integrantes del estamento educativo, por la mínima comunicación, la poca tolerancia entre las personas, las situaciones conflictivas interpersonales, etc. Los que crean un ambiente poco satisfactorio entre los estamentos de la familia educativa con el perjuicio de los educandos y la calidad de la enseñanza.

Según estas teorías, se puede indicar, que el clima institucional es una percepción amplia que abarca la disponibilidad y la manera en que los actores ven la realidad y la interpretación que hacen de ella, es de suma importancia para la organización. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y una serie de experiencias que cada miembro tenga de su institución. De ahí que el clima institucional refleje la interacción entre características personales e institucionales.

- Marco conceptual del clima institucional

Para Alcocer (2003). El adecuado funcionamiento de una organización educativa; se realiza en un determinado clima organizacional, que repercute en las actitudes y el comportamiento de las personas. Las actitudes personales se interactúan con aspectos como: desempeño, producción, satisfacción, adaptación, etc. Los cuales deben aplicarse con algunas características. En este sentido, es posible asumir que el clima organizacional está presente en el ambiente laboral, son aceptadas directa o indirectamente por los protagonistas que interactúan en ese espacio. El clima institucional influye en el comportamiento laboral, se transforma en una variable que se vincula y media entre el sistema organizacional y el comportamiento individual.

Chiavenato (2009) manifiesta “el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización” (p.261). Por lo cual se tiene que tener una idea clara de clima institucional, ya que es un factor fundamental en la vida de las organizaciones y procurar su edificación representa una ruta al progreso, ya que depende y afecta a todos y a cada uno de los miembros que la conforman, como: los alumnos, padres de familia, docentes, personal administrativo, personal de servicio y directivos. Asimismo,

Silva, Z. (2011) Sostiene que el clima institucional es el ambiente que se respira en una institución y obedece a un conjunto de características permanentes, que describen una organización a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Podemos decir que el clima institucional dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí. Para determinar las características que identifican el buen clima agradable y positivo que permita desarrollar los objetivos estratégicos, es fundamental definir también lo que se entiende por convivencia.

Estos estudios conceptuales, refuerzan la búsqueda de un adecuado clima institucional entre las actitudes de los docentes y las funciones institucionales que conllevan a una situación armónica en las relaciones interpersonales, en comunicación, cooperación y trabajo en equipo e identificación institucional.

1.3.2.1. Relaciones interpersonales

Silviera (2014). Refiere que las relaciones interpersonales constituyen las formas de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, cooperación, expresión de sentimientos y opiniones, a su vez las relaciones interpersonales son el origen de las oportunidades, la tranquilidad y el bienestar de los seres humanos, se considera como una fuente de aprendizaje constante, que en oportunidades puede causar incomodidad a algunas personas, estas interacciones personales se constituyen en excelentes recursos de valoración e interacción humana, normatividad del comportamiento social.

1.3.2.2. Resolución de conflictos

Para Newstrom (2011), las situaciones conflictivas son definidos como los medios para negociar, con las partes en pugna, acuerdos y entendimientos, que benefician tanto a la institución como a los sujetos involucrados para el desarrollo de labores en un ambiente sano y afable, estos problemas son el resultado de desacuerdos en los objetivos o las formas de alcanzar las metas programadas, que surgen por la incoherencia de las políticas institucionales obsoletas, las diferencias de personalidad, la inadecuada comunicación, las discrepancias e inequidad en la distribución de los recursos, malas acciones entre los miembros de la organización.

En la mayoría de las instituciones educativas los conflictos por diferentes intereses son insalvables y en distinta proporción, pueden llegar a desgastar considerablemente las relaciones de los trabajadores así como las metas que se han propuesto.

En el transcurso de los años, se han demostrado que las relaciones interpersonales tienen relevancia en el éxito o fracaso del manejo de conflicto, una de las razones principales es la insensibilidad que suelen presentar los administradores o directores hacia los demás miembros de la instituciónG, la búsqueda de solución de conflictos han fracasado por la poca capacidad de entenderse y el mal trato hacia las demás personas.

Para el mismo autor, el conflicto es una situación en que dos o más personas con intereses contrarios entran en confrontación, oposición o emprenden acciones personalmente antagonistas, con el objetivo de neutralizar, perjudicar o eliminar a la parte rival.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿En qué medida el programa “Innovate” mejora el clima institucional en los docentes del IESTP Suiza –Pucallpa 2018?

Problemas específicos:

¿En qué medida el programa innóvate mejora las relaciones interpersonales en los docentes del IESTP Suiza- Pucallpa 2018?

¿En qué medida el programa Innóvate mejora en la resolución de conflictos de los docentes del IESTP Suiza – Pucallpa 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. A nivel legal

Desde el punto de vista legal, la Constitución política del Perú de 1993, En su artículo 13º, nos indica que la educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana, reconoce y garantiza la libertad de la enseñanza.

En el artículo 14º la educación promueve el conocimiento, el aprendizaje, la técnica, además prepara para la vida, el trabajo y fomenta la solidaridad, en el marco del buen desempeño docente indica la necesidad de cambios en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente en el Perú

Asimismo la ley 30512, ley de Institutos Superiores tecnológicos y de la carrera pública de sus docentes, en el capítulo ii de los principios de la educación superior y la autonomía de los IEST, en su artículo 7º en los incisos f y g. mencionan:

Inciso f) Equidad: Busca que el servicio educativo alcance a todas las personas, evitando situaciones de discriminación y desigualdad motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole, asimismo, promueve las políticas de reconocimiento positivo de la diversidad cultural, para ello promueven y garantizan los ajustes razonables que permitan el acceso y permanencia de poblaciones en vulnerabilidad o discapacidad.

Inciso g) Mérito: Busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal y profesional.

1.5.2 A nivel pedagógico

El aporte pedagógico que brindó este estudio, consistió en la utilización de estrategias metodológicas, y experiencias vivenciales que se adquirieron a través del desarrollo de estos eventos motivacionales, los nuevos conocimientos con orientación actitudinal impartidos por los profesionales capacitadores, los cuales fueron reforzados por sus métodos de enseñanza, los mismos que enriquecerán el desarrollo de los planes curriculares de los docentes y serán los directivos que incluirán en los programas de capacitación periódica a nivel institucional, la inclusión de temas actitudinales como herramientas en el correcto desempeño académico, constituirán el fortalecimiento de un buen clima institucional en el IESTP Suiza.

1.5.3. A nivel practico

El aporte principal constituyo los eventos (charlas) motivacionales y de sensibilización periódica, que influyeron en los cambios actitudinales de los docentes de la institución tecnológica, tendientes a mejorar las buenas relaciones entre los estamentos de la comunidad educativa, los cuales interactúan con los estudiantes en su formación técnico profesional, para llegar a un desempeño armónico, mejorando la calidad de los servicios educativos, para los estudiantes; así mismo servirán de modelo para otras instituciones de nivel técnico profesional de la región y del país.

Este trabajo de investigación se justifica por la aplicación del Programa “Innovate”, en el mejoramiento del clima Institucional de los docentes en sus aspectos actitudinales, vivenciales y de reforzamiento motivacional para lograr el desarrollo sostenido Institucional con calidad y calidez del servicio educativo y a la comunidad tecnológica, asimismo existen los medios viables en recursos humanos, logísticos y la buena predisposición de los directivos de la institución, en poner a

disposición la implementación del programa, de una manera sostenida..

1.6. Hipótesis

Hipótesis General.

La aplicación del programa “innóvate”, mejora significativamente el clima institucional de los docentes del IESTP Suiza - Pucallpa 2018.

Hipótesis específica 1

La aplicación del programa “innóvate”, mejora las relaciones interpersonales de los docentes del IESTP Suiza - Pucallpa 2018.

Hipótesis específica 2

La aplicación del programa “innóvate”, mejora la resolución de conflictos en los docentes del IESTP Suiza - Pucallpa 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar en qué medida el programa “Innóvate” mejora el clima institucional en los docentes del IESTP Suiza - Pucallpa.2018

1.7.2. Objetivos específicos

1. Identificar en qué medida el programa “Innóvate” mejora las relaciones Interpersonales de los docentes del IESTP Suiza - Pucallpa 2018
2. Precisar en qué medida el programa “innóvate” mejora la resolución de conflictos de los docentes del IESTP Suiza - Pucallpa .2018.

II.- METODO

2.1. Diseño de la investigación:

El presente estudio se enmarca en el Diseño de investigación. Pre-experimental, Según Campbel D. y Stanley J. (1995), en la investigación experimental, los diseños con más frecuencia son utilizados, según el grado de control que tengan sobre las variables extrañas, potencialmente influyentes en el estudio.

Para el presente estudio de investigación, considerando la variable dependiente: el “clima institucional” del IESTP Suiza, que puede ser influenciado por la variable independiente El programa “innóvate” en los cambios de actitudes en mejorar las relaciones interpersonales y resolver las situaciones conflictivas en los docentes de la institución, el diseño más adecuado según el autor antes indicado es el diseño pre-experimental, porque usa un pre test, que de algún modo nos proporciona información acerca de la muestra con lo que se realizara el estudio y controlara la selección como variable extraña. Por lo tanto se tomaran en cuenta los factores no controlados en el momento de la interpretación de los resultados.

Tipo de estudio: Hipotético- deductivo:

El método hipotético-deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. Manifestado por Campbel D. y Stanley J. (1995).

Este método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales

que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

Grupo experimental: 01-----X-----02

Dónde:

01 = clima institucional antes del experimento

02 = clima institucional después del experimento

X = Programa “innóvate”

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla a. Operacionalización de las variables

Variable Independiente El programa “Innovate”

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Guerrero J. (2015) Indica que Los programas de capacitación son procesos estructurados y organizados por medio del cual se suministra información y se proporcionan habilidades a una persona para que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado. Ha existido desde las sociedades primitivas cuando los mayores enseñaban a los jóvenes y niños a trabajar. es un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos.</p>	<p>El programa Innovate operacionalmente consistió en la ejecución de un diagnostico situacional a los docentes de las diferentes especialidades iniciándose con la aplicación de los instrumentos, (Cuestionarios) se efectuó una encuesta de entrada (pre test) para conocer la problemática en los docentes. Posteriormente efectuamos eventos (charlas) de fortalecimiento motivacional. Y de sensibilización Para mejorar las relaciones interpersonales y la resolución de conflictos a nivel de los docentes (clima institucional). Al final aplicamos una encuesta de salida (pos test), para evaluar en qué medida el programa Innovate a mejorado el clima institucional de los docentes del IESTP Suiza - Pucallpa 2018., obteniéndose una base de datos en fase pre y pos test, con lo cual realizamos el análisis estadístico y la prueba de hipótesis. Que nos permitió, aceptar la hipótesis de investigación ,el programa Innovate mejora significativamente el clima institucional en los docentes del IESTP Suiza - Pucallpa 2018</p>	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Charlas de sensibilización en relaciones interpersonales y comunicación en los docentes -charlas motivacionales de cooperación y trabajo en equipo, identificación institucional y organizacional. -charlas motivacionales sobre la solución de conflictos por intereses personales y otras causas
		Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> -Ejecuta charlas de sensibilización en relaciones interpersonales y comunicación en los docentes - Ejecuta charlas motivacionales de cooperación y trabajo en equipo, identificación institucional y organizacional. -Efectúa charlas motivacionales sobre la solución de conflictos por intereses personales y otras causas
		evaluación	<ul style="list-style-type: none"> situaciones conflictivas suscitadas situaciones conflictivas resueltas situaciones conflictivas no resueltas

2.3. Población y muestra

La población es 63 docentes de la IESTP Suiza de Pucallpa.

Según Hernández, Fernández y Batista (2014), La población se presenta en la siguiente tabla.

Tabla b: Población constituida por el número total de docentes nombrados en las especialidades del IESTP Suiza de Pucallpa.

Especialidades de la IESTP Suiza	No de docentes	%
Secretariado ejecutivo	6	9
Producción agropecuaria	8	12
Forestales	6	9
Enfermería técnica	7	11
Contabilidad	6	9
Administración de empresas	5	7
Guía oficial de turismo	4	6
Construcción civil	4	6
Meca trónica	7	11
Electricidad industrial	6	9
Computación informática	4	6
Total	63	100

Fuente: cuadro de asignación de personal nombrado, mes de enero (2018)

El tamaño de la Muestra es de 35 docentes de las diferentes especialidades del IESTP Suiza La muestra en relación a la población, es adecuada por tener el número de elementos suficientes que garantizan la existencia de las mismas características de la población, Hernández, Fernández y Batista (2010),

Observados en la tabla c:

Tabla c. Muestra seleccionada para el trabajo de investigación

Especialidades de la IESTP Suiza	No de docentes	% en relación de la población
Secretariado ejecutivo	6	10
Producción agropecuaria	8	12
Forestales	6	10
Guía oficial de turismo	4	6
Meca trónica	7	7
Electricidad industrial	4	6
Total	35	55.

Personal nombrado del IESTP. Suiza 2018

Tipo de muestreo:

Muestra no probabilística

Según Carrasco (2008), indica que el muestreo es no probabilístico, porque no todos los elementos de la población tienen la probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra, por lo tanto son representativos para el presente estudio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas:

Encuesta para la variable dependiente: El clima institucional y sus dimensiones

2.4.1. Instrumento:

El instrumento utilizado fue el cuestionario, aplicado a los docentes al inicio y al final de la investigación. .

Los cuestionarios son definidos por García (2004) como el instrumento de uso común, para realizar investigaciones, presenta características de objetividad y ventajas así como limitaciones.

Los cuestionarios se elaboraron en un sentido actitudinal, mediante preguntas cerradas para abordar temas específicos, que en esta ocasión fueron las relaciones interpersonales entre los docentes, y las situaciones conflictivas en que se encuentran los mismos.

En la fase pre test del experimento se han utilizado cuestionarios con 24 preguntas para la variable dependiente el clima institucional, los cuales están definidos en 12 preguntas para las dos dimensiones: las relaciones interpersonales y la resolución de conflictos en los docentes del IESTP Suiza de Pucallpa 2018, de los cuales las preguntas del 1 al 4 corresponden al indicador de establecer la comunicación interpersonal entre sus colegas en el trabajo, las preguntas del 5 al 8 corresponden a crear una actitud de cooperación y trabajo en equipo, las preguntas del 9 al 12 corresponden al indicador la identificación de la institución y su organización.

En la dimensión de resolución de conflictos, las preguntas del 13 al 16 corresponden a la participación en conflictos por intereses personales, las preguntas del 17 al 20 se corresponden a crear conflictos por falta de información y comunicación y finalmente las preguntas del 21 al 24 corresponden al indicador: involucrarse en conflictos por falta de valores éticos.

En cuanto a su valoración de acuerdo a la escala de Likert, las valoraciones son: nunca, a veces, siempre, con niveles de 1,2 y 3 ver anexo n° 3

En la fase pos test, del experimento se han utilizado cuestionarios. Con 24 afirmaciones o ítems, para la variable dependiente el clima institucional, los cuales están definido 12 afirmaciones para las relaciones interpersonales y 12 afirmaciones para la resolución de situaciones conflictivas, de los

cuales las afirmaciones del 1 al 4 corresponden a establecer la comunicación interpersonal entre sus colegas en el trabajo, las afirmaciones del 5 al 8 corresponden a crear una actitud de cooperación y trabajo en equipo entre sus colegas, las afirmaciones del 9 al 12 se identifica con la institución y su organización, en cuanto a la dimensión : resolución de situaciones conflictivas, los indicadores 13 al 16 evalúan la participación de conflictos por interés personales, del 17 al 20 la creación de conflictos por falta de información y finalmente del 21 al 24 evalúa su involucramiento con conflictos por falta de valores éticos.

En cuanto a su valoración de acuerdo a la escala de Likert. Las valoraciones son: No, Poco, Si. Con niveles de 1, 2 y 3, ver anexo No ---

Base de Datos.-

Se ha organizado y estructurado recopilando la información obtenida de todos los indicadores estudiados. En la fase Pre-Test y Pos test, Anexo no 6, los cuales han sido procesados, analizados e interpretados para finalmente llegar a los resultados y conclusiones del presente estudio Que nos sirvieron para medir el programa “innóvate” en la mejora del clima institucional en los docentes del IESTP Suiza Pucallpa 2018

2.5 Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos después de la aplicación de los instrumentos en la fase pre-y post test, para las variables el clima institucional, a través de sus dimensiones las relaciones interpersonales y la resolución de conflictos.se han obtenido a través de encuestas, mediante la aplicación de cuestionarios, con escalas y valoraciones, aplicando la tabla valorativa de Likert, el cual es una herramienta de medición que nos permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que le propongamos. Y para el procesamiento se utilizara el programa estadístico del software IBM SPSS STATISTIC versión 25 y Excel

-Validación del Instrumento:

El instrumento validado ha sido la encuesta a través del cuestionario, que sirvió para medir la variable el clima institucional en el trabajo de tesis: El Programa “innóvate” para mejorar el clima institucional en los docentes del IESTP Suiza –Pucallpa 2018

El mismo que ha sido evaluado y valorado por los expertos:

Tabla d. Validación de los instrumentos por los expertos

Apellidos y nombres	Puntuación	Juicio de valoración
Aspiros Bermúdez, Jannet Metodólogo, catedrática de la UCV.	3	Pertinente
Córdova Correa, Jorge Antonio Especialista en administración de la educación	3	Pertinente
Guzmán Zúñiga, Elías Experto lingüista UAP.	3	Pertinente
Ramírez Chumbe, Carlos Especialista en administración de la educación	3	Pertinente
Díaz Apac, Marco Antonio Estadístico, especialista en administración de la educación	3	Pertinente
Total valoración promedio	3	Pertinente

De acuerdo al juicio de los expertos la valoración es pertinente para el instrumento para su aplicación como ficha de campo.

2.6 Aspectos éticos:

Para la realización de la investigación se solicitó la autorización a la Dirección General de la Institución y a los encargados de las Áreas académicas del IESTP Suiza. Para que nos permitieran efectuar los instrumentos de pre- test y posteriormente la aplicación y ejecución del programa “innóvate” a través de los eventos motivacionales y de sensibilización a los docentes integrantes de la muestra experimental en la Institución.

III. RESULTADOS

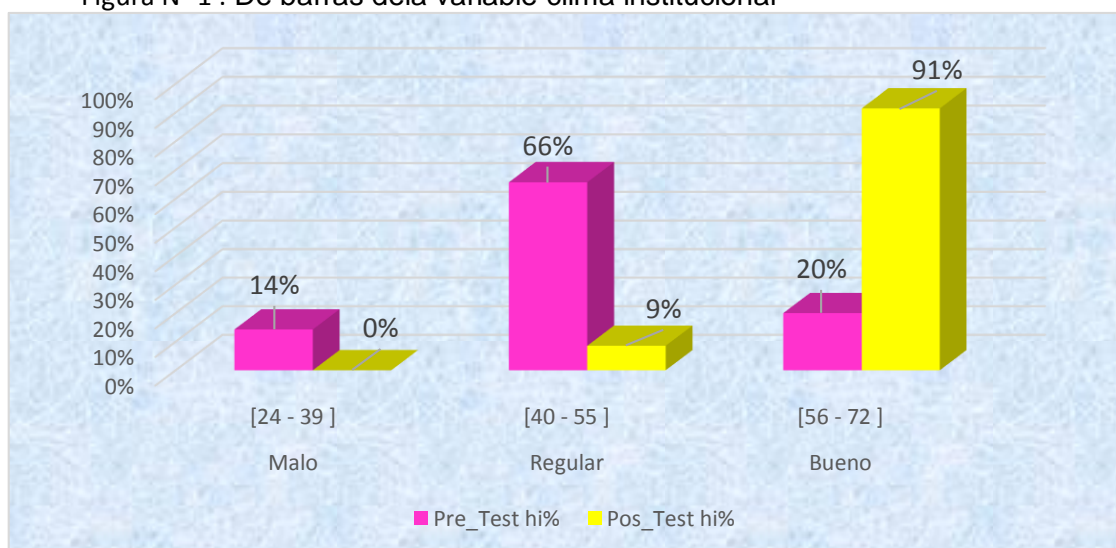
3.1. Procesamiento de datos de la Variable Clima Institucional

Tabla N° 1. Distribución de frecuencia de la variable Clima institucional

Escala		Pre-Test				Post-Test			
		Fi	Fi	hi%	Hi%	fi	Fi	hi%	Hi%
Malo	[24 - 39]	5	5	14%	14%	0	0	0%	0%
Regular	[40 - 55]	23	28	66%	80%	3	3	9%	9%
Bueno	[56 - 72]	7	35	20%	100%	32	35	91%	100%
Total		35		100%		35		100%	
Medidas de	Estadígrafos								
Tendencia central	Media Aritmética = 48.8				Media Aritmética = 68.43				
	Mediana = 51				Mediana = 70				
	Moda = 52				Moda = 71				
De dispersión	Rango = 23				Rango = 21				
	Desviación estándar = 6.932				Desviación estándar = 5.601				

Fuente: Base de datos Anexo N° 8

Figura N° 1 : De barras de la variable clima institucional



Fuente: Tabla N° 1.

Descripción.

De acuerdo a la Tabla y Figura N°: 1, en el pre test se alcanza un 14 % en el nivel de Malo, un 66% en Regular y un 20% en el nivel de Bueno, con una media aritmética de 48.8 y una desviación estándar de 6.932. Pero después del experimento el 9% se ubica en el nivel de regular y el 91%, en Bueno, con una Media Aritmética de 68.43 y una desviación estándar de 5.601. Evidenciándose la influencia del Programa “Innovate”

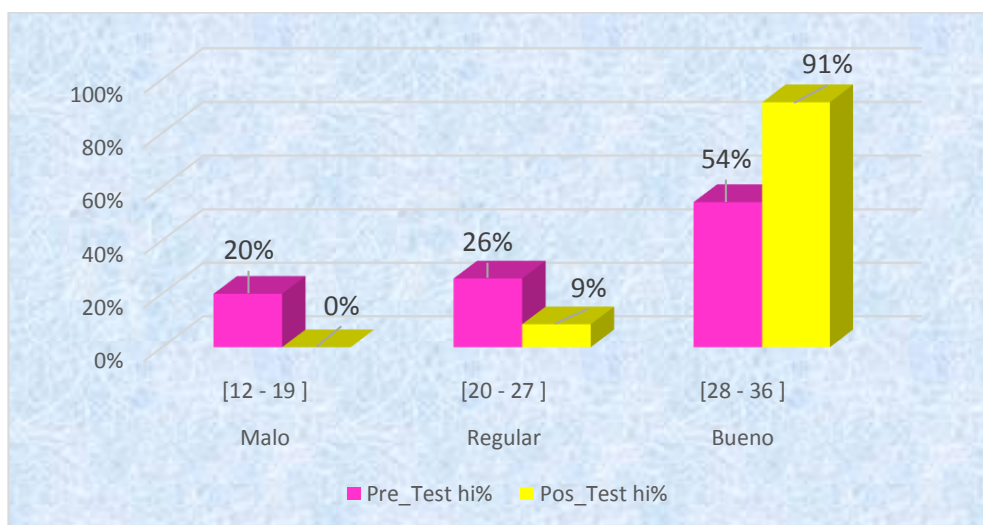
3.1.1. Procesamiento de datos de la Dimensión Relaciones interpersonales

Tabla N° 2. Distribución de frecuencia de la Dimensión Relaciones Interpersonales

Escala		Pre-Test				Post-Test				
		fi	Fi	hi%	Hi%	fi	Fi	hi%	Hi%	
Malo	[12 - 19]	7	7	20%	20%	0	0	0%	0%	
Regular	[20 - 27]	9	16	26%	46%	3	3	9%	9%	
Bueno	[28 - 36]	19	35	54%	100%	32	35	91%	100%	
Total		35		100%		35		100%		
Medidas de	Estadígrafos									
Tendencia central	Media Aritmética	=				Media Aritmética	=			
	26.17					33.94				
	Mediana	= 28				Mediana	= 35			
	Moda	= 33				Moda	= 35			
De dispersión	Rango	= 19				Rango	= 16			
	Desviación estándar	= 6.138				Desviación estándar	= 3.91			

Fuente: Base de datos Anexo N° 8

Figura n° 2, de barras de la dimensión Relaciones Interpersonales



Fuente: Tabla N° 2

Descripción.

De acuerdo a la Tabla y Figura N°: 2, en el pre test se alcanza un 20 % en el nivel de Malo, un 26% en Regular y un 54% en el nivel de Bueno, con una media aritmética de 26.17 y una desviación estándar de 6.138. Pero después del experimento el 9% se ubica en el nivel de regular y el 91%, en Bueno, con una Media Aritmética de 33.94 y una desviación estándar de 3.91. Evidenciándose la influencia del Programa “Innovate”.

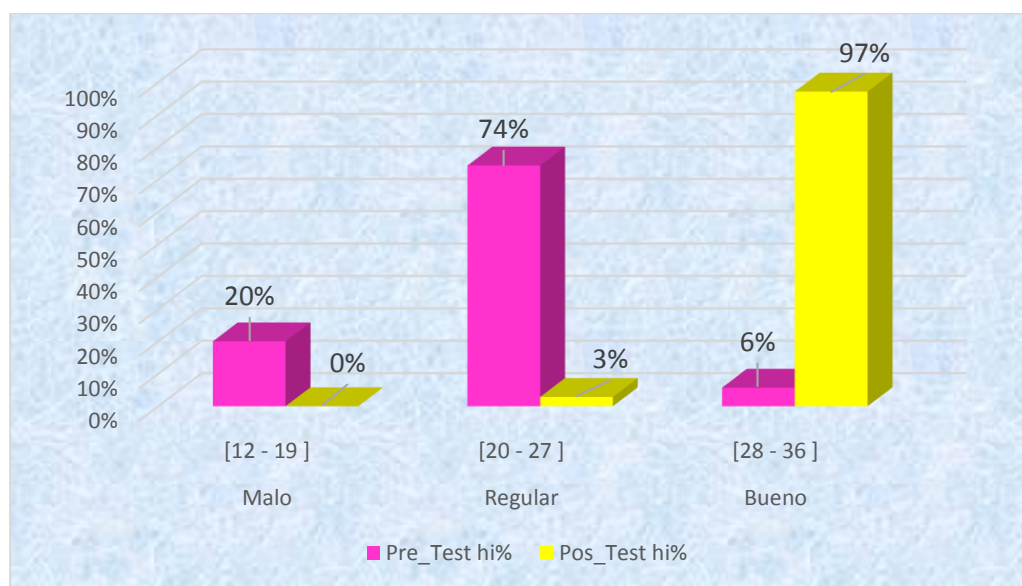
3.1.2. Procesamiento de datos de la Dimensión Resolución de conflictos

Tabla N° 3, Distribución de frecuencia de la Dimensión Resolución de conflictos

Escala		Pre-Test				Post -Test			
		fi	Fi	hi%	Hi%	fi	Fi	hi%	Hi%
Malo	[12 - 19]	7	7	20%	20%	0	0	0%	0%
Regular	[20 - 27]	26	33	74%	94%	1	1	3%	3%
Bueno	[28 - 36]	2	35	6%	100%	34	35	97%	100%
Total		35		100%		35		100%	
Medidas de	Estadígrafos								
Tendencia central	Media Aritmética	= 22.63			Media Aritmética	= 34.49			
	Mediana	= 23			Mediana	= 35			
	Moda	= 23			Moda	= 35			
De dispersión	Rango	= 11			Rango	= 10			
	Desviación estándar	= 2.766			Desviación estándar	= 2.201			

Fuente: Base de datos Anexo N° 8

Figura N° 3 de barras de la dimensión Resolución de Conflictos.



Fuente: Tabla N° 2

Descripción.

De acuerdo a la Tabla y Figura N°: 3, en el pre test se alcanza un 20 % en el nivel de Malo, un 74% en Regular y un 6% en el nivel de Bueno, con una media aritmética de 22.63 y una desviación estándar de 2.766. Pero después del

experimento el 3% se ubica en el nivel de Regular y el 97%, en Bueno, con una Media Aritmética de 34.49 y una desviación estándar de 2.201. Evidenciándose la influencia del Programa “Innovate”

3.2. Prueba de Hipótesis.

Para probar la hipótesis solo se realizó de la variable dependiente

Hernández, Fernández, y Baptista (2010). Se realiza sobre una variable (regularmente y de manera teórica: dependiente). Si hay diferentes variables, se efectuará varias pruebas t (una por cada par de variables) y la razón que motiva la creación de los grupos puede ser una variable independiente.

Según Alvarado y Agurto (2009), el procedimiento para probar una hipótesis es:

I. Plantear la Hipótesis nula y la hipótesis alternativa.

H_0 = La aplicación del programa “innovate”, no mejora significativamente el clima institucional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” - Pucallpa 2018.

H_1 = La aplicación del programa “innovate”, mejora significativamente el clima institucional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” - Pucallpa 2018.

II. Seleccionar el nivel de significancia

$\alpha = 5\% = 0.05$, pero como es de doble cola es $\alpha = 0.025$

III. Elección de la prueba estadística.

Es un estudio trasversal de muestras independientes, que se aplicara la **prueba Z**.

IV. Lectura de P – Valor.

- **Normalidad** se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizara la prueba de KOLMOGOROV-SMIRNOV por que el tamaño de la muestra es mayor que 30. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

a) **P-valor $\geq \alpha$. Aceptar la H_0** = Los datos provienen de una distribución normal.

b) **P-valor $< \alpha$. Aceptar la H_1** = Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla N°: 4 De la Prueba de Normalidad

Prueba de Normalidad			
P-valor, del Pre – Test	= 0.164	>	$\alpha = 0.025$
P-valor, del Post Test	= 0.340	>	$\alpha = 0.025$
Conclusión: La variable del Clima Institucional en el Pre – test y Post – Test se comportan normalmente.			

- Igualdad de varianzas. (Prueba de Levene). Se debe corroborar la igualdad de varianza entre los grupos.
 - a) P-valor $\geq \alpha$. Aceptar la H_0 = Las varianzas son iguales.
 - b) P-valor $< \alpha$. Aceptar la H_1 = Existe diferencia significativa entre las varianzas.

Tabla N°:5, Igualdad de varianzas

Igualdad de varianza		
P-valor = 0.583	>	$\alpha = 0.025$
Conclusión: Existe una igualdad entre las varianzas.		

V. Aplicación de la Prueba Z.

El criterio para decidir es:

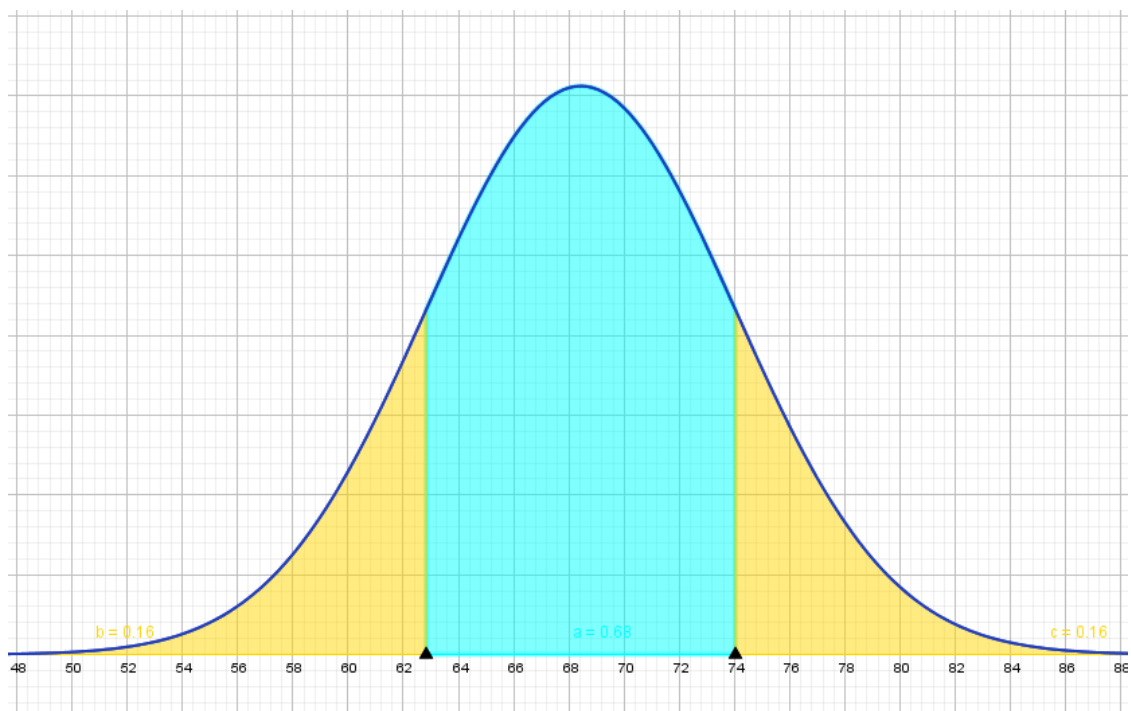
- Si la probabilidad obtenida de P–valor $\leq \alpha$. Se rechaza la H_0 (Se acepta la H_1)
- Si la probabilidad obtenida de P–valor $> \alpha$. Se rechaza la H_1 (Se acepta la H_0)

Tabla N° 6. Prueba Z

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		Prueba Z para la igualdad de medias							
		F	Sig.	Z	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		
										Inferior	Superior
Clima Institucional	Se asumen varianzas iguales	,304	,583	-10,093	68	,000	-18,371	1,820	-22,004	-14,739	
	No se asumen varianzas iguales			-10,093	66,061	,000	-18,371	1,820	-22,005	-14,737	

Fuente: Base de datos Anexo N° 8

Figura N° 4. Campana de Gauss de la Variable Clima Institucional.



Fuente: Base de datos Anexo N° 8

Tabla N°: 7, Toma de decisiones.

Decisión estadística

P-valor = 0.000

<

$\alpha = 0.025$

Por lo que se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis de Investigación. La aplicación del programa “innóvate”, mejora significativamente el clima institucional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Suiza - Pucallpa 2018. Y que esta significatividad depende del Programa “Innóvate”.

3.2.1. Prueba de hipótesis específica 1

I. Plantear la Hipótesis nula y la hipótesis alternativa.

H_0 = La aplicación del programa “innóvate”, no mejora significativamente las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Suiza - Pucallpa 2018.

H_1 = La aplicación del programa “innóvate”, mejora significativamente las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Suiza - Pucallpa 2018.

II. Seleccionar el nivel de significancia

$\text{Alfa} = 5\% = 0.05$, pero como es de doble cola es $\alpha = 0.025$.

III. Elección de la prueba estadística.

Es un estudio trasversal de muestras independientes, que se aplicara la **prueba Z**.

IV. Lectura de P – Valor.

- **Normalidad** se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizara la prueba de KOLMOGOROV-SMIRNOV por que el tamaño de la muestra es mayor que 30. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

a) **P–valor $\geq \alpha$. Aceptar la H_0** = Los datos provienen de una distribución normal

b) **P–valor $< \alpha$. Aceptar la H_1** = Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla N°: 8. De la Prueba de Normalidad, *relaciones interpersonales*

Prueba de Normalidad			
P–valor, del Pre – Test	= 0.163	>	$\alpha = 0.025$
P–valor, del Post Test	= 0.334	>	$\alpha = 0.025$

Conclusión: La variable del Clima Institucional en la dimensión Relaciones interpersonales en el Pre – test y Post – Test se comportan normalmente.

Fuente: Base de datos Anexo N° 8

- Igualdad de varianzas. (Prueba de Levene). Se debe corroborar la igualdad de varianzas entre los grupos.
 - a) P–valor $\geq \alpha$. Aceptar la H_0 = Las varianzas son iguales.
 - b) P–valor $< \alpha$. Aceptar la H_1 = Existe diferencia significativa entre las varianzas.

Tabla N°:9, Igualdad de varianzas relaciones interpersonales

Igualdad de varianza		
P–valor = 0.000	>	$\alpha = 0.025$

Conclusión: Existe diferencia significativa entre las varianzas, en la dimensión Relaciones Interpersonales

Fuente: Base de datos Anexo N° 8.

V. Aplicación de la Prueba Z.

El criterio para decidir es:

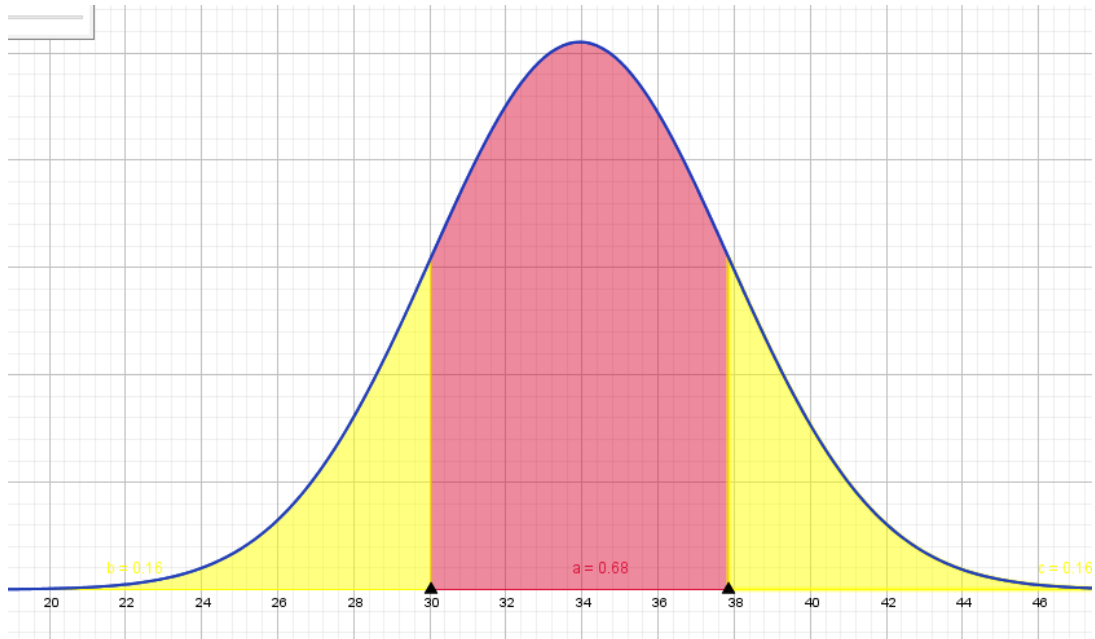
- Si la probabilidad obtenida de P–valor $\leq \alpha$. Se rechaza la H_0 (Se acepta la H_1)
- Si la probabilidad obtenida de P–valor $> \alpha$. Se rechaza la H_1 (Se acepta la H_0)

Tabla N° 10. Prueba Z, de la Dimensión relaciones Interpersonales

		Prueba de prueba Z para la igualdad de medias									
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas									
		F	Sig.	Z	GI	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		
										Inferior	Superior
Inter Pre	Se asumen varianzas iguales	21,740	,000	-6,317	68	,000	-7,771	1,230	-10,226	-5,317	
	No se asumen varianzas iguales			-6,317	57,695	,000	-7,771	1,230	-10,234	-5,309	

Fuente: Base de datos Anexo N° 8

Figura N° 5. Campana de Gauss de la dimensión relaciones Interpersonales



Fuente: Base de datos Anexo N° 8

Tabla N°: 11, Toma de decisión de la dimensión Relaciones *Interpersonales*.

Decisión estadística

P-valor = 0.000

<

$\alpha = 0.025$

Por lo que se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis de Investigación. La aplicación del programa “innóvate”, mejora significativamente las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Suiza - Pucallpa 2018. Y que esta significatividad depende del Programa “Innóvate”.

3.2.2. Prueba de hipótesis específica 2

I. Plantear la Hipótesis nula y la hipótesis alternativa.

H_0 = La aplicación del programa “innóvate”, no mejora significativamente las Resolución de Conflictos de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Suiza - Pucallpa 2018

H_1 = La aplicación del programa “innóvate”, mejora significativamente las resolución de Conflictos de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Suiza - Pucallpa 2018

II. Seleccionar el nivel de significancia

$Alfa = 5\% = 0.05$, pero como es de doble cola es $\alpha = 0.025$

III. Elección de la prueba estadística.

Es un estudio trasversal de muestras independientes, que se aplicara la **prueba Z**.

IV. Lectura de P – Valor.

- **Normalidad** se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizara la prueba de KOLMOGOROV-SMIRNOV por que el tamaño de la muestra es mayor que 30. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

c) P-valor $\geq \alpha$. Aceptar la H_0 = Los datos provienen de una distribución normal

d) P-valor $< \alpha$. Aceptar la H_1 = Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla N°: 12 De la Prueba de Normalidad, Resolución de Conflictos

Prueba de Normalidad			
P–valor, del Pre – Test	= 0.211	>	$\alpha = 0.025$
P–valor, del Post Test	= 0.353	>	$\alpha = 0.025$
Conclusión: La variable del Clima Institucional en la dimensión Resolución de Conflictos en el Pre – test y Post – Test se comportan normalmente.			

Fuente: Base de datos Anexo N° 8

- Igualdad de varianzas. (Prueba de Levene). Se debe corroborar la igualdad de varianzas entre los grupos.
 - c) P–valor $\geq \alpha$. Aceptar la H_0 = Las varianzas son iguales.
 - d) P–valor $< \alpha$. Aceptar la H_1 = Existe diferencia significativa entre las varianzas.

Tabla N°: 13 de Igualdad de varianzas Resolución Conflictos

Igualdad de varianzas		
P–valor = 0.716	>	$\alpha = 0.025$
Conclusión: Las varianzas son iguales		
Fuente: Base de datos Anexo N° 8		

V. Aplicación de la Prueba Z.

El criterio para decidir es:

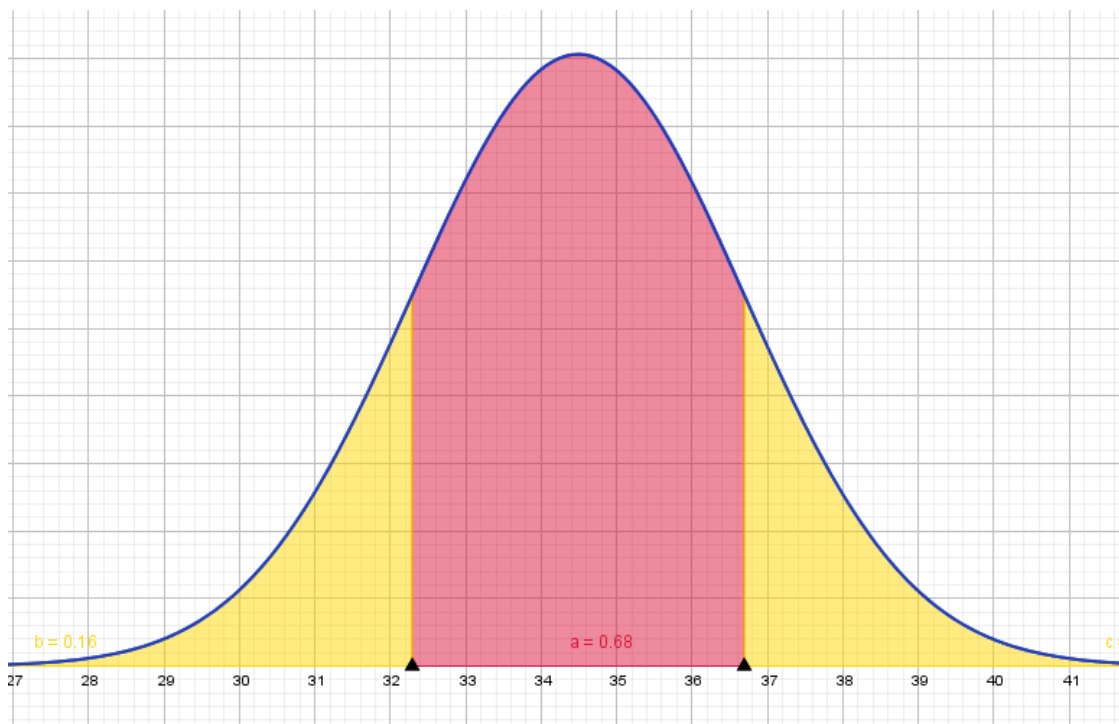
- Si la probabilidad obtenida de P–valor $\leq \alpha$. Se rechaza la H_0 (Se acepta la H_1)
- Si la probabilidad obtenida de P–valor $> \alpha$. Se rechaza la H_1 (Se acepta la H_0)

Tabla N° 14. Prueba Z, de la Dimensión Resolución de Conflictos

		Prueba de prueba Z para la igualdad de medias									
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas									
		F	Sig.	Z	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		
										Inferior	Superior
Resolución de	Se asumen varianzas iguales	,134	,716	-16,839	68	,000	-11,543	,685	-12,911	-10,175	
Conflictos	No se asumen varianzas iguales			-16,839	67,674	,000	-11,543	,685	-12,911	-10,175	

Fuente: Base de datos Anexo N° 8

Figura N° 6. Campana de Gauss de la dimensión Resolución de Conflictos



Fuente: Base de datos Anexo N° 8

Tabla N°: 15, Toma de decisión de la dimensión Resolución de conflictos.

Decisión estadística

P-valor = 0.000

<

$\alpha = 0.025$

Por lo que se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis de Investigación. La aplicación del programa “innóvate”, mejora significativamente las Resolución de Conflictos de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Suiza - Pucallpa 2018. Y que esta significatividad depende del Programa “Innóvate”.

IV. DISCUSION:

- De la variable, el clima institucional

De acuerdo a los resultados obtenidos, sobre la variable el clima institucional, observados en la fase del pre test alcanzo un 14 % en el nivel de Malo, un 66% en Regular y un 20% en el nivel de Bueno, Pero después de la aplicación del programa “innóvate”, el 9% se ubica en el nivel de regular y el 91%, en Bueno,

La aplicación del programa “innóvate” ha influenciado en la mejora satisfactoria del clima institucional de los docentes del IESTP Suiza-Pucallpa 2018, quienes han mostrado cambios de actitud en sus relaciones interpersonales, y la disminución de situaciones conflictivas, habiéndose observado en las actividades académicas, reuniones sociales, reuniones de trabajo institucional y por grupos académicos: mejor comunicación interpersonal, trabajo en equipo e identificación con la institución, por su parte las situaciones conflictivas que en los últimos años involucraba a directivos con docentes y entre docentes, no han tenido un incremento, mas por el contrario han disminuido, y en algunos casos han llegado a conciliaciones. Salvo situaciones conflictivas que se ventilan en instancias administrativas y judiciales.

Algunos estudios teóricos o trabajos de investigación que guardan similitud con el presente estudio refuerzan estos resultados:

Grados, B. (2014) en su tesis determinó la influencia del “Programa de inteligencia emocional” en el clima institucional de los directivos, docentes y administrativos de la Institución educativa Santo Domingo de Guzmán del Distrito de Chicama.

Obteniendo un nivel bajo en el pre test (52.6%) y un nivel alto en el post test (63.2%); Al aplicar la prueba de hipótesis, afirmo que existen diferencias estadísticamente altamente significativas en relación al Cuestionario de Clima Institucional entre el pre test y post test.

Al igual que en la presente investigación las pruebas de hipótesis indican que se acepta la hipótesis de investigación: La aplicación del programa “innóvate” mejora el clima institucional de los docentes del IESTP Suiza- Pucallpa 2018.

Darton (2005), En un taller sobre inteligencia emocional y comprobó que existió una diferencia significativa de cambio en implicación, organización, claridad, control e innovación como elementos del clima institucional en las personas que recibieron el taller, recomendó aprovechar los eventos de capacitación actitudinal para mejorar el clima institucional. En este estudio se comprobó que las charlas motivacionales y de sensibilización han influido en los cambios actitudinales de los docentes que fueron invitados y se involucraron en el programa “innóvate”, durante el periodo que se ejecutó en la institución superior de estudios.

Según Saturno, P. (2009), el clima institucional permite tener la percepción de los docentes que ejercen influencia en la formación de los estudiantes, tienen influencia en los aspectos conductuales de las personas que apoyan directa o indirectamente su preparación profesional.

Como se puede observar, en un clima institucional donde exista tranquilidad y sea amigable para los docentes, alumnos y administrativos; las actividades académicas, administrativas y de gestión se desarrollaran con toda normalidad y será fácil alcanzar las metas programadas en los periodos lectivos que ejecuta la institución.

- En las relaciones interpersonales.

De acuerdo a los resultados obtenidos, en el pre test se alcanza un 20 % en el nivel de Malo, un 26% en Regular y un 54% en el nivel de Bueno, Pero después del experimento el 9% se ubica en el nivel de regular y el 91%, en Bueno, Evidenciándose la influencia del Programa “Innóvate” en las relaciones interpersonales de los docentes del IESTP Suiza-Pucallpa 2018.

Estos son reforzados por los estudios de Diaz, V. y otros (2009). En la tesis: La influencia del programa “Armonía y paz en el clima organizacional de la

institución educativa Cesar Vallejo, la Esperanza, Trujillo 2009, lograron mejorar significativamente la comunicación interpersonal en los trabajadores de la Institución Educativa y ubicarlo en un nivel de 33.3% que era desfavorable a 69% ubicándole en favorable la muestra en estudio. El programa “innóvate” guarda alguna similitud en la mejora de las relaciones interpersonales, como parte del clima institucional en los docentes del IESTP Suiza-Pucallpa 2018.

También Bardales P (2015) En su tesis “Clima institucional en los docentes de la Ugel, Mariscal Cáceres, Juanjui, encontró una relación directa de las relaciones interpersonales con el clima institucional para un buen desempeño académico de los docentes lo cual refuerza los resultados obtenidos en la dimensión relaciones interpersonales, donde los docentes mejoraron actitudes en cooperación, comunicación, trabajo en equipo e identificación institucional en el IESTP Suiza.

La ejecución del programa “innóvate” en la IESTP Suiza, ha servido para mejorar la comunicación y el dialogo en los docentes.

Así mismo de acuerdo a la prueba de la hipótesis, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis de Investigación. La aplicación del programa “innóvate”, mejora significativamente las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Suiza de Pucallpa 2018. Y que esta significatividad depende del Programa “Innóvate”.

Por su parte algunos estudios como de Silviera (2014). Refiere que las relaciones interpersonales constituyen las formas de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, cooperación, expresión de sentimientos y opiniones.

También menciona que las relaciones interpersonales son el origen de las oportunidades, la tranquilidad y el bienestar de los seres humanos, se considera como una fuente de aprendizaje constante.

- En Resolución de conflictos

De acuerdo a los resultados obtenidos, en el pre test se alcanza un 20 % en el nivel de Malo, un 74% en Regular y un 6% en el nivel de Bueno, Pero después del experimento el 3% se ubica en el nivel de Regular y el 97%, en Bueno. En cuanto a la prueba de la hipótesis, se ha descartado la hipótesis nula,

aceptándose la hipótesis de investigación, donde se indica que la influencia del Programa “Innovate” ha mejorado la resolución de situaciones conflictivas en los docentes del IESTP Suiza-Pucallpa 2018, a través de sus indicadores, conflicto por intereses personales, por falta de información y por falta de valores éticos. Estudios de investigación sobre resolución de situaciones conflictivas en los centros educativos, respaldan estos resultados obtenidos, según Zaldívar, O. (2010). Menciona que los conflictos de intereses son problemas éticos muy generalizados que merecen una atención especial; tanto desde el punto de vista legal como el de la ética aplicada a las organizaciones y profesiones

Sandoval R. (2001). Con su estudio refuerza la mediación de conflictos entre los docentes de la institución y que la formación en valores requiere de espacios y prácticas, la resolución positiva de conflictos, fortalecerá la constitución de un buen clima institucional.

El programa “innovate” a través del ciclo de charlas motivacionales y de sensibilización ha buscado la resolución de conflictos de la manera más armónica entre los docentes involucrados, proponiéndoles en las sesiones como alternativas: el dialogo, la conciliación, la mejor comunicación y coordinación, el trabajo solidario y la identificación institucional. Que nos ayudaran a mejorar el clima institucional y desempeñarnos en un ambiente de confianza y ayuda mutua entre los docentes.

VI. CONCLUSIONES

La aplicación del programa “innóvate”, mejora significativamente el clima institucional tal como se evidencia en la Tabla y Figura N°: 1, en el pre test se alcanza un 14 % en el nivel de Malo, un 66% en Regular y un 20% en el nivel de Bueno, con una media aritmética de 48.8 y una desviación estándar de 6.932. Pero después del experimento el 9% se ubica en el nivel de regular y el 91%, en Bueno, con una Media Aritmética de 68.43 y una desviación estándar de 5.601. Con un nivel de significancia de 0.000, se concluye que con la aplicación del programa “innóvate”, mejora significativamente el clima institucional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” - Pucallpa 2018. Y que esta significatividad depende del Programa “Innóvate”.

La aplicación del programa “innóvate”, mejora significativamente en las Relaciones Interpersonales tal como se evidencia en la Tabla y Figura N°: 2, en el pre test se alcanza un 20 % en el nivel de Malo, un 26% en Regular y un 54% en el nivel de Bueno, con una media aritmética de 26.17 y una desviación estándar de 6.138. Pero después del experimento el 9% se ubica en el nivel de regular y el 91%, en Bueno, con una Media Aritmética de 33.94 y una desviación estándar de 3.91. Con un nivel de significancia de 0.000, se concluye que con la aplicación del programa “innóvate”, mejora significativamente las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” - Pucallpa 2018. Y que esta significatividad depende del Programa del “Innóvate”.

La aplicación del programa “innóvate”, mejoro significativamente el Resolución de Conflictos tal como se evidencia en la Tabla y Figura N°: 3, en el pre test se alcanza un 20 % en el nivel de Malo, un 74% en Regular y un 6% en el nivel de Bueno, con una media aritmética de 22.63 y una desviación estándar de 2.766. Pero después del experimento el 3% se ubica en el nivel de Regular y el 97%, en Bueno, con una Media Aritmética de 34.49 y una desviación estándar de 2.201. Evidenciándose la influencia del Programa “Innóvate”, con un nivel de significancia de 0.000, se concluye que con la aplicación del programa “innóvate”, mejora significativamente la Resolución

de Conflictos de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Suiza - Pucallpa 2018.

De acuerdo a los resultados en las pruebas de las hipótesis para la variable el clima institucional y sus dimensiones: relaciones interpersonales y resolución de conflictos nos indican que se acepta la hipótesis de investigación: La aplicación del programa “innóvate” mejora el clima institucional de los docentes del IESTP Suiza - Pucallpa 2018.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados se recomienda:

Que el programa “Innovate” para mejorar el clima institucional en los docentes del IESTP Suiza – Pucallpa 2018, debe continuar en forma permanente y estar en constante innovación en sus contenidos temáticos con direccionamiento actitudinal.

El programa “Innovate” se debe constituir como una herramienta o alternativa a solucionar situaciones problemáticas en las relaciones interpersonales y en la resolución de conflictos, se debe esperar la reversión de estas situaciones negativas y que el gran ganador sea la juventud estudiosa y la educación superior tecnológica en su contexto.

Finalmente recomendarle al director general del IESTP Suiza de Pucallpa, como líder institucional incluir en el plan de trabajo anual (PTA), para el 2019, la ejecución del programa “Innovate” con una duración continuada de 30 días, al inicio de cada semestre académico (marzo y agosto de cada año), involucrando temas motivacionales y de sensibilización en actitudes, valores éticos y morales. Reconociéndose a los participantes con documentos de felicitación, becas de capacitación en las especialidades técnicas y promoción a cargos jerárquicos.

VII - REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alcocer, A. (2003). La organización empresarial. *Lima: Cultura*.
- Alvarado, L., y Agurto, H. (2009). Estadística para Administración y Economía con aplicaciones en Excel. *San Marcos. Lima*.
- Bardales, V. A. (2016), *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015*. Tesis de maestría Universidad César Vallejo. Lima –Perú.
- Bolaños, J. (2015). Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos. *Universidad Rafael Landívar. Guatemala*.
- Bohoguez, A. (2015) [www.minedu.gob.pe. el currículo educativo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/elcurrículoeducativo.pdf). Fr: sideshere net .http compartir palabra maestra,/artículos informativos. Consultado el 17-07-2018,
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.
- Campbell, D., y Stanley, J. (1995). Diseños experimentales y cuasi experimentales en ciencias sociales. *Buenos Aires: Amorrortu*, 1-30.
- Constitución política del Perú (1993).
<http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>
- Cortés, H. (1998). *Gerencia Efectiva*. Caracas: HCZ Consulting.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A. Farjat, L. (1998) *Gestión Educativa Institucional*. Buenos Aires: Italgaf
- Dardón, M. E. (2004), *Eficacia de un taller de inteligencia emocional sobre el clima laboral en una institución de estudios superiores*. Tesis de licenciatura. Universidad Rafael Landívar. URI [htt/7biblio org ,gt](http://7biblio.org.gt)
- Díaz, B.I., López, N.C .y Valencia, M. A. (2011), *Influencia del programa “Armonía y Paz” en el Clima Organizacional de la Institución Educativa “César Vallejo” – La Esperanza –Trujillo – Perú – 2009*.

- Del Cid, K. (2010). La formación docente y la calidad de la educación en los centros educativos bilingües del municipio del Progreso departamento de Yoro. *Honduras: Tesis de licenciatura, Universidad Pedagógica Nacional*
- García, F. (2004). El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios. *México: Limusa.*
- González, M. L. N. (2015). Formación y capacitación docente en las instituciones de educación superior y el impacto en la calidad educativa. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo ISSN: -2619, (12).*
- Grados, E. C. (2016). *Efectos de un programa de inteligencia emocional para la mejora del clima institucional de la institución educativa santo domingo de guzmán del distrito de Chicama, provincia de Ascope, 2014.* Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3961>.
- Guilford, J. P. (1980). La creatividad. En A. Beaudot (ed.) *La creatividad (pp. 19-38).* Madrid: Narcea.
- Guerrero, J. (2015). Los programas de capacitación. Recuperado el 17 de julio de 2018, de [https://es.wikipedia.org/wiki/programas de capacitación](https://es.wikipedia.org/wiki/programas_de_capacitaci%C3%B3n)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw Hill. México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* México: Mc Graw Hill. México.
- Ley de los institutos superiores tecnológicos públicos, escuelas de educación artística y de la carrera de los docentes N° 30512. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú, 2 de noviembre de 2016.
- Mcclelland, D. (2014), Teoría de las necesidades de Mcclelland, disponible en la web, https://prezi.com/m_fqgx020ykr/teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/ consultado el 26 de julio del 2018.
- Meléndez, S., y Gómez, L. J. (2008). La planificación curricular en el aula. Un modelo de enseñanza por competencias. *Laurus, 14(26), 367-392.*
- MINEDU (2017). *Información estadística de la población docente de los Institutos superiores tecnológicos públicos.* DIGESTSUPA.

- Newstrom, J. (2011) *Comportamiento humano en el trabajo (13 ed.)* México D.f.: McGraw Hill.
- Pansza, M. (1997). *Pedagogía y currículo, 5ºed. México. Gernika*. Disponible en la web: <https://prezi.com/3vmrzmsdjrjl/modelo-curricular-de-margarita-pansza/>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2008). *Definiciones: Definición de aprendizaje* <https://definicion.de/aprendizaje/>
- Programas educativos (2015), disponible en www.educarm.com. Es [https://definiciones de programas educativos /consultado el 17-07-2018](https://definiciones.de/programas-educativos/).
- PEI (2015). *Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Suiza*. Documento de gestión PEI 2015-2020
- Sandoval, R. (2001), Professor-Estrés. Stress más stresat .revista Guix243-pp33-38
- Salanova, E. (2008). *La planificación de la enseñanza*. Disponible en <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0013planificacion.ht>
- Saturno, P. (2009). *El clima laboral en los Profesionales de Atención Primaria*. Cartagena: Editorial Venus
- Silveria, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Madrid, España, Editorial Alba.
- Silva, Z. (2011). El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro. Recuperado de www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868.
- Zaldívar, O. (2010). Los conflictos de intereses. *Revista Moneda*, (146), 23-27.

ANEXOS

- Anexo N° 1. Matriz de consistencia.
- Anexo N° 2. Instrumentos aplicados en fase pre y pos test
- Anexo N° 3. Validación de los instrumentos por expertos
- Anexo N° 4. Constancia del IESTP Suiza, de la ejecución del Trabajo de investigación.
- Anexo N° 5. Programación y ejecución del programa “innóvate”.
- Anexo N° 6. Testimonios fotográficos de ejecución del programa “.Innóvate”.
- Anexo N° 7. Base de datos de la fase pre y pos test.

Anexo No 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivo	Hipótesis	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿En qué medida el programa Innóvate mejora el clima institucional en los docentes del IESTP Suiza- Pucallpa 2018?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo general Determinar en qué medida el programa “Innovate” mejora el clima institucional en los docentes del IESTP Suiza - Pucallpa.2018. 	<p>Hipótesis general :</p> <p>La aplicación del programa “innovate” mejoro significativamente el clima institucional de los docentes del IESTP Suiza - Pucallpa 2018.</p>	<p>1.3.1:- Programa Innóvate</p>	<p>Tipo= hipotético -deductivo</p> <p>Diseño = Pre-experimental</p> <p>Grupo experimental:</p> <p>O1-----X-----02</p>
<p>Problemas específicos: ¿En qué medida el programa innovate mejora las relaciones interpersonales en los docentes del IESTP Suiza- Pucallpa 2018?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos específicos Identificar en qué medida el programa “Innovate” mejora las relaciones. Interpersonales de los docentes del IESTP Suiza - Pucallpa 2018. 	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>:- La aplicación del programa “innovate” mejoro las relaciones interpersonales de los docentes del IESTP Suiza - Pucallpa 2018</p> <p>- La aplicación del programa “innovate” mejoro la resolución de conflictos de los docentes del IESTP Suiza - Pucallpa 2018.</p>	<p>1.3.2: Clima institucional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>1.3.2.1.:Relaciones interpersonales</p> <p>1.3.2.2.:Resolución de situaciones conflictivas</p>	<p>Donde</p> <p>01 = Clima institucional.</p> <p>02=Relaciones interpersonales</p> <p>X = Programa innovate</p> <p>Población: 63 docentes</p> <p>Muestra: 35 docentes</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumento: - cuestionario para fase pre y post.</p>
<p>¿En qué medida el programa Innóvate mejora en la resolución de conflictos de los docentes del IESTP Suiza –Pucallpa 2018?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Precisar en qué medida el programa “innovate” mejora la resolución de conflictivas de los docentes del IESTP Suiza - Pucallpa 2018. 			

Anexo no 2: Instrumentos aplicativos del estudio

Cuestionarios

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

INSTRUMENTO No 1 PRE TEST

CUESTIONARIO PARA DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA

Dimensión: RELACIONES INTERPERSONALES

POR FAVOR CONTESTE EN FORMA PRECISA:

No	PREGUNTAS	1 NUNCA	2 A VECES	3 SIEMPRE
01	¿En esta institución Ud. comunica a los directivos la realización de actividades?			
02	¿Si sus colegas muestran deficiencias en su labor docente Ud. los apoya sin ningún interés?			
03	¿Ud. asiste puntualmente a las convocatorias por parte los directivos?			
04	¿Los problemas del centro laboral son comunicados a los colegas?			
05	¿En esta institución los errores o faltas administrativas son sancionados?			
06	¿Ud. coordina sus acciones laborales permanentemente con sus colegas?			
07	¿Ud. Mantiene buenas relaciones personales con sus compañeros?			
08	¿Ud. coordina permanentemente con los directivos?			
09	¿En esta institución hay confianza y responsabilidad respecto a su trabajo?			
10	¿Ud. realiza su labor pedagógica con iniciativa?			
11	¿Recibe felicitaciones por su desempeño docente en la institución?			
12	¿Ud. participa en reuniones sociales para confraternizar con sus compañeros?			

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 ESCUELA DE POST GRADO
 PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

INSTRUMENTO No 2 PRE TEST

CUESTIONARIO PARA DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA

Dimensión: Resolución de situaciones conflictivas

POR FAVOR CONTESTE EN FORMA PRECISA:

No	PREGUNTAS	1 NUNCA	2 A VECES	3 SIEMPRE
13	¿A veces priorizo mi interés personal frente a las institucionales?			
14	¿Trato en lo posible de no reconocer los esfuerzos de los demás compañeros?			
15	¿Trato siempre que mi posición sea la ganadora?			
16	¿Hago algunos esfuerzos para salirme con la mía?			
17	¿Las informaciones sin mayor sustento son aceptados por mi persona?			
18	¿Cree Ud. que las acciones de los directivos se informan y son confiables?			
19	¿Las acciones negativas de mis colegas me fortalecen personalmente?			
20	¿Interactuó constantemente con la información positiva entre los colegas y directivos?			
21	¿Me preocupo personalmente por buscar soluciones a los problemas de mis colegas?			
22	¿Participo en solucionar problemas solidariamente a nivel de mis compañeros?			
23	¿Contribuyo en la búsqueda de soluciones a problemas institucionales?			
24	¿Asumo y cumplo las acuerdos mayoritarios de mis colegas sin mayor objeción'?			

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

INSTRUMENTO No 3 POS-TEST

CUESTIONARIO PARA DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA

DIMENSION: RELACIONES INTERPERSONALES

POR FAVOR CONTESTE EN FORMA PRECISA:

No	PREGUNTAS	NO 1	POCO 2	SI 3
01	Las charlas motivacionales me sirvieron para mejorar la comunicación con los directivos de la institución.			
02	Los eventos de sensibilización influyeron en establecer mayores vínculos con mis colegas y buscar solución a sus problemas.			
03	Las reuniones de capacitación tuvieron influencia en el cambio de actitud frente a los directivos.			
04	Las charlas motivacionales me ayudaron a conocer y compartir la problemática institucional			
05	Las charlas motivacionales han influido personalmente en la cooperación y trabajo en equipo para evitar faltas o errores en mi desempeño.			
06	Los eventos de capacitación han motivado mayor coordinación con el jefe inmediato.			
07	A partir de los eventos de capacitación ha mejorado mi actitud de mantener buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.			
08	A partir de los eventos motivacionales ha mejorado las coordinaciones y el trabajo en equipo con los directivos de la institución.			
09	Las charlas motivacionales influyeron en la mejor identificación con la institución y su organización			
10	Los eventos promovieron un mejor desempeño organizacional con iniciativa en mi función docente.			
11	Los eventos motivacionales influyeron en mi función laboral cotidiana sin esperar mayores incentivos.			
12	Los eventos de sensibilización me fortalecieron a socializar y confraternizar con mis colegas.			

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

INSTRUMENTO No 4 POS- TEST

CUESTIONARIO PARA DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA

DIMENSION: RESOLUCION DE CONFLICTOS

POR FAVOR CONTESTE EN FORMA PRECISA:

No	PREGUNTAS	NO 1	POCO 2	SI 3
13	Las charlas motivacionales influyeron en priorizar los intereses institucionales antes que los personales.			
14	Los eventos de capacitación me hicieron recapacitar y reconocer los esfuerzos de mis compañeros en mi trabajo.			
15	Los eventos de capacitación me ayudaron a reconocer que mi posición no siempre es la ganadora, debo ceder el mérito a los demás.			
16	Las motivaciones a través de los eventos me sirvieron para compartir los esfuerzos con los demás, buscando el bien común.			
17	Las charlas motivacionales promovieron a analizar las informaciones antes de darles credibilidad.			
18	Los eventos me ayudaron a tener mayor confianza en las informaciones de las acciones funcionales de los directivos.			
19	Los eventos de sensibilización me ayudaron a entender que las acciones negativas de mis colegas no me benefician personalmente.			
20	Los eventos de sensibilización me ayudaron a mejorar la interacción con mis colegas y los directivos.			
21	Los eventos de motivación me ayudaron a practicar el código de ética y ha no herir los sentimientos de mis colegas.			
22	Los eventos motivacionales influyeron en la práctica de la solidaridad para ayudar en la solución de problemas de mis colegas.			
23	Los eventos influyeron en la práctica de los valores éticos como una contribución a la solución de problemas institucionales.			
24	Las charlas de sensibilización influyeron al respeto de las funciones y los acuerdos mayoritarios de mis colegas.			

Anexo n° 3 Validación de los instrumentos por expertos



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TITULO DE LA TESIS: PROGRAMA "INNOVATE" PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA – PUCALLPA 2018

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADO Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EL CLIMA INSTITUCIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES – RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	ESTABLECE LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL ENTRE SUS COLEGAS EN EL TRABAJO	1, 2, 3, 4				X		X		X		X		
		CREA UNA ACTITUD DE COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	5, 6, 7, 8				X		X		X		X		
		SE IDENTIFICA CON LA INSTITUCIÓN Y SU ORGANIZACIÓN	9, 10, 11, 12				X		X		X		X		
		PARTICIPA EN CONFLICTOS POR INTERESES PERSONALES	13, 14, 15, 16				X		X		X		X		
		CREA CONFLICTOS POR FALTA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	17, 18, 19, 20				X		X		X		X		
		SE INVOLUCRA EN CONFLICTOS POR FALTA DE VALORES ETICOS	21, 22, 23, 24				X		X		X		X		

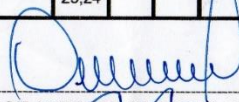
.....
 DR. MARCOS ANTONIO DIAZ APAC
 EXPERTO ESTADÍSTICO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: PROGRAMA INNOVATE PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA-PUCALLPA 2018

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL PROGRAMA INNOVATE PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DEL IESTPSUIZA-PUCALLPA 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EL CLIMA INSTITUCIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	ESTABLECE LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL ENTRE SUS COLEGAS EN EL TRABAJO	1; 2; 3,4			✓		✓		✓		✓		
		CREA UNA ACTITUD DE COOPERACION Y TRABAJO EN EQUIPO	5,6,7,8			✓		✓		✓		✓		
		SE IDENTIFICA CON LA INSTITUCION Y SU ORGANIZACION	9,10,11, 12			✓		✓		✓		✓		
		PARTICIPA EN CONFLICTOS POR INTERES PERSONALES	13,14, 15,16			✓		✓		✓		✓		
		CREA CONFLICTOS POR FALTA DE INFORMACION Y COMUNICACION	17,18, 19,20			✓		✓		✓		✓		
		SE INVOLUCRA EN CONFLICTOS POR FALTA DE VALORES Y ETICA	21,22, 23,24			✓		✓		✓		✓		


 JORGE ANTONIO CORDOVA CORREA
 Doctor en Administración de la Educación



TITULO DE LA TESIS: PROGRAMA INNOVATE PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA – PUCALLPA 2018

FICHA DE VALIDACION DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL PROGRAMA INNOVATE PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DEL IESTP SUIZA – PUCALLPA 2018

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN					
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO				
EL CLIMA INSTITUCIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES – RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	ESTABLECE LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL ENTRE SUS COLEGAS EN EL TRABAJO	1, 2, 3, 4																
		CREA UNA ACTITUD DE COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	5, 6, 7, 8																
		SE IDENTIFICA CON LA INSTITUCIÓN Y SU ORGANIZACIÓN	9, 10, 11, 12																
		PARTICIPA EN CONFLICTOS POR INTERESES PERSONALES	13, 14, 15, 16																
		CREA CONFLICTOS POR FALTA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	17, 18, 19, 20																
		SE INVOLUCRA EN CONFLICTOS POR FALTA DE VALORES Y ÉTICA	21, 22, 23, 24																

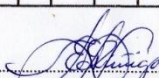
.....
DR. CARLOS RAMÍREZ CHUMBE
DECANO DE LA FACULTAD DE AGRONOMIA DE LA UNU

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: PROGRAMA INNOVATE PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA – PUCALLPA 2018

FICHA DE VALIDACION DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL PROGRAMA INNOVATE PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DEL IESTP SUIZA – PUCALLPA 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADO Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EL CLIMA INSTITUCIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES – RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	ESTABLECE LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL ENTRE SUS COLEGAS EN EL TRABAJO	1, 2, 3, 4				✓		✓		✓		✓		
		CREA UNA ACTITUD DE COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	5, 6, 7, 8				✓		✓		✓		✓		
		SE IDENTIFICA CON LA INSTITUCIÓN Y SU ORGANIZACIÓN	9, 10, 11, 12				✓		✓		✓		✓		
		PARTICIPA EN CONFLICTOS POR INTERESES PERSONALES	13, 14, 15, 16				✓		✓		✓		✓		
		CREA CONFLICTOS POR FALTA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	17, 18, 19, 20				✓		✓		✓		✓		
		SE INVOLUCRA EN CONFLICTOS POR FALTA DE VALORES Y ÉTICA	21, 22, 23, 24				✓		✓		✓		✓		



ELIAS GUZMAN ZUÑIGA

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN



**TITULO DE LA TESIS: PROGRAMA "INNOVATE" PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL EN
LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO SUIZA –
PUCALLPA 2018**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADO Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EL CLIMA INSTITUCIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES – RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	ESTABLECE LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL ENTRE SUS COLEGAS EN EL TRABAJO	1, 2, 3, 4				/	/	/	/					
		CREA UNA ACTITUD DE COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	5, 6, 7, 8				/	/	/	/					
		SE IDENTIFICA CON LA INSTITUCIÓN Y SU ORGANIZACIÓN	9, 10, 11, 12				/	/	/	/					
		PARTICIPA EN CONFLICTOS POR INTERESES PERSONALES	13, 14, 15, 16				/	/	/	/					
		CREA CONFLICTOS POR FALTA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	17, 18, 19, 20				/	/	/	/					
		SE INVOLUCRA EN CONFLICTOS POR FALTA DE VALORES Y ÉTICA	21, 22, 23, 24				/	/	/	/					

DRA. JANNET ASPIROS BERMUDEZ

CATEDRÁTICA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

METODOLOGA

Anexo n° 8

Ficha de base de datos para el software IBM SPSS Statisc versión 25 y Excel

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Total
1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	41
2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	1	3	1	2	44
3	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	1	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	46
4	3	2	3	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	37
5	3	1	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	57
6	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	3	57
7	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	1	2	1	1	2	1	2	3	2	1	43
Varianza	0.7755	0.41	0.2	0.41	0.2	0.29	0.69	0.41	0.24	0.53	0.49	0.57	0.2	0.78	0.41	0.49	0.2	0.53	0.78	0.24	0.53	0.41	0.41	0.69	51.388

10.898

0.82

Formato de confiabilidad

Análisis estadístico Alfa de Cronbach

Variable: Clima institucional

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \left(\frac{24}{23} \right) \left(1 - \frac{10.898}{51.3878} \right)$$

$$\alpha = 0.82$$

Alfa de Cronbach	Items
0,82	24

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El método estadístico: Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,82. Por ende el instrumento tiene un grado de confiabilidad **Muy alta confiabilidad**, para la investigación por el resultado que arrojo.

Anexo n° 4. Constancia de ejecución del Programa “Innovate” emitido por el IESTP Suiza



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE UCAYALI
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
“SUIZA”



Instituto de Excelencia
REVALIDADO R.D. N° 0778-2006-ED, DEL 25-10-06
C.F.B. K.m. 5.800-TELEF: (061) 571665-APARTADO 311-PUCALLPA

“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”


**CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DEL
PROGRAMA “INNOVATE”**

EN LA CIUDAD DE PUCALLPA A LOS TRES DÍAS DEL MES DE JULIO DEL 2018, EL JEFE DE LA UNIDAD ACADÉMICA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “SUIZA”, COMO PARTE EJECUTIVA Y OPERATIVA DEL PROYECTO: “PROGRAMA INNOVATE”, PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DEL IESTP “SUIZA” –PUCALLPA 2018, REALIZADO EN LAS INSTALACIONES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO “SUIZA” DE PUCALLPA, DEL 08 DE MAYO AL 08 DE JUNIO DEL 2018, EVENTOS CONSISTENTES EN CHARLAS DE MOTIVACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL, DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LAS DIFERENTES ESPECIALIDADES EN LOS TURNOS DE MAÑANA Y TARDE, DE ACUERDO A UNA PROGRAMACIÓN CONSENSUADA CON LOS DIRECTIVOS Y HABER CURSADO INVITACIONES PERSONALIZADAS A LOS DOCENTES, EVENTOS QUE FUERON AUTORIZADOS CON EL MEMORANDO MULTIPLE N°015-2018- IESTPS-UNID.ACAD. HACIENDO CONSTAR ASÍ MISMO QUE LA PROGRAMACIÓN Y EL MONITOREO ESTUVO A CARGO DE LOS BACHILLERES: YNES ZEGARRA TORRES Y JOSÉ ABRAHAM DÍAZ SANDOVAL.

SE EXPIDE LA PRESENTE, A SOLICITUD DE LA PERSONA INTERESADA PARA LOS FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.

PUCALLPA, 03 DE JULIO DEL 2018.




Lic. Educ. Luis Alberto Lecca Alva
Jefe (e) de la Unidad Académica
del IESTP. “Suiza”

Anexo No 5

Ejecución del programa “Innovate”



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

I. DATOS GENERALES

El programa “innovate” es una propuesta planteada por los autores de la investigación “Programa innovate para mejorar el clima institucional en los docentes del IESTP Suiza de Pucallpa 2018”, a través de una programación consensuada con los directivos de la Institución superior de estudios, ejecutara charlas de motivación y sensibilización en temas dirigidos para mejorar las relaciones interpersonales y resolver conflictos en los docentes, que han sido seleccionados de una población total de docentes de las diferentes especialidades, Las charlas antes indicadas serán conducidos por profesionales psicólogos, abogados, de acuerdo a un cronograma socializados anticipadamente con los docentes y directivos,

II. FUNDAMENTACIÓN

Los aspectos que fundamentan el programa:

El aspecto legal:

La Constitución política del Perú de 1993

En su artículo 13º, nos indica que la educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El estado reconoce y garantiza la libertad de la enseñanza; de igual manera en el artículo 14º la educación promueve el conocimiento, el aprendizaje, la técnica, además prepara para la vida, el trabajo y fomenta la solidaridad, en el marco del buen desempeño docente indica la necesidad de cambios en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente en el Perú.

Asimismo la ley 30512, ley de Institutos. y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes en el capítulo ii de los principios de la educación superior y la autonomía de los IEST, en su artículo 7º en los incisos f y g. mencionan: Inciso f) Equidad: Busca que el servicio educativo alcance a todas las personas, evitando situaciones de discriminación y desigualdad motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole, asimismo, promueve las políticas de reconocimiento positivo de la diversidad.

En el aspecto práctico

Constituye los eventos motivacionales y de sensibilización cronogramada, que influirán sobre los cambios actitudinales de los docentes de la institución tecnológica, tendientes a mejorar las buenas relaciones entre los estamentos de la comunidad educativa los cuales interactuaran con los estudiantes en su formación técnico profesional.

IV- PROGRAMACION Y EJECUSION DEL PROGRAMA “INNOVATE” PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DEL IESTP SUIZA DE PUCALLPA.

EVENTO	LUGAR/ FECHA/TURNO	EXPOSITOR	TEMAS DESARROLLADOS
1.- Charla de sensibilización.	IESTP Suiza, 8 de mayo 2018, turno tarde	Psicóloga: Carmen Cruz Campos , especialista del INPE.	Relaciones interpersonales, la comunicación en los docentes, trabajo corporativo en las Instituciones educativas.
2.- Charla motivacional.	IESTP Suiza, 15 de mayo 2018, turno mañana.	Psicóloga: Carmen Cruz Campos , especialista del INPE	Relaciones interpersonales, la comunicación en los docentes, trabajo corporativo en las Instituciones educativas.
3.-Charla motivacional	IESTP Suiza, 18 de mayo 2018, turno tarde	Psicóloga: Elizabeth del águila Cárdenas especialista del HRP.	La identificación institucional y organizacional de los docentes y el entorno información oportuna
4.- Charla de sensibilización.	IESTP Suiza, 23 de mayo 2018, turno mañana.	Psicóloga: Elizabeth del águila Cárdenas especialista del HRP.	La identificación institucional y organizacional de los docentes y el entorno información oportuna
5- Charla motivacional .Psicológica.	IESTP Suiza, 28 de mayo 2018, turno mañana.	Psicólogo: Edgar Marín, Gutiérrez, jefe área psicología del INPE.	La solución de conflictos por valores éticos, causas, consecuencias, formas de negociación. A los conflictos.
6.- Charla motivacional. .Psicológica.	IESTP Suiza, 29 de mayo 2018, turno tarde.	Psicólogo: Edgar Marín, Gutiérrez, jefe área psicología del INPE.	La solución de conflictos por valores éticos, causas, consecuencias, formas de negociación. A los conflictos.
7.- Charla de sensibilización y prevención.	IESTP Suiza, 08 de junio 2018, turno tarde	Abogado Abel R. Diaz Sandoval Fiscal responsable de la4ta fiscalía penal.	Las faltas, los delitos, el código procesal penal vigente, violencia laboral, sanciones, Formas de prevenirlo.

V.- DESARROLLO DE LAS CHARLAS MOTIVACIONALES Y DE SENSIBILIZACION

-capacidades desarrolladas	Sesiones de aprendizaje	horas
1 Identificar y describir el clima institucional , sus características teóricas y conceptuales, identificando las relaciones interpersonales.	1 Relaciones interpersonales, la comunicación en los docentes, trabajo corporativo en las Instituciones educativas.	1 Turno tarde
Propiciar y ejecutar la cooperación y el trabajo en equipo para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes y el entorno laboral.	2 Relaciones interpersonales, la comunicación en los docentes, trabajo corporativo en las Instituciones educativas.	1 Turno mañana
2- Propiciar y ejecutar la identificación institucional para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes y el entorno laboral	3 La identificación institucional y organizacional de los docentes y el entorno información oportuna.	1 Turno tarde
Propiciar y ejecutar la cooperación y el trabajo en equipo para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes y el entorno laboral.	4 La identificación institucional y organizacional de los docentes y el entorno información oportuna.	1 Turno mañana
3- Aplicar las estrategias para solucionar los conflictos laborales, por falta de valores éticos y otras causas.	5 La solución de conflictos por valores éticos, causas, consecuencias, formas de negociación. A los conflictos.	1 Turno mañana
Aplicar las estrategias para solucionar los conflictos laborales, por falta de valores éticos y otras causas.	6 La solución de conflictos por valores éticos, causas, consecuencias, formas de negociación. A los conflictos.	1 Turno tarde
Aplicar las estrategias y medidas preventivas para solucionar los conflictos laborales, por falta de valores éticos y otras causas.	7 Las faltas, los delitos, el código procesal penal vigente, violencia laboral, sanciones, Formas de prevenirlo.	1 Turno tarde

SESIÓN DE APRENDIZAJE N°: 1

- **CHARLA DE SENSIBILIZACION** : Relaciones interpersonales ,la comunicación y trabajo cooperativo
- **APRENDIZAJE ESPERADO**: test de inicio y salida grupal al azahar
- **DURACIÓN**: 1 HORA. FECHA: 8 de mayo 2018
- **PROFESOR**: Psicóloga Carmen de la Cruz Campos.

MOMENTOS	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	Analizan la importancia de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo de los docentes en la institución.	Analizan la importancia de las actitudes y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución.	Material virtual entregado en Usb.	10'
PROCESO	Relaciones interpersonales ,la comunicación y trabajo cooperativo.	<ul style="list-style-type: none"> - A partir de la información entregada y comentada se realiza un test al azahar del grupo, el cual es analizado y se socializa algunos resultados encontrados. - Durante la sesión se realizan acciones de motivación ,poniendo en práctica los conocimientos impartidos. 	Laptop. Pantalla de 75 “ Usb. Modelos de test Lapiceros, plumones, cartulinas	70'
SALIDA	Aplica todos los conocimientos adquiridos para dar solución a los problemas planteados.		Test de salida	20'

EVALUACIÓN:

INDICADORES	INSTRUMENTOS
Aplica todos los conocimientos adquiridos para dar solución a los problemas planteados.	Lista de asistencia

SESIÓN DE APRENDIZAJE N°: 2

- **CHARLA DE SENSIBILIZACION** : Relaciones interpersonales ,la comunicación y trabajo cooperativo
- **APRENDIZAJE ESPERADO**: test de inicio y salida grupal al a azahar
- **DURACIÓN**: 1 HORA. FECHA: 15 de mayo 2018
- **PROFESOR**: Psicóloga Carmen de la Cruz Campos.

MOMENTOS	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	Analizan la importancia de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo de los docentes en la institución.	Analizan la importancia de las actitudes y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución.	Material virtual entregado en Usb.	10'
PROCESO	Relaciones interpersonales ,la comunicación y trabajo cooperativo.	<ul style="list-style-type: none"> - A partir de la información entregada y comentada se realiza un test al azahar del grupo, el cual es analizado y se socializa algunos resultados encontrados. - Durante la sesión se realizan acciones de motivación ,poniendo en práctica los conocimientos impartidos. 	Laptop. Pantalla de 75 “ Usb. Modelos de test Lapiceros, plumones, cartulinas	70'
SALIDA	Aplica todos los conocimientos adquiridos para dar solución a los problemas planteados.		Test de salida	20'

EVALUACIÓN:

INDICADORES	INSTRUMENTOS
Aplica todos los conocimientos adquiridos para dar solución a los problemas planteados.	Lista de asistencia

SESIÓN DE APRENDIZAJE N°: 3

- **CHARLA MOTIVACIONAL : La identificación institucional y organizacional**

- **APRENDIZAJE ESPERADO:** test de salida al azahar

- **DURACIÓN:** 1 HORA.

FECHA: 18 de mayo 2018

- **PROFESOR:** Psicóloga Elizabeth del Águila Cárdenas.

MOMENTOS	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	Analizan la importancia de las relaciones interpersonales y la identificación institucional de los docentes en la institución.	Analizan la importancia de las actitudes y identificación institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución.	Material virtual entregado en Usb.	10'
PROCESO	Relaciones interpersonales ,la comunicación y trabajo cooperativo	– A partir de la información entregada y comentada se realiza un test al azahar, el cual es analizado y se socializa algunos resultados encontrados.	Laptop. Pantalla de 75 “ Usb. Modelos de test Lapiceros, plumones, cartulinas	70'
SALIDA	Aplica todos los conocimientos adquiridos para dar solución a los problemas planteados.		Test de salida	20'

EVALUACIÓN:

INDICADORES	INSTRUMENTOS
Aplica todos los conocimientos adquiridos para dar solución a los problemas planteados.	LISTA DE ASISTENTES

SESIÓN DE APRENDIZAJE N°: 4

- **CHARLA MOTIVACIONAL : La identificación institucional y organizacional**

- **APRENDIZAJE ESPERADO:** test de salida al a azahar

- **DURACIÓN:** 1 HORA.

FECHA: 23 de mayo 2018

- **PROFESOR:** Psicóloga: Elizabeth del Águila Cárdenas.

MOMENTOS	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	Analizan la importancia de las relaciones interpersonales y la identificación institucional de los docentes en la institución.	Analizan la importancia de las actitudes y identificación institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución.	Material virtual entregado en Usb.	10'
PROCESO	Relaciones interpersonales ,la comunicación y trabajo cooperativo	– A partir de la información entregada y comentada se realiza un test al azahar, el cual es analizado y se socializa algunos resultados encontrados.	Laptop. Pantalla de 75 “ Usb. Modelos de test Lapiceros, plumones, cartulinas	70'
SALIDA	Aplica todos los conocimientos adquiridos para dar solución a los problemas planteados.		Test de salida	20'

EVALUACIÓN:

INDICADORES	INSTRUMENTOS
Aplica todos los conocimientos adquiridos para dar solución a los problemas planteados.	LISTA DE ASISTENTES.

SESIÓN DE APRENDIZAJE N°: 5

- **CHARLA MOTIVACIONAL PSICOLOGICA: La solución de conflictos, valores éticos , código de ética**
- **APRENDIZAJE ESPERADO:** test de salida
- **DURACIÓN:** 1 HORA. FECHA: 28 de mayo 2018
- **PROFESOR:** Psicólogo Edgar Marín Gutiérrez.

MOMENTOS	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	Analizan la importancia de las relaciones interpersonales y la solución de conflictos en las instituciones educativas.	Analizan la importancia de las actitudes y la solución de conflictos la aplicación del código de ética en las personas.	Material virtual entregado en Usb.	10'
PROCESO	Situaciones conflictivas en las personas, formas de negociar los conflictos. Cambios de actitudes Código de ética , los valores personales.	– A partir de la información entregada y comentada se realiza un test al azahar, el cual es analizado y se socializa algunos resultados encontrados. Sobre situaciones conflictivas y los problemas que acarrear a las personas.	Laptop. Pantalla de 75 “ Usb. Modelos de test Lapiceros, plumones, cartulinas	70'
SALIDA	Aplica todos los conocimientos adquiridos para dar solución a los problemas planteados.		Test de salida	20'

EVALUACIÓN:

INDICADORES	INSTRUMENTOS
Aplica todos los conocimientos adquiridos para dar solución a los problemas planteados.	LISTA DE ASISTENTES

SESIÓN DE APRENDIZAJE N°: 6

- **CHARLA MOTIVACIONAL PSICOLOGICA: La solución de conflictos, valores éticos , código de ética**
- **APRENDIZAJE ESPERADO:** test de salida
- **DURACIÓN:** 1 HORA. FECHA: 29 de mayo 2018
- **PROFESOR:** Psicólogo Edgar Marín Gutiérrez.

MOMENTOS	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	Analizan la importancia de las relaciones interpersonales y la solución de conflictos en las instituciones educativas.	Analizan la importancia de las actitudes y la solución de conflictos la aplicación del código de ética en las personas.	Material virtual entregado en Usb.	10'
PROCESO	Situaciones conflictivas en las personas, formas de negociar los conflictos. Cambios de actitudes Código de ética , los valores personales.	A partir de la información entregada y comentada se realiza un test al azahar, el cual es analizado y se socializa algunos resultados encontrados. Sobre situaciones conflictivas y los problemas que acarrear a las personas.	Laptop. Pantalla de 75 " Usb. Modelos de test Lapiceros, plumones, cartulinas	70'
SALIDA	Aplica todos los conocimientos adquiridos para dar solución a los problemas planteados.		Test de salida	20'

EVALUACIÓN:

INDICADORES	INSTRUMENTOS
Aplica todos los conocimientos adquiridos para dar solución a los problemas planteados.	LISTA DE ASISTENTES

SESIÓN DE APRENDIZAJE N°: 7

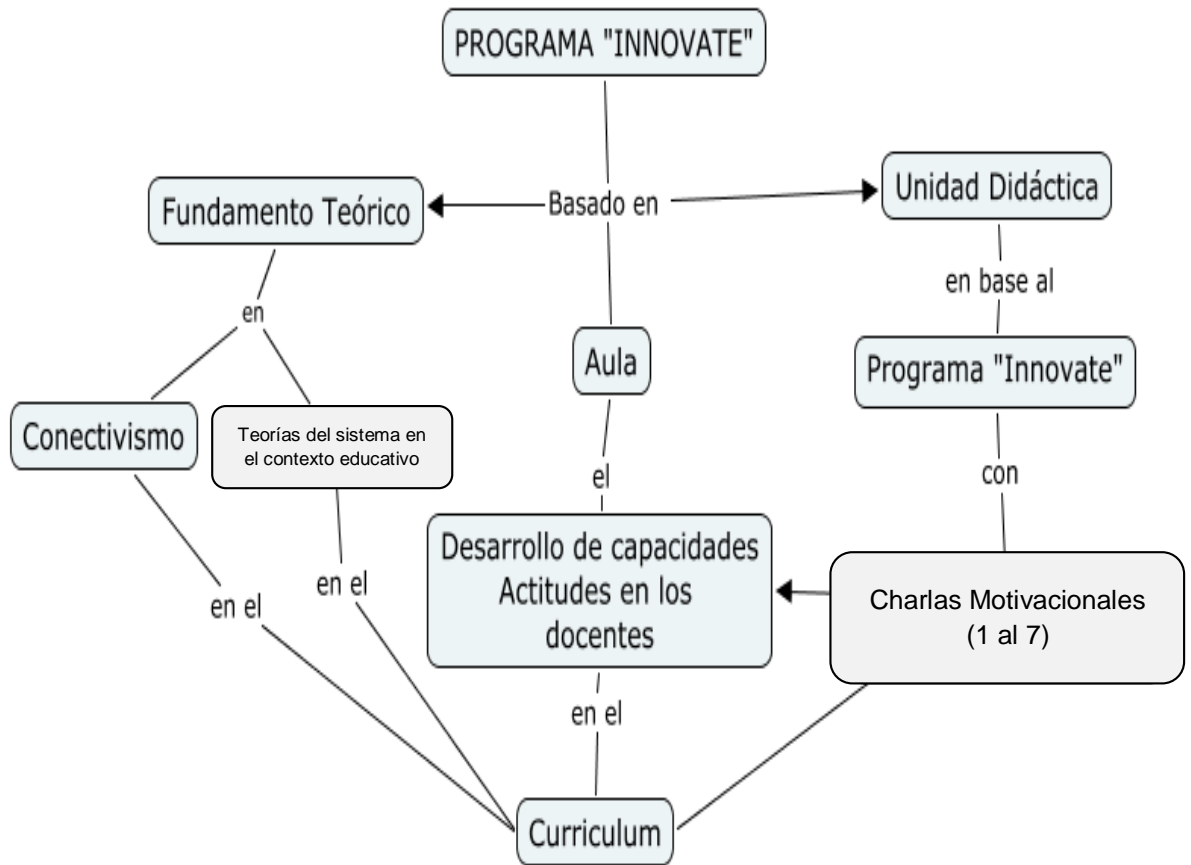
- **CHARLA MOTIVACIONAL PREVENTIVA: Las faltas, los delitos La solución de conflictos, código procesal penal , su aplicación.**
- **APRENDIZAJE ESPERADO:** Temas de carácter preventivo en situaciones delictuosas y de criminalidad.
- **DURACIÓN:** 1 HORA. FECHA: 08 de junio 2018
- **PROFESOR:** Abogado Abel Diaz Sandoval.

MOMENTOS	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	Analizan la importancia de las situaciones conflictivas la aplicación del código procesal penal.	Analizan la importancia de las actitudes y la solución de conflictos la aplicación del código procesal penal. Se hace un llamado de reflexión a todos los asistentes, a fin de no involucrarse en faltas y delitos.	Material virtual entregado en Usb.	10'
PROCESO	Situaciones conflictivas en las personas, formas de negociar los conflictos, los delitos, faltas, sanciones, aplicación del código penal.	A partir de la información entregada se efectúa una charla de carácter preventivo a fin de no involucrarse en problemas que luego pueden ocasionar problemas en el trabajo y en la familia.	Laptop. Pantalla de 75 " Usb.	70'
SALIDA	Aplica todos los conocimientos adquiridos para dar solución a los problemas planteados.		Participación y absolución de preguntas sobre el tema	20'

EVALUACIÓN:

INDICADORES	INSTRUMENTOS
Aplica todos los conocimientos adquiridos para dar solución a los problemas planteados.	LISTA DE ASISTENTES

ESQUEMA DEL PROGRAMA "INNOVATE"



Anexo No 6. Testimonios fotográficos de la ejecución del programa “Innovate”.

Foto no 1. Participación de la psicóloga: Carmen Cruz C. en la charla motivacional sobre: relaciones interpersonales, dirigido a docentes del turno mañana.



Foto No 2- La Psicóloga Carmen Cruz, capacitando a los docentes del turno mañana

Foto n° 3

Charla motivacional y trabajos producidos con participación de profesores del turno tarde

Participación de la psicóloga Carmen Cruz Campos.

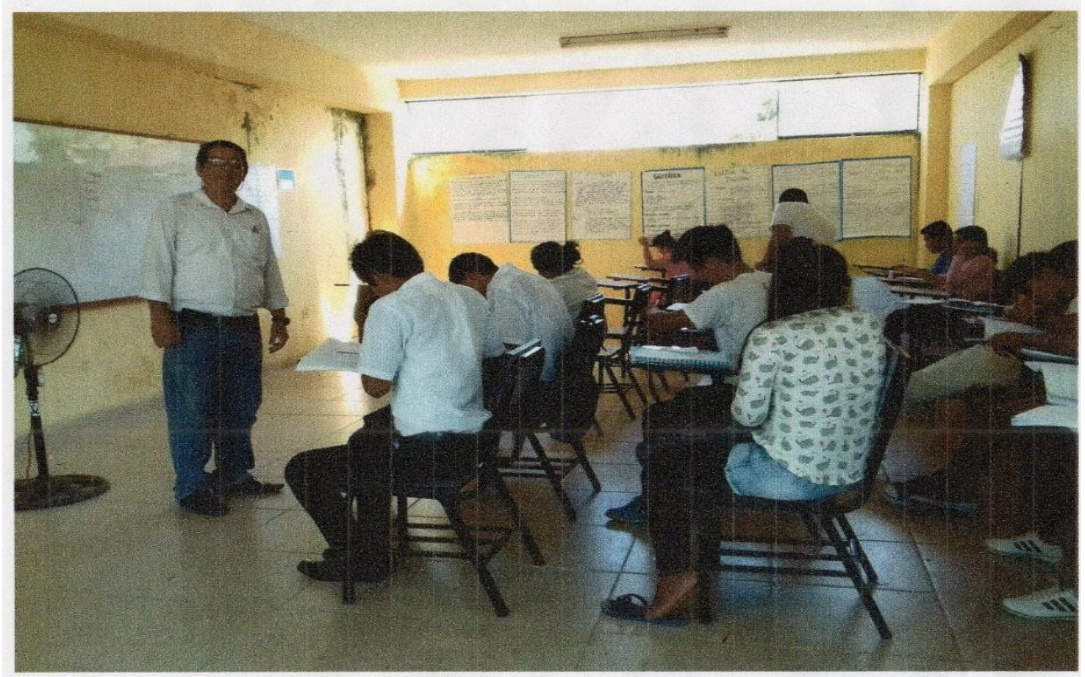


Foto n° 4 docentes reunidos participando en la charla de motivación:
La identificación institucional, con la psicóloga: Elizabeth del Águila Cárdenas.

Foto n° 5: Charla motivacional: tema resolución de conflictos, los valores,
Éticos, las formas de negociación en los centros educativos. Expositor.

Dr. Edgar Marín Gutiérrez.



Foto no 6: Charla de sensibilización sobre el tema: Relaciones interpersonales Trabajo cooperativo, la comunicación en los centros educativos.



Anexo No 7

Base de datos: Pre test Grupo experimental

Pre_testGRUPO EXPERIMENTAL. CLIMA INSTITUCIONAL																											
	RELACIONES INTERPERSONALES												P	RESOLUCIÓN DE SITUACIONES CONFLICTIVAS												P	Clima Institucional
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	33	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	25	58	
2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	28	2	1	1	1	2	2	1	3	2	3	3	24	52	
3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	31	1	1	2	1	1	2	1	3	3	3	3	24	55	
4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	33	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	24	57	
5	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	30	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	19	49
6	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	30	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	3	23	53
7	3	3	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	22	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	24	46
8	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	20	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	18	38
9	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	18	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	18	36
10	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	18	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	18	36
11	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	29	2	1	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	23	52
12	1	1	2	1	3	1	1	3	1	3	2	1	20	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	23	43
13	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	28	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	23	51
14	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	31	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	24	55
15	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	16	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	26	42
16	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	29	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	23	52
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	32	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	20	52
18	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	33	1	1	1	1	1	3	1	3	2	3	3	3	23	56
19	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	30	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	19	49
20	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	23	57
21	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	30	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	24	54
22	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	18	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	3	2	23	41
23	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	3	20	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	2	21	41
24	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	17	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	21	38
25	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	33	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	23	56
26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	24	59
27	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	23	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	29	52
28	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	24	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	24	48
29	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	20	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	45
30	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	26	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	21	47
31	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	33	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	21	54
32	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	26	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	19	45
33	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	31	1	1	2	2	1	3	1	2	3	3	3	3	25	56
34	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	17	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	29	46
35	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	18	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	19	37

Base de datos: Post test Grupo experimental

Pos_TestGRUPO EXPERIMENTAL. CLIMA INSTITUCIONAL																											
	RELACIONES INTERPERSONALES												P	RESOLUCIÓN DE SITUACIONES CONFLICTIVAS												P	Clima Institucional
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	71	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	72	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35	71	
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	71	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	71	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	30	66	
7	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35	68	
8	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	33	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	31	64	
9	1	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	20	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	31	51	
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	71	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	72	
12	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35	70	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	72	
14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	34	69	
15	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	26	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	26	52	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	72	
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	71	
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	71	
19	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	70	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	71	
21	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	20	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	31	51	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35	71	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	72	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	72	
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35	70	
26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35	70	
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35	70	
28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	71	
29	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35	68	
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35	69	
31	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35	69	
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35	70	
33	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	34	69	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	34	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	33	67	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	34	70	