



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Talleres de sensibilización para mejorar el clima organizacional de
la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” Puno. 2013

PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORES:

Br. Nely Pastora, CCAMA CAHUANA.

Br. Gretty DURAND CRUZ.

ASESOR:

Dr. Percy, VASQUEZ ARCE

SECCIÓN:

EDUCACIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

TRUJILLO – PERÚ

2018

DR. VILCATOMA SALAS, Luis Freddy
Presidente

DR. IBAÑEZ QUISPE, Vladimiro
Secretario

DR. VASQUEZ ARCE, Percy
Vocal

A mis queridos hijos: Hans, Harry, Jefferson y Leonardo quienes son mi motivo de superación.

Gretty

A mis queridos hijos: Cristhian y Abdúl por ser el motivo y la razón de mi vida.

Nely

AGRADECIMIENTO

- A las autoridades de la Universidad César Vallejo Facultad de Educación, Sección de Posgrado por habernos cobijado en sus claustros del saber, durante nuestra formación que con mucha sabiduría han compartido sus experiencias científicas y pedagógicas para la obtención de nuestro grado académico de magíster con mención en Administración de la Educación.
- Al Dr. César Acuña Peralta Rector Fundador, al equipo de profesionales y formadores de esta casa superior de estudios por haber compartido con nosotros sus sabias experiencias y amplios conocimientos científicos.
- A la Dr. Belén Uscamayta Guzmán por compartir sus conocimientos para el éxito del presente estudio.
- Al coordinador de la sede Puno y personas que nos apoyaron hasta la culminación de nuestros estudios de maestría.
- Al Dr. Percy Vsquez por transmitirnos sus conocimientos para la culminación del presente estudio.

LAS AUTORAS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, CCAMA CAHUANA, Nely Pastora, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI: 01315427, con la tesis titulada “Talleres de sensibilización para mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” Puno. 2013”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis de mi autoría.
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 plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener ningún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicadas, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan 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, sometiendo a la normatividad vigente a la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 05 de enero del 2016.



CCAMA CAHUANA, Nely Pastora.

DNI: 01315427

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, DURAND CRUZ, Gretty, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI: 01340931, con la tesis titulada “Talleres de sensibilización para mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” Puno. 2013”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis de mi autoría.
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 plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener ningún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicadas, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan 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 a la Universidad César Vallejo.



DURAND CRUZ, Gretty

DNI: 01340931

Trujillo, 05 de enero del 2016.

PRESENTACIÓN

En cumplimiento de las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Educación de la Universidad César Vallejo, es grato dirigirnos a ustedes con la finalidad de dar a conocer nuestro trabajo de investigación titulado: “Talleres de sensibilización para mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” Puno. 2013” con la finalidad obtener el grado de Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación.

Esperanto cumplir con los requisitos de aprobación.

Las Autoras.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	4
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	5
PRESENTACIÓN	7
ÍNDICE	8
ÍNDICE DE TABLAS	10
ÍNDICE DE FIGURAS.....	12
RESUMEN.....	14
ABSTRACT	15
I. INTRODUCCIÓN.....	16
1.1. Antecedentes.....	16
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanista.....	19
1.2.1. Talleres de sensibilización.....	19
1.2.2. Clima Organizacional	30
1.3. Justificación del problema	49
1.4. Formulación del problema	53
1.4.1. Problema General.....	53
1.4.2. Problemas Específicos	53
1.5. Hipótesis	53
1.5.1. Hipótesis general.....	53
1.5.2. Hipótesis específicas.	54
1.6. Objetivos	54
1.6.1. Objetivo general.....	54
1.6.2. Objetivos específicos	54
II. Marco metodológico	55
2.1. Variables	55

2.2. Operacionalización de Variables	56
2.3. Metodología.....	59
2.4. Tipo de estudio.....	59
2.5. Diseño de estudio	60
2.6. Población y Muestra	60
2.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	61
2.7.1. Confiabilidad y validez del instrumento	62
2.7.2. Prueba de confiabilidad y validez	62
2.8. Métodos de Análisis de Datos.....	66
Estadístico de Wilcoxon	67
RESULTADOS.....	68
Pre test sobre clima organizacional	68
Pre test sobre clima organizacional según dimensiones.	70
3.4. Pos test sobre clima organizacional.....	75
3.5. Prueba de salida sobre clima organizacional según dimensiones.	77
3.6. Comparación de los resultados del pre test y post test en el clima organizacional de los docentes y administrativos	83
3.2. Prueba de contrastación de hipótesis	91
3.8. DISCUSIÓN.....	106
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	109
4.1. CONCLUSIONES	109
4.2. SUGERENCIAS	111
FUENTES TEXTUALES:.....	113

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Población y muestra de la investigación	61
Tabla 2	Escala para el tratamiento de datos	66
Tabla 3	Clima organizacional del Pre test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” Puno	68
Tabla 4	Dimensión método de mando Pre test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	70
Tabla 5	Dimensión fuerza motivacional pre test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	71
Tabla 6	Dimensión toma de decisiones del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	72
Tabla 7	Dimensión procesos de influencia del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	73
Tabla 8	Clima organizacional del pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” Puno	74
Tabla 9	Dimensión método de mando pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	77
Tabla 10	Dimensión fuerza motivacional Pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	79
Tabla 11	Dimensión toma de decisiones pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	80
Tabla 12	Dimensión procesos de influencia pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	82

E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno

Tabla 13	Comparación del pre test y post test del clima organizacional del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” Puno	83
Tabla 14	Comparación de la dimensión método de mando del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	85
Tabla 15	Comparación de la dimensión fuerza motivacional del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	86
Tabla 16	Comparación de la dimensión toma de decisiones del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	88
Tabla 17	Dimensión procesos de influencia del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	89

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Clima organizacional del Pre test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” Puno	69
Figura 2	Dimensión método de mando Pre test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	71
Figura 3	Dimensión fuerza motivacional pre test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	72
Figura 4	Dimensión toma de decisiones del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	73
Figura 5	Dimensión procesos de influencia del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	74
Figura 6	Clima organizacional del pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” Puno	75
Figura 7	Dimensión método de mando pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	77
Figura 8	Dimensión fuerza motivacional Pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	79
Figura 9	Dimensión toma de decisiones pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	80
Figura 10	Dimensión procesos de influencia pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno	82
Figura 11	Comparación del pre test y post test del clima organizacional del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” Puno	84
Figura 12	Comparación de la dimensión método de mando del personal	85

de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno

Figura 13 Comparación de la dimensión fuerza motivacional del personal 87

de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno

Figura 14 Comparación de la dimensión toma de decisiones del personal 88

de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno

Figura 15 Dimensión procesos de influencia del personal de la I. E. P. N° 89

70047 “Huáscar” de Puno

RESUMEN

El estudio tiene como propósito, determinar la influencia de los talleres de sensibilización para mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa Primaria 70 047 “Huáscar” - Puno. La metodología que se propuso es cuantitativo, con el tipo de investigación experimental y el diseño el explicativo o de causa y efecto; la población y muestra está constituida por 16 docentes y 02 administrativos, para la recolección de datos se usó la técnica de encuesta, se usó como instrumento el cuestionario para las variables clima organizacional y talleres de sensibilización, se trabajó con sesiones y talleres según los temas propuestos; para el procesamiento de datos se usó las medidas de tendencia central, de dispersión y la prueba “t-Student” para probar la hipótesis de investigación. Se concluye que; los talleres de sensibilización mejora significativamente el clima organizacional en docentes y administrativos de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” – Puno, este hecho, se aprecia en la tabla 13, donde el 100%, manifiestan que el clima organizacional es de sobresaliente a excelente luego del taller de sensibilización, la que se aprecia en la prueba de muestras relacionadas, el valor de la prueba “t” calculada es 24,831, además la prueba es significativa por el de probabilidad de error de 0,000 menor al parámetro de 0,05, demostrando que hubo superación con los talleres de sensibilización mejorando significativamente el clima organizacional de los docentes y administrativos.

Palabras clave: clima organizacional, sensibilización método de mando, toma de decisiones, fuerza motivacional, procesos de influencia.

ABSTRACT

The purpose of the study is to determine the influence of the awareness workshops to improve the organizational climate of the Primary Educational Institution 70 047 "Huáscar" - Puno. The proposed methodology is quantitative, with the type of experimental research and the explanatory or cause and effect design; the population and sample is constituted by 16 teachers and 02 administrative, for the data collection the survey technique was used, its instrument the questionnaire for organizational climate variables and awareness workshops, sessions and workshops were worked according to the proposed topics; for data processing, the central tendency, dispersion measures and student's "t" test were used to test the research hypothesis. It is concluded that; the awareness workshops improve the organizational climate in teachers and administrative staff of the I.E.P. N° 70047 "Huáscar" - Puno, this fact, is appreciated because 100%, they declare an outstanding organizational climate to excellent after the workshops, it is appreciated in the test of related samples, a calculated "t" value of 24.83 , superior to a tabulated "t" of 1.74, accepting the alternative hypothesis, with a difference of 57.72, showing that there was an improvement in this average, in addition the test is significant by the probability of 0.000, then the workshops of sensitization significantly improve the organizational climate of teachers and administrators ..

KEYWORDS: organizational climate, sensitization, command method, decision making, motivational force, influence processes

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

Antecedente internacional

Forehand y Gilmer (1964), en su trabajo de investigación “Problemas de conceptualización y medición del clima organizacional comparándolo con los estudios sobre comportamiento individual realizados en el área de psicología”. Llegaron a la conclusión de que: Los conceptos que adoptan los diferentes encuestados en relación a la encuesta es totalmente variado según la opinión de la muestra dado que existe diferentes conceptos de clima organizacional el 80% de ellos hacen referencia a un concepto de empresas y 5% al concepto de instituciones y el 15% hacen referencia un concepto de un comportamiento individual. Los estudios de los dos autores se refieren a las variaciones ambientales y al comportamiento organizacional de las diferentes empresas que ha utilizado como muestra de estudio haciendo una diferencia de conceptos de individuo a individuo considerando el área de Psicología

Peiz y Andrews (1966) en su trabajo de investigación, llegan a la conclusión de que: La administración como un ente rector de gestión y organización tiene predominio en el desempeño de los individuos que trabajan en laboratorios de un 100% se tuvo una influencia del 78% que es asequible para revalidar a la administración pública en un clima favorable respecto a la planificación, organización, control y evaluación. Miembros del Instituto de investigación Social de la Universidad de Michigan, investigaron el clima favorable, entrevistando 1,300 ingenieros de once organizaciones industriales, gobierno central y

universitario, objetivizando detectar la influencia de la administración de los laboratorios en el desempeño de los individuos, busca con este resultado que la administración pública es tan bueno en las dimensiones de planificación, organización, control y evaluación que favorece enormemente en el clima favorable de trabajo en los laboratorios de los diferentes ingenieros.

Antecedentes nacionales

Alvarez (2006), en su trabajo de investigación “La Cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología, abril agosto 2006”. Cuya muestra fue de 137 trabajadores y 300 pacientes, basó su metodología en el uso de herramientas de las ciencias de Psicología y Estadística, instrumentos cualitativos y cuantitativos, entrevistas individuales. Encontró que existe cierta disconformidad por la política administrativa actual, los trabajadores perciben que no existe una verdadera orientación hacia la innovación y el planeamiento de los recursos humanos de la institución.

Drias (2008) en su trabajo de investigación “Clima Organizacional entre grupos de docentes secundarios de una Unidad de Servicios Educativos de Lima Metropolitana”: En una muestra conformada por 100 docentes de la unidad de servicios educativos, tipo de muestreo intencional, En la que ha empleado como instrumento la escala de Clima Social en el trabajo (WE) de Trickett y Moos, que fue validada por la técnica de validez de contenido por Villavicencio (2008). Los principales resultados obtenidos de acuerdo a las características socio demográficas se halló, que en función a la característica de sexo, solo se observó que las mujeres presentan percepciones con tendencia favorable solo hacia la

sub-escala presión. Para la característica edad no se halló diferencias a nivel sub-escalas, más si por las dimensiones, en el que se observa que los docentes de 35 a 39 años presentan percepciones con tendencia desfavorable hacia la II dimensión: Autorrealización. Para la característica grado de instrucción, no se evidenció diferencias en ninguna sub-escala. Para la característica estado civil, los docentes solteros evidencian percepciones con tendencia favorable solo hacia la sub-escala Cohesión. Para la característica Condición Laboral, los docentes contratados evidencian percepciones con tendencia desfavorable sólo hacia la sub-escala: Presión; mientras que los docentes nombrados evidencian percepciones con tendencia desfavorable sólo hacia la sub-escala Innovación y para la característica Tiempo de servicio, los docentes con menos de 1 año de Tiempo de servicio evidencian percepciones con tendencia favorable hacia la sub-escala Cohesión

Lainfiesta (2005), su trabajo de investigación “Factores que afectan el clima organizacional en una empresa de la industria metal – mecánica”: Aplicó un cuestionario estructurado con preguntas cerradas de opción múltiple a 37 participantes. en una empresa de la industria metal – mecánica Concluyó que el clima organizacional, repercute positivamente para el 50% de la población, siendo los factores que causan más impacto el compañerismo, el ambiente de trabajo en general, la relación patrono – trabajador y los sentimientos hacia el trabajo. Factores como satisfacción, prestaciones, seguridad y apoyo, son los que repercuten negativamente en el personal. Recomendó promover las actividades de convivencia y recreación; y realizar estudios de salarios, evaluación y valuación de puestos.

Casasola (2005) en su trabajo de investigación “Evaluación del clima organizacional de una empresa farmacéutica”: Tomando como muestra, a veintitrés personas, aplicó un Cuestionario de Clima Laboral, que se orienta hacia la persona y los resultados. Al finalizar el proceso, concluyó que por los resultados que reflejó la investigación, las variables catalogadas como áreas de mejora dentro de los resultados obtenidos en la medición del clima, fueron las condiciones en las que se labora, la innovación, las relaciones, la implicación y la organización. El cuestionario, en general, manifestó un clima normal en la empresa farmacéutica. A su vez, recomendó observar las áreas de mejora y tomar en consideración los datos obtenidos, para tomar decisiones acertadas e implementar el plan de compensaciones propuesto

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanista

1.2.1. Talleres de sensibilización

Los talleres de sensibilización abren espacios de reflexión, intercambio y formación para dirigentes sociales involucrados o interesados en fortalecer procesos y ponen al alcance de las organizaciones involucradas en procesos de participación en redes ciudadanas de aprendizajes y permiten evaluar y retroalimentar los aprendizajes, clarificar nuestra oferta y darle mayor visibilidad. Frenk (2002).

Taller de sensibilización formativo sobre diferente temático, tales como: valores y sociedad, valores y universidad. Tiene como propósito desarrollar experiencias grupales de análisis reflexivos y críticos de su práctica

profesional para el logro de la educación en el valor de responsabilidad como valor profesional. Fabelo (1996).

Pretende organizar y sistematizar los elementos de sensibilización que hemos venido aplicando en distintos eventos, cada vez con un énfasis y una orientación particular. El “taller” que aquí se describe no es sino un marco que necesita adecuarse a las necesidades heterogéneas de las redes y organizaciones ciudadanas, necesidades que dependen de sus temas y niveles de trabajo, de su dispersión geográfica y de los recursos con que cuenten en términos del manejo de información, la comunicación y la apropiación de sus conocimientos. El taller sensibiliza a los participantes acerca del impacto que ejercen en los empleados los procesos de transformación operativa y estratégica del negocio, transmitir el importante rol que ellos juegan en el éxito de la transformación a implementar, así como compartir iniciativas de gestión de cambio que podrían ser implementadas en su organización. Alatorre y Caudillo (2006).

declaran: Es importante ser congruentes tanto en el contenido como en la mecánica del taller en el que se reflejan los aportes de la educación popular, la investigación-acción, el análisis institucional, los enfoques sistémico y ecológico y otras perspectivas encaminadas al cambio social. Un buen inicio para el taller es dar la debida importancia a la cultura de la sistematización de prácticas y al intercambio y asimilación de experiencias sobre el quehacer ciudadano. Alatorre y Caudillo (2006).

Metodología del taller

El taller consiste en una dinámica de trabajo colectivo e individual concebida para abordar de manera gradual los conceptos relacionados con el tema apropiado para la sensibilización.

- El poder del conocimiento y la acción ciudadana
- Información y comunicación
- Visión, proyecto, organización, recursos.
- Bases éticas, propósitos, dispositivos de comunicación.
- Relaciones entre aspectos técnicos e institucionales
- Dinámicas de los grupos, las organizaciones y las redes
- Nuevos enfoques sobre la acción ciudadana y los ámbitos de acción.

Una excelente manera de poner en contacto a los participantes del taller con estos conceptos es enfrentándolos a una o varias situaciones en las que, para lograr sus objetivos, necesitan articularse en una comunicación interpersonal. Las situaciones en cuestión pueden ser más o menos reales o ficticias, puede tratarse de una situación de emergencia o de una estrategia programática, de una lucha de resistencia o una iniciativa de construcción de alternativas. Al visualizarse frente a tales situaciones, los participantes necesitan contemplar una serie de aspectos públicos, institucionales, comunitarios, de los actores locales, regionales, nacionales e internacionales, ámbitos geográficos y temáticos, tipos de actores, acceso o falta de acceso a la información pública gubernamental, políticas públicas que están en juego o que necesitan crearse o modificarse. Alatorre y Caudillo (2006).

Herramientas metodológicas y técnicas para el taller

El taller tiene como uso hacer llegar a los participantes información sobre herramientas para la gestión de la comunicación interna o externa, información, la organización y sistematización de eventos, etc.

El punto de partida es un autodiagnóstico tanto de cada organización particularmente, como también de las articulaciones establecidas para impulsar sus iniciativas. En este proceso, es necesario contemplar y someter a evaluación a las herramientas y estructuras operativas que serán utilizadas con miras a mantener los flujos de información interna y externa; generación y transmisión de saberes; y a valorar los conocimientos endógenos y exógenos. Aquí entran los modos de uso y abuso de las comunicaciones electrónicas y de otras mediaciones y herramientas para la comunicación interpersonal.

Estrategias para el taller

“Como forma de facilitar la apropiación de los conceptos y vivencias del taller, es interesante realizar al final del taller un ejercicio de desarrollo de mapas conceptuales, lo cual equivale a establecer un Tesouro de la acción ciudadana en los niveles temáticos, sectoriales, geográficos y políticos”. Alatorre y Caudillo (2006).

Desarrollo de talleres de sensibilización.

Dentro de las prácticas más resaltantes se encuentran las intervenciones enfocadas a efectivizar la eficiencia de las personas y grupos, con el fin de

armonizar las relaciones entre los departamentos de la organización y, en consecuencia, optimización de los resultados de la organización total.

En la publicación en línea “Aplicación del aprendizaje basado en problemas y el aprendizaje por proyectos en los procesos de aprendizaje” recuperado de abiertaalcambio.blogspot.com indican que:

Aunque en México son relativamente nuevos o desconocidos, estos talleres continúan impartándose desde 1947 en Bethel, Maine, ciudad sede de los National Training Laboratories –actualmente rebautizados como el NTL Institute for Applied Behavioral Science. Por lo regular, los Talleres de Sensibilización no están rígidamente estructurados. Se enfocan en los sentimientos, emociones, conductas e interacciones que los individuos experimentan como grupo en el aquí y el ahora. Básicamente el sujeto del cambio es la persona. El participante se enfrenta a sí mismo, se confronta con su propia imagen y con la percepción que los demás miembros del grupo tienen de él/ella, propiciando un cambio de conducta.

El facilitador debe de desarrollar un ambiente socioemocional de confianza donde los participantes experimenten nuevas conductas y ensayen nuevas respuestas a situaciones nuevas mediante dinámicas y juegos de grupo.

No obstante, hay que tener cuidado. No cualquiera puede guiar un Taller de Sensibilización. Para esto se requiere que el facilitador tenga un denso conocimiento de las ciencias aplicadas de la conducta, experiencia comprobada en procesos y habilidades grupales y, de preferencia, que haya tenido participación en algún programa de psicoterapia individual y

grupal; de lo contrario, si no cuenta con las aptitudes requeridas, puede causar serios daños al equilibrio emocional de los participantes.

Dentro de las prácticas más relevantes del desarrollo organizacional se tienen las intervenciones que apuntan a mejorar la eficiencia de las personas y las de los grupos, esto con la finalidad de armonizar las relaciones interdepartamentales y en consecuencia optimizar los resultados de la organización total.

Taller

Es el espacio donde se realiza actividades manuales o artesanales, como el taller de un escultor o un carpintero ebanista, un taller de estructuras metálicas, pero también podemos citar definiciones relacionadas a esta.

En enseñanza, un taller es una metodología de trabajo en la que se integran la teoría y la práctica. Se caracteriza por la investigación, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo que, en su aspecto externo, se distingue por el acopio (en forma sistematizada) de material especializado acorde con el tema tratado teniendo como fin la elaboración de un producto tangible. Un taller es también una sesión de entrenamiento o guía de varios días de duración. Se enfatiza en la solución de problemas, capacitación, y requiere la participación de los asistentes. A menudo, un simposio, lectura o reunión se convierte en un taller si son acompañados de una demostración práctica.

Taller mecánico, es aquél en que se reparan máquinas averiadas, como vehículos, electrodomésticos, en este caso, el taller puede ser oficial de

una marca, es decir, un concesionario (está vinculado a una marca de vehículos o de electrodomésticos, y se dedica a la reparación y mantenimiento, dentro o fuera del período de garantía, de las unidades vendidas de esa marca); o un taller libre o multimarca (no está vinculado a ninguna marca, trabaja con unidades de cualquier marca).

En artes gráficas, denomina tradicionalmente el lugar o establecimiento donde se realizan las tareas de pre impresión y acabados. La palabra francesa atelier se emplea en ocasiones para referirse a un taller artístico donde los que se reúnen son conocedores de un tema y comparten todo cuanto saben al respecto.

En la organización económica y laboral propia de la Edad Media y el Antiguo Régimen en Europa occidental, era la unidad productiva de la artesanía, que se organizaba en gremio. Cada taller era propiedad de un maestro y contaba con oficiales y aprendices.

En suma, el taller es una forma de organización para la reflexión grupal sobre los problemas profesionales, sus causas, consecuencias y alternativas de soluciones en correspondencia con los contextos en que se manifiestan. En él se aprovechan las potencialidades del grupo para proyectar soluciones profesionales y/o científicas a los problemas, debe lograr la integración de saberes: entre teoría y práctica, producción y asimilación de conocimientos, habilidades, hábitos, valores y su reflejo en la ética profesional; entre lo temático y lo dinámico en las relaciones interpersonales; entre la investigación y la docencia. (Calzado, 2004)

El Taller es una forma de Educación Avanzada donde se construye colectivamente el conocimiento con una metodología participativa, dinámica, coherente, tolerante frente a las diferencias, donde las decisiones y conclusiones se toman mediante mecanismos colectivos, y donde las ideas comunes se tienen en cuenta. (Añorga, 1994).

Las autoras de esta tesis asumen la anterior definición porque la misma contiene los aspectos y rasgos esenciales de los talleres expresados por diferentes autores. En esencia todos coinciden, en que es una forma de organización del proceso pedagógico que asegura el logro de los objetivos propuestos y la participación, reflexiva e interactiva y creativa de los participantes, cuadros, dirigentes y reservas, donde se obtiene un resultado positivo en el aprendizaje grupal e individual. Además entrenan a los participantes en la práctica de reflexionar y escuchar a los demás, trabajar colectivamente y tolerar diferentes opiniones.

Organización y Desarrollo del Taller

Para que el Sistema de Talleres cuente con la calidad necesaria y se alcancen los objetivos esperados deben tenerse presente determinados requisitos metodológicos. Poseer un sistema de objetivos claros constantes y representativos de la realidad. Diaz (2002).

Vincular los contenidos y objetivos de la educación, enseñanza, así como las condiciones reales en las que se está trabajando.

- Tener en cuenta el contexto histórico-social.

- Tener en cuenta los fundamentos teóricos de la Pedagogía, la Didáctica y las diferentes materias a fines con el problema que se reflexiona.

Para esta actividad de superación se realizó el diseño tomando como base el “Modelo del Plan Temático”, definiéndose los siguientes puntos como componentes didácticos:

- Tema
- Objetivo del Tema
- Contenidos
- Forma de Organización de la Enseñanza y Medios de Enseñanza
- Profesor
- Número de Horas Clases
- Evaluación.
- Modelo del Plan Temático

Talleres con los educadores

La capacitación y desarrollo de docentes debiera orientarse con esta estrategia metodológica. Por educadores estamos entendiendo, a todas las personas, tengan o no formación pedagógica, que por vocación humana y compromiso social se ven abocados a ayudar a otros en su desarrollo; por ello hemos hablado persistentemente de educadores o agentes educativos tratando de cubrir a todas aquellas personas que estamos definiendo aun cuando no se ha buscado decir dogmáticamente taller es esto y se hace así porque sería contradictorio con el espíritu abierto y constructivista del conocimiento y la participación que aquí se ha sustentado, si pensamos que existe un conocimiento importante construido y validado por otros que no se puede ignorar para comenzar de cero, y gire la mejor manera de

aprender o mejorar la dirección o coordinación de talleres es mediante un proceso de inmersión en ellos. Por ello se consideramos de primera importancia la capacitación del docente en la dirección o coordinación de los talleres. Por eso, es conveniente que este “docente” sea capacitado sobre dinámica de grupo, sobre comunicación educativa, sobre creatividad. En la educación popular, para la organización de un taller se deben considerar dos puntos de inicio: uno de orden estratégico, y otro metodológico.

El punto de partida estratégico para la planificación de un taller consiste en tener en cuenta los objetivos que se pretende alcanzar: el “para qué” de la realización del taller. Las características que adopte el taller, su duración, contenidos, las técnicas que se utilizarán, así como la estrategia de difusión, registro y evaluación, serán diferentes según se trate de un taller de formación, de diagnóstico, de planificación, de evaluación, o bien de un taller de análisis de coyuntura.

Por su parte, **el punto de partida metodológico** de la planificación de un taller desde la perspectiva de la educación popular, consiste en partir del conocimiento de las personas participantes, sus intereses, historia, códigos culturales y comunicacionales. Esto implica tanto el momento de la planificación del taller (¿Cómo acordamos con los participantes la realización de un taller con determinados objetivos? ¿Cómo seleccionamos las técnicas a utilizar más adecuadas a las características de los participantes?); tanto como el momento de trabajo en el taller, ya durante su desarrollo (¿cómo partimos de los saberes de los participantes y los ponemos en juego? ¿Cómo potenciamos la comunicación mutua?).

Un taller cuya planificación no tenga en cuenta el punto de partida estratégico, será una actividad sin potencia transformadora, no favorecerá un proceso de acumulación, y será funcional a una práctica espontaneísta. En cambio un taller que prescindiera del punto de partida metodológico, posiblemente genere una relación de ajenidad de los participantes respecto al taller (cuando no implique una operación de violentación o invasión cultural), en una contradicción entre fines y medios contraria a la concepción metodológica de la educación popular.

Planificación de un taller

Para planificar un taller es importante tener en cuenta los siguientes elementos:

Objetivos: ¿Qué buscamos con el taller?

Participantes: ¿A quién va dirigido?

Contenidos: ¿Cómo hacemos el taller?

Recursos: ¿Qué cosas necesitamos para realizar el taller?

Responsables y roles: Dentro del equipo de coordinación es importante definir quién se hace responsable de qué tareas.

El tiempo: El tiempo adecuado de duración de un taller también es variable, según los objetivos del taller y las características de los participantes.

Los tres momentos de un taller

El taller incluye tres momentos diferenciados: planificación, desarrollo y evaluación.

- **Planificación:** Refiere a lo reseñado en el subtítulo anterior, a lo que se le debe sumar la convocatoria, la invitación a los participantes. La convocatoria es un aspecto también muy importante, que puede realizarse con diferentes medios y metodologías. En cualquier caso, es importante incluir información clara sobre el “para qué” se convoca.
- **Desarrollo:** Refiere a lo que sucede efectivamente en el taller, con lo que planificamos previamente. El desarrollo del taller tiene a su vez tres momentos: Apertura, Desarrollo y Cierre
- **Evaluación:** Refiere al análisis y reflexión de lo producido en el taller. La consideración de lo que vimos, pensamos y sentimos en torno a lo que sucedió en el taller. La evaluación abarca tanto lo producido-creado en el taller, así como los aspectos referentes a cómo nos sentimos durante el mismo.

Metodología

La metodología que se aplicó para el desarrollo de las sesiones parte de aprendizajes significativos, ya que promueve una participación activa de parte de los participantes mediante la reflexión individual y grupal, la discusión crítica y el planteamiento de propuestas de acuerdo a sus intereses y necesidades, para llegar finalmente a conclusiones que sintetizan la experiencia y el conocimiento.

1.2.2. Clima Organizacional

El concepto clima organizacional constituye la base del presente estudio y siendo difícil definir con precisión, porque aún, no hay homogeneidad conceptual entre

los investigadores del constructo, se encuentran aspectos coincidentes que procuraremos rescatar para llegar a una aproximación del concepto clima organizacional.

Perez (2004) define a este concepto como un: "...fenómeno que se deriva de las interacciones individuo-grupo-condiciones de trabajo, y que a su vez, ocasiona expectativas individuales y grupales sobre el ambiente de trabajo".

Clima Organizacional es difícil de definir con precisión. Es más bien algo que se siente, porque está compuesto por fuerzas que no son todas comprensibles; el Clima Organizacional es el ambiente psicológico resultante de los comportamientos, los modelos de gestión y las políticas empresariales, y se reflejan en las relaciones interpersonales. (Da Silva, 2002)

(Goncalvez, 1997), El clima es un elemento fundamental de las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral".

La relevancia de este enfoque es que el comportamiento de un trabajador no es un resultado de los factores organizacionales sino que depende de las percepciones que tenga de los mismos. Sin embargo estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la organización. Entonces el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

Otra definición del Clima Organizacional de; "...determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc." Martínez (2003)

Existe una polémica bastante grande respecto a la definición al concepto de Clima Organizacional, “El clima de una organización puede ser sentido por un individuo sin que esté consciente del papel y de la existencia de los factores que lo componen”; de esta forma resulta difícil de medir el clima, porque no se sabe bien si empleado lo evalúa en función de sus opiniones personales o de las características verdaderas de la organización. Brunet (2007).

“clima organizacional” se enmarca en el mismo proceso de evolución de la psicología de las organizaciones y sugiere remontarse a los trabajos de Tolman (1926), para tener una visión más precisa sobre los antecedentes de este fenómeno. La obra de Lewin, Lippitt y White (1939) sobre los estilos de liderazgo grupal, introduce el término “clima” como vínculo entre la persona y el ambiente; a partir de esta idea, surge una nueva teoría en el desarrollo del Clima Organizacional, conocida como la teoría de la personalidad. Silva (1996).

El entorno influye en el clima psicológico de los individuos, estas fuerzas representan tendencias que parecen dar unidad y dirección a la personalidad y que, si bien no pueden ser observadas directamente, si pueden ser deducidas por medio de las acciones de los individuos o mediante test de personalidad. Murray (1938).

En tal sentido, el clima organizacional, que existe al interior de los colegios no se puede separar del clima que existe fuera de él, en el barrio, en la comunidad o en la organización mayor de la cual este depende. Puesto que el clima externo influye decididamente en el clima interno. para afirmar que: “el clima para la iniciativa es un constructo a nivel organizacional que se refiere a las prácticas y

procedimientos informales y formales de la organización que guían y apoyan una aproximación hacia el trabajo proactivo, autoiniciado y persistente”.

Para el autor el clima para la seguridad psicológica se refiere a que el empleado se sienta capaz de mostrarse tal como es en el trabajo sin tener miedo a consecuencias negativas para su imagen, estatus o carrera. Y considera a ambos conceptos antecedentes de la iniciativa personal en el modelo de antecedentes y consecuencias de la iniciativa. Estas definiciones coinciden en afirmar que el clima organizacional es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social. Comprender el clima organizacional, o ambiente de trabajo es comprender las relaciones interpersonales y el grado de satisfacción material y emocional de las personas en el trabajo. De acuerdo a Litwin y Stinger (1978, citado por Goncalves, 2008) “los elementos internos y externos que de alguna manera afectan el ambiente psicológico de una empresa”.

- La convivencia.
- El trabajo en equipo.
- La delegación de funciones y disciplinas.

Fernández (2000), expone que, cuando se preguntaba por el clima de una institución educativa, en verdad se preguntaba por lo negativo de la situación escolar. Asimismo, con la publicación de la investigación titulada “El clima organizacional de la escuela”, introducen de una manera oficial y taxativa la noción de clima organizacional en educación. Partiendo de la definición de clima organizacional como lo experimentado por los miembros de una organización, asumieron que la percepción del ambiente interno por parte de los participantes en la institución educativa es la fuente válida de datos, es decir, que lo que las

personas perciben como ambiente interno de la organización es la realidad a ser descrita. El propósito de la captación de un clima organizacional es obtener una descripción objetiva de esas percepciones.

Las características del ambiente psicológico de un sistema social son las que enmarcan, definen, limitan y determinan el clima organizacional. Afirma que el clima organizacional es para la organización lo que la personalidad es para el individuo. En este contexto, se puede afirmar que conocer el clima organizacional es una forma útil de ver el comportamiento organizacional en la institución educativa, que ayuda a entender mejor el comportamiento y posiblemente, a desarrollar estrategias para dirigir a la organización más efectivamente. Es por ello que en años recientes, para referirse a las características de las instituciones educativas, muchos investigadores han hablado de atmósfera, sentimiento, tono, cultura y carácter. El término clima organizacional es usado consistentemente al referirse al contexto psicológico en el cual la conducta organizacional se desenvuelve. Alfonso (2004).

Los esfuerzos por describir el clima organizacional de instituciones educativas son acciones para describir las características del sistema de interacción – influencia existente en cada una de ellas, especificado en su trabajo investigativo, éste concreta el resultado por una parte, de los esfuerzos por establecer patrones de interacción de la estructura organizacional para el logro de las tareas, y por otro lado, el producto de la interacción entre el individuo y su grupo, y del grupo al cual pertenece y el resto de la gente. El proceso de interacción y el sistema de interacción – influencia, incluye los procesos de comunicación, motivación, liderazgo, establecimiento de metas, toma de decisiones, coordinación, control y

evaluación. La forma en la cual esas interacciones son efectuadas en la organización (características y cualidades), ejercen una influencia importante en desarrollar y moldear la conducta humana. Vara (2006).

En conclusión, el término “clima organizacional” es usado en el contexto educativo para señalar una variedad de características en el ambiente interno de una organización educativa. Más puntualmente, y señalando los trabajos de Peiz y Andrews (1966), este término expresa el ambiente interno percibido, el contexto psicológico en el cual el participante se desenvuelve.

En este contexto, señala que son las “percepciones de los miembros del grupo las que definen el clima organizacional, y sólo a partir de esas percepciones se podrá conocer y determinar las características del clima”. Así también, se establece que dos instituciones educativas, con características similares, no experimentarían el mismo clima organizacional, ya que éste depende de los integrantes y de sus percepciones particulares. Asevera, de la misma manera, que es importante determinar el clima de la institución porque genera efectos importantes en el desarrollo tanto de la institución como de sus integrantes.

En su publicación “Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la escuela tecnológica de la Universidad Nacional de Piura.” afirma que; La teoría del Clima Organizacional de Likert o de los sistemas de organización, presenta una de las teorías organizacionales más completas, permitiendo visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, así como analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa; el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia

organizacional. Las dimensiones del Clima Organizacional, según Likert son métodos de mando; motivación; comunicación; procesos de influencia e interacción; toma de decisiones; planificación; control y resultados. Es decir, en esta definición se consideran tres variables para el estudio de Clima Organizacional: Las variables causales, las variables intermedias, variables finales. (Badillo, 2014).

Dimensiones del Clima Organizacional

Litwin y Stinger (1978) sostienen que el clima organizacional tiene las siguientes dimensiones:

- a. Motivación
- b. Liderazgo
- c. Toma de decisiones
- d. Identidad
- e. Comunicación
- f. Estructura
- g. Innovación
- h. Conflicto y cooperación
- i. Recompensa
- j. Confort

Los métodos de mando. Es la forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.

La acción directiva que es clave para que toda organización funcione de manera correcta. El buen hacer de los directivos es fundamental para

conseguir los resultados esperados. Sin embargo, función de dirección, no sólo está presente en los escalones superiores de la cadena de mando, también se contemplan acciones de dirección por parte de mandos intermedios y de mandos del nivel más básico, como los supervisores.

Fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.

Propuso una ordenación jerárquica de los motivos, conocida como la pirámide motivacional. Para él la persona: Tiene la capacidad inherente de autorealizarse, y este crecimiento personal gobierna y organiza todas las demás necesidades. Las necesidades humanas siguen para Maslow un orden concreto; primero están las fisiológicas (como la regulación de la temperatura corporal, el hambre, la sed y todo lo que conlleva la supervivencia del organismo), luego la necesidad de seguridad (protección), la de afiliación (afecto y pertenencia a un grupo), la de autoestima y finalmente la de autorealización. Maslow (1968).

Procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, es una de las necesidades más apremiantes del ser humano, relacionada conceptualmente con la socialización, su naturaleza es transeccional y como proceso consiste en una comunidad de experiencias e influencias mutuas. Aun cuando no estemos conscientes de ello mediante la comunicación influimos sobre los otros y nos dejamos influir, en el intercambio de percepciones, imágenes, sentimientos e ideas estamos transfiriendo a nuestro/s interlocutor/es nuestra visión del mundo, o mejor dicho nuestra representación de él.

Procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.

La influencia social es: Un fenómeno inevitable. Sin embargo es parcialmente controlable. Muchos de los esfuerzos que realizan los diferentes grupos sociales (con sus diferentes cuotas de poder) se encaminan a la conducción, canalización y control de los procesos por medio de los cuales afectamos la manera de sentir, pensar y actuar con relación a cualquier aspecto o componente de la realidad. La influencia social ocurre, inclusive, cuando conscientemente intentamos no dejarnos influenciar. Paradójicamente el no querer ser influidos indica el peso de influencias previas pues es con base en nuestras experiencias que decidimos acoger o no, nuevas posibilidades. Tal vez tengamos libertad de elección sobre las influencias a las que nos exponemos pero no somos libres de no ser afectados.

Toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.

Tomar la decisión es el primer paso para elegir un plan de acción; es por esto que como administradores nuestro trabajo central es continuamente decidir qué hacer, delegar su realización a quienes consideremos más capacitados para ello, justificar para que debe hacerse, cuando debe hacerse y así lograr la optimización. Es muy importante tener en cuenta el trabajo en equipo para la toma de decisiones, ya que se tiene el concepto y la visión de varias personas para llegar a la más óptima; aunque para conformar estos equipos se deben tener en cuenta las capacidades, el compromiso y la responsabilidad de cada uno de los integrantes, para así lograr ser un verdadero equipo de trabajo.

Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices es de la siguiente manera: La planeación es un proceso continuo por lo tanto, ningún plan es definitivo: está siempre sujeto a revisión. Por consiguiente, un plan no es nunca el producto final sino un informe provisional. El proceso que se describe a continuación es una síntesis en que se integran los pasos recomendados por varios autores. El orden en que se dan las partes del proceso no representa el orden en que se deben llevar a cabo, solo refleja una opinión en que suele ser conveniente comenzar a pensar en ellas. En el proceso de planear, las etapas básicas que debidamente organizadas, son necesarias desarrollar son las siguientes: Formulación del problema, identificación y diseño de soluciones e integración del Plan y el Control de resultados

Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales es: Esencialmente, controlar implica la medición y la corrección de las actividades de los subordinados para asegurarse de que se están llevando a cabo los planes para alcanzar los objetivos fijados por la alta gerencia. Esta definición simple de control muestra que es prácticamente el mismo proceso sin importar que actividad se considere. La esencia de la mayor parte del control es cierta clase de retroalimentación (el principio de un termostato o del regulador de una máquina de vapor). Las principales técnicas de control deben ser clasificadas como tradicionales, en el sentido de que han sido utilizadas durante mucho tiempo por lo menos administrador. De éstas, la más conocida es el “presupuesto” o “plan de utilidades”. La mayoría de los controles son parciales; se concentran

en un aspecto de las operaciones; calidad de producto, flujo de efectivo, costos, o alguna otra área bastante reducida.

Liderazgo

Según (Lawler & Oldman) Sostiene que el Liderazgo es la ciencia de conducir una organización de la situación actual a una situación futura, comparativamente mejor, donde las personas son el principal factor de cambio.

Al respecto (Fernández, 2002) sostiene que: La satisfacción de los beneficiarios y la obtención de un impacto positivo en la sociedad se consiguen mediante un adecuado liderazgo de los directivos en el proceso de transformación de la organización mediante el establecimiento de oportunas políticas y estrategias, un adecuado aprovechamiento de los recursos y alianzas de todo tipo y una buena gestión de sus procesos todo lo cual lleva a conseguir la visión de la organización con excelentes resultados.

Consideramos en tal sentido que el directivo debería de procurar construir entornos de trabajo donde la eficacia sea compatible con el enriquecimiento del autoconcepto con la capitalización personal de las personas que trabajan allí. Los directivos que consigan este resultado serán líderes capaces de transformar a sus empleados de tal modo que éstos acaban sintiéndose mejor con su trabajo, sus clientes y sus colegas. Como podrá observarse, en todas las etapas del proceso administrativo se da, se usa o se aplica la comunicación, entendida ésta como un proceso de sistematización de información a partir de los datos previamente seleccionados.

Influencia de los tipos de liderazgo

(Peralta, 2000) afirma que; son tres tipos de liderazgo en diferentes ocasiones. Las investigaciones caracterizaron como sigue la actuación de cada uno de los líderes:

Líder autoritario.- Todo lo que debe ser hecho es determinado por el líder. Los grupos de trabajo son también formados por el líder, que determina lo que cada uno debe hacer. El líder no dice a sus dirigidos cuáles son los criterios de evaluación y las notas no admiten discusión. Lo que dice el jefe es ley. El líder no participa activamente de las actividades de la clase; simplemente distribuye las tareas y da órdenes.

Líder democrático.- Todo lo que es hecho es objeto de discusión del grupo; cuando hay necesidad de un consejo técnico el líder sugiere varios procedimientos alternativos a fin de que los miembros del grupo escojan. Todos son libres para trabajar con los compañeros que quieren, cayendo a todos la responsabilidad por la conducción de las actividades. El líder debe discutir con el grupo los criterios de evaluación y participar en las actividades del grupo.

Líder permisivo.- El líder desempeña un papel bastante pasivo, da libertad completa al grupo y a los individuos, a fin de que éstos determinen sus propias actividades. El líder se coloca a disposición para ayudar en caso de ser solicitado. El líder no se preocupa de evaluar la actividad del grupo, permaneciendo ajeno a lo que está aconteciendo.

El ambiente de trabajo

De acuerdo con el ambiente de trabajo es “Un factor de gran influencia en la satisfacción de los empleados. Un mal ambiente empobrece el autoconcepto de los empleados y agria, también, las actitudes y comportamientos futuros”.

Es un constante **input** de percepciones para los empleados e influye directamente en su rendimiento.

Negociación

La negociación como un proceso dos o más partes intercambian bienes o servicios y tratan de estar de acuerdo en la tasa de intercambio para ellas. Para el investigador...existe lo obvio, las negociaciones laborales con la gerencia. Existe lo no tan obvio, los gerentes negocian con subordinados, compañeros y jefes, los vendedores negocian con los clientes, los agentes de compras negocian con los proveedores. Y existe lo difícil de detectar. Alfaro y Vecino (1999).

Estrategia de negociación

Alfaro y Vecino (1999) sostienen que son dos las estrategias de negociación:

Negociaciones distributivas: Las situaciones tradicionales de ganar – perder, cantidad fija, donde la ganancia de una de las partes representa que la otra pierda. En las negociaciones distributivas dominan los estilos de manejo del conflicto de imposición y de compromiso.

Negociaciones integrativas: Es la solución conjunta de problemas para lograr resultados que beneficien a ambas partes. Los estilos de colaboración y de compromiso de manejo del conflicto, son dominantes en las negociaciones integradoras.

La inteligencia emocional en el trabajo

Es la capacidad de las personas para reconocer sentimientos en uno mismo y en los demás, teniendo la habilidad para gerenciarlos en el momento que se trabaja con otras personas”.

Los principios de la inteligencia emocional son:

Recepción: Todo lo que podamos incorporar a través de nuestros sentidos.

Retención: Corresponde a la memoria, que incluye la retentiva y el recuerdo.

Análisis: Incluye el reconocer las pautas y el hecho de procesar la información.

Emisión: Cualquier tipo de comunicación o acto creativo, incluido el pensamiento.

Control: Relacionada con el monitoreo total de las funciones tanto físicas como mentales.

Estos cinco principios se refuerzan entre sí. Nos indica que los factores intelectuales no nos garantizan el éxito en el trabajo, sino que conjuntamente con la parte emocional de las personas que conforman el equipo de trabajo, lograrán que mejoren el desempeño y a su vez el cumplimiento de los objetivos tanto del líder, como de los integrantes del equipo, que conllevará a elevar su índice de productividad en el tiempo.

Valores

Peraza y García (2004) sostienen que al valor como: “El desarrollo de la filosofía de la liberación como un compromiso para transformar adecuadamente la realidad, el cual postula una “praxis política”, encaminada a la afirmación de la condición humana...”.

Trabajo en equipo

Los equipos se han vuelto una parte esencial de la manera en que se realizan los negocios, la diferencia en cuanto a los grupos de trabajo es que los equipos producen una sinergia positiva a través de un esfuerzo coordinado. Es decir el resultado de sus esfuerzos es mayor que la suma de sus contribuciones individuales.

Es el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquiera otra persona, trabajando solo, no podría lograr.

Tipos de equipos

Las clases de equipos son:

Equipos de solución de problemas: En los equipos de solución de problemas, los miembros comparten ideas o sugerencias para mejorar los procesos y los métodos de trabajo. Pocas veces estos tienen poder para poner en práctica las acciones que sugirieron. Se reúnen para ver cómo mejorar ya sea la calidad del producto, el ambiente de trabajo etc.

Los equipos autodirigidos: Son grupos de empleados que además de evaluar están en la capacidad de poner en práctica lo que deciden. Estos equipos, incluso pueden seleccionar a sus propios miembros.

Equipos interfuncionales: Están constituidos por equipos que tienen como integrantes a empleados del mismo nivel jerárquico, pero de diferentes áreas de trabajo, que se reúnen para llevar a cabo una

Comportamiento organizacional

Para Alfaro y Vecino (1999), el comportamiento organizacional constituye "[un] campo de estudio que se encarga de estudiar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura poseen dentro de la organización, además aplica todo su conocimiento a hacer que las organizaciones trabajen de manera eficiente".

Centra su estudio en la búsqueda de una mejora para la productividad que la organización presenta, así como para reducir las tasas de ausentismo y de rotación y busca los medios que se requieran para incrementar la satisfacción del empleado en su trabajo. Por ello los gerentes requieren desarrollar sus habilidades interpersonales, es decir las que se encuentran relacionadas con el trato con las demás personas, si lo que buscan es ser eficaces en lo que realizan. Considerando que la cultura es el factor más apropiado con que cuentan las organizaciones para incrementar la motivación. Cada entidad es un sistema complejo, con una cultura específica (con un sistema de valores) que se refleja en el llamado clima organizacional. El desarrollo organizacional según Fernández (2000). "es un proceso sistemático, administrado y planeado para modificar la cultura, los sistemas y el comportamiento de una organización, con el propósito de mejorar su eficacia para resolver problemas y alcanzar sus objetivos".

La Comunicación

Uno de los conceptos más idóneos sobre la comunicación es la formulada por Fernández (2000), "la comunicación es acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco".

Distingue tres tipos de acción racional en la comunicación de los cuales la acción comunicativa es la más completa e idónea entre los seres humanos: Acción instrumental: orientada al interés del éxito, es la manipulación de cuerpos en movimiento orientada a la consecución de un fin. Para solucionar tareas técnicas. Acción estratégica: orientada también al éxito se mide por la influencia que se logra sobre las decisiones de un oponente racional. Acción comunicativa: no se mide en base al éxito sino a través del entendimiento. En la acción comunicativa se logra un saber común, que funda un acuerdo sustentada en una convicción común. Expertos investigadores en esta materia como han formulado diversas definiciones muy acertadas, que han sido recogidas y analizadas por Fernández (2000) quien conceptúa a la comunicación como: Acción generada de los seres humanos que tiene la voluntad de entenderse, por lo que establecen un acuerdo de principio, en el cual se reconocen como seres humanos valiosos, se respetan en cuanto tales y valoran sus diferencias y autonomía ética, desarrollan un intercambio recíproco de mensajes que los lleva a crear un nuevo conocimiento, así como un vínculo que los compromete recíprocamente, teniendo mutua conciencia de todo ello.

La comunicación es el proceso transaccional en el que las personas construyen significados y desarrollan expectativas sobre lo que sucede a su alrededor y entre sí mediante el intercambio de símbolos... y permite que las personas se organicen”.

Por otra parte indica que: “el acto de comunicarse es ponerse en contacto con otra persona (o con otras) y lograr un intercambio con el ánimo de transmitir algo, de informarse de algo, de construir algo o de aprender algo”. De lo formulado por

los diferentes investigadores concluimos que solo existe una correcta comunicación interpersonal si se cumple dos requisitos: los actores deben compartir un sistema simbólico y requiere de una retroalimentación adecuada entre emisor y receptor.

El proceso de comunicación incluye diversos factores y barreras complejas cuya solución requiere el entretrejo de muchas habilidades. Las habilidades y conductas que fomentan el diálogo incluyen la apertura a la comunicación, la retroalimentación constructiva, la escucha activa, la autorrevelación apropiada, y la comunicación verbal no verbal de apoyo al diálogo.

Comunicación efectiva:

Fernández (2000) Considera que una comunicación es efectiva cuando reúne características, tales como:

- a) El mensaje que se desea comunicar llega a la persona o grupos considerados apropiados para recibirlos.
- b) La consecuencia de la comunicación es el cambio de conducta esperado en el receptor.
- c) Cuando no es unilateral, sino que estimula la retroalimentación al mensaje enviado (mensaje de retorno), ya que es igualmente importante saber escuchar, tanto como saber hablar.
- d) Cuando existe coherencia entre el lenguaje verbal y el corporal.
- e) Cuando se ha escogido el momento, las palabras y la actitud apropiada.

La comunicación interpersonal.

La comunicación interpersonal es el: Proceso a través del cual se transmite información entre dos o más personas para lo cual se requiere que el emisor codifique lo que quiere transmitir en un lenguaje que pueda ser descifrado y entendido por el receptor generando una respuesta de retroinformación que le indique al emisor en qué medida su mensaje ha sido bien comprendido. Fernández (2000).

Respalda afirmando que la comunicación es una forma de relación interpersonal en el proceso de actividad humana, comprende el intercambio de información sobre la realidad, es parte inseparable del ser social y medio de formación y funcionamiento de la conciencia individual y social, implica la organización de la interacción de las personas, la transmisión de experiencias, así como la aparición y satisfacción de necesidades espirituales. En resumen consideramos que la comunicación interpersonal es fundamental en la convivencia institucional, debiendo ser clara, precisa y oportuna, de tal manera que todos entiendan y comprendan las responsabilidades y funciones que les toca desempeñar.

Comunicación Organizacional:

La comunicación organizacional es aquella que instauran las instituciones y forman parte de su cultura o de sus normas. En las empresas existe la comunicación formal e informal”.

Comunicación organizacional formal:

La establece la propia empresa, es estructurada en función del tipo de organización y de sus metas. Es controlada y sujeta a reglas. Entre los medios de comunicación más conocidos a nivel de las empresas está el memorándum -

correspondencia escrita- entre departamentos; las reuniones con agenda escrita y entregada previamente, el correo electrónico a través de computadoras en redes, entre otras. La considerada comunicación formal en las organizaciones tiene direccionalidad, lo cual indica la relevancia o intencionalidad de la misma y se han clasificado en:

- **Comunicación descendente** (de la dirección o gerencia hacia el personal).
- **Comunicación ascendente** (del personal hacia la dirección, gerencia presidencia de la empresa).
- **Comunicación horizontal** (entre el personal de igual jerarquía).
- **Comunicación diagonal** (entre miembros de departamentos diferentes que se cruzan), no necesariamente cubriendo la línea de forma estricta, por ejemplo, contraloría solicita -urgente- a la gerencia de recursos humanos la nómina de la institución, el encargado de la nómina se la hace llegar, de forma directa.

1.3. Justificación del problema

Con el transcurrir del tiempo se observa que cada vez el clima organizacional se va deteriorando por diversos motivos, lo cual influye en forma negativa para el desarrollo eficaz de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” Puno.

El personal docente y administrativo que labora en dicha institución no mantiene una buena relación de trabajo lo cual no debería de ser así, muy por el contrario se debería de trabajar en armonía y con una buena comunicación entre todos, para lo cual se propone realizar talleres de sensibilización para que todo el personal que labora en la dicha institución vaya tomando conciencia de manera que se vaya avanzando cada vez más y se pueda obtener buenos resultados.

Mantener una buena relación de trabajo no es nada difícil si todo el personal que labora en una institución se lo propone pensando solamente en que con los talleres de sensibilización se logrará lo propuesto en benéfico no solo del trabajador, sino de toda la familia escolar (estudiantes, personal docente, administrativo, padres de familia y la comunidad en general)

La importancia de la presente investigación radica en la influencia de los talleres de sensibilización para mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar”, lo cual originará recomendaciones en beneficio de la comunidad educativa en general, y es por eso y por las siguientes razones que el presente trabajo es importante:

Desde el punto de vista teórico.

Aporta información teórica que permite evidenciar un hecho suscitado en las instituciones educativas, donde las variables sirven de referencia para posteriores investigaciones tanto en el ámbito local, regional y nacional. Por este motivo la presente investigación busca mediante la aplicación de talleres de sensibilización mejorar el Clima Organizacional de tal manera que se mejore la comunicación y por ende los niveles de enseñanza y una calidad muy superior del entorno laboral.

Desde el punto de vista práctico.

Este estudio es relevante, por cuanto los resultados obtenidos servirán de guía al personal directivo y al personal docente para lograr mediante talleres de sensibilización un clima organizacional favorable. Los resultados de la presente investigación servirán a la institución educativa y a otras similares a obtener altas tasas en pedagogía y de relaciones interpersonales y una calidad superior del

entorno laboral. Esta investigación podrá sistematizarse para luego ser incorporado al campo gnoseológico de la ciencia, ya que se estaría demostrando la relación que existe de manera constante entre las variables en estudio.

Se busca ilustrar a las autoridades de la Dirección Regional de Educación y a las autoridades de las instituciones educativas el logro de la calidad educativa, los objetivos y metas previstas para una gestión institucional pertinente, depende de una adecuada capacitación y un adecuado nivel de conocimientos de los directores sobre los procedimientos para dicha gestión, las mismas que deben ser ampliamente conocidas por los directores.

En el proceso de desarrollo de toda institución educativa, la calidad de las acciones de conducción – gestión, son fundamentales, porque implica creatividad e innovación permanente, además es imprescindible, para que las instituciones alcancen con éxito sus objetivos y metas que respondan favorablemente a sus exigencias y desafíos del entorno local, regional, nacional y mundial.

Desde el punto de vista educativo.

Se justifica, dado que el mismo permite hacer referencia de manera certera a los aspectos de la organización que requieran ser revisados o en todo caso transformados para contribuir de manera íntegra con el tal cuestionado tema de la calidad y pertinencia de la educación básica regular.

La mayoría de los directores realizan gestión de diferente índole, considerando a ésta relación fundamental en el proceso educativo, la cual tangibiliza la verdadera intencionalidad del sistema educativo peruano, razones por la que el presente trabajo de investigación pretende promover el ejercicio de la gestión en los

directores como ejes fundamentales en el desarrollo de una educación de calidad. Además, se podrá establecer aciertos y deficiencias de la gestión que vienen realizando los entes directivos y principalmente abordan la variable de clima organizacional, con lo cual los organismos pertinentes del sector educación podrán tomar acciones políticas correspondientes o reformularlas en beneficio de nuestra educación local y porque no decirlo regional y nacional.

Justificación legal.

A nivel legal, cada universidad en el ámbito de Postgrado mantiene sus líneas políticas para la sustentación de una tesis a nivel Doctoral como de Maestría.

El reglamento de elaboración y sustentación de la tesis de maestría se sustenta en las siguientes leyes y normas:

- Decreto Ley 882
- Ley del SINEACE N° 28740
- Estatuto de la Universidad
- Reglamento de la Universidad César Vallejo.
- Reglamento de la Escuela de Post Grado de la UCV
- RD N° 332-2012-PPGE-V.
- RD N° 026-2012/UCV

En consecuencia esta investigación puede beneficiar a directivos, docentes y comunidad en general, dado que permitiría conocimientos sobre el proceso gerencial moderno, que entre otros aspectos implicaría el desarrollo de un efectivo desarrollo de clima organizacional, que promueva la identificación con la institución, motivación y participación entre los docentes y directivos.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Es eficaz los talleres de sensibilización para mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa Primaria Nro. 70047 “Huáscar” - Puno 2013?

1.4.2. Problemas Específicos

- ¿Es eficaz los talleres de sensibilización para mejorar el método de mando de la institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno?
- ¿Es eficaz los talleres de sensibilización para mejorar la fuerza motivacional, de la institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno?
- ¿Es eficaz los talleres de sensibilización para mejorar la toma de decisiones, de la institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno?
- ¿Es eficaz los talleres de sensibilización para mejorar los procesos de influencia, de la institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Los talleres de sensibilización mejoran significativamente en el clima organizacional de la Institución Educativa Primaria Nro. 70047 “Huáscar” - Puno 2013.

1.5.2. Hipótesis específicas.

- Los talleres de sensibilización mejora significativamente en el método de mando, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.
- Los talleres de sensibilización mejora significativamente en la fuerza motivacional, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.
- Los talleres de sensibilización mejora significativamente en la toma de decisiones, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.
- Los talleres de sensibilización mejora significativamente en los proceso de influencia, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar en qué medida los talleres de sensibilización mejora el clima organizacional de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” - Puno. 2013.

1.6.2. Objetivos específicos

- Determinar en qué medida los talleres de sensibilización mejora en el método de mando, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.

- Determinar en qué medida los talleres de sensibilización mejora en la fuerza motivacional, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.
- Determinar en qué medida los talleres de sensibilización mejora en la toma de decisiones, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.
- Determinar en qué medida los talleres de sensibilización mejora e en el proceso de influencia, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

- **Variable independiente:** Talleres de Sensibilización
- **Variable dependiente:** Clima organizacional

2.2. Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN	Abren espacios de reflexión al comienzo en una introducción de confianza en el grupo; en autoestima, motivación, actitud producción y en relaciones humanas, en una comunicación asertiva, sobre todo en el trabajo en equipo, en fortalecer procesos de las organizaciones involucradas en procesos de participación en redes ciudadanas de aprendizajes y nos permiten evaluar y retroalimentar nuestros aprendizajes, clarificar nuestra oferta y darle mayor visibilidad. Frenk J.	Se establecen las condiciones para que el taller se realice dentro de un marco de confianza entre los integrantes del grupo participante. La autoestima, como eje principal manifiesto en todas las etapas y esferas de nuestra vida. La motivación como un elemento clave de la sensibilización. Actitudes productivas en nuestro desempeño cotidiano. Del mismo modo las relaciones humanas, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo son actividades de abriendo canales. Con respecto a la sesión de cierre, se hace una síntesis del taller, así como	La Sesión de Inicio.	<ul style="list-style-type: none"> ● Confianza de grupos 	Talleres
			Conociéndome:	<ul style="list-style-type: none"> ● La autoestima ● La motivación ● Actitudes productivas 	
			Abriendo Canales	<ul style="list-style-type: none"> ● Relaciones humanas. ● Comunicación asertiva. ● Trabajo en equipo. 	
			La Sesión de Cierre.	<ul style="list-style-type: none"> ● Síntesis del taller ● Ejercicio de reflexión individual y grupal. 	

	(2002)	un ejercicio de reflexión individual y grupal de los participantes. Frenk J. (2002)			
VARIABLE DEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>“Es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización, ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.”</p> <p>Likert (1967) mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones, los que se tomarán cuatro de los ocho.</p>	<p>La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados; en el ambiente laboral, coordinación y los logros de objetivos.</p> <p>Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados en el éxito de la institución y responder a sus necesidades de desempeño.</p> <p>La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones.</p> <p>La importancia de la interacción superior/subordinado para</p>	Método de mando	<ul style="list-style-type: none"> ● Liderazgo ● Ambiente laboral ● Logro de objetivos ● Coordinación ● Calidad 	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>Algunas veces</p> <p>Casi nunca</p> <p>Nunca</p>
			Fuerza motivacional	<ul style="list-style-type: none"> ● Éxito institucional de desempeño ● Necesidades ● Estímulo ● Ingenio y creatividad 	
			Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> ● Pertinencia de la información ● Iniciativa ● Reparto de funciones 	
			Proceso de influencia	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación superior/subordinado ● Normas 	

		establecer los objetivos de la organización; a través de la comunicación, Información y relación con los miembros de grupo.		• Relación con el grupo	
--	--	---	--	-------------------------	--

2.3. Metodología

Para la realización del presente estudio se hizo uso de la metodología hipotético deductivo, Asimismo se asume bajo el enfoque del método cuantitativa, haciendo hincapié a Hernández, et al, (2006) dice: Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”, el método de investigación utilizado en nuestro trabajo de investigación es el cuantitativo porque se interesa en la realidad correspondiente a la visión de cada persona en su contexto particular, la forma como enfrenta los hechos es objetivo, es decir interpreta la realidad y los resultados serán base para otros estudios, haciendo uso de diseños estadísticos, permite determinar algunas conductas de las personas que laboran en la Institución Educativa Primaria Nro. 70047 “Huáscar” - Puno. (p. 5)

2.4. Tipo de estudio

El tipo de estudio que se realizó para la siguiente investigación es **Experimental**. Hernández (2015) “la esencia de esta concepción de experimento, se requiere la manipulación intencional de una acción para analizar sus posibles efectos”

En este caso se manipula la variable independiente vale decir talleres de sensibilización, para ver sus efectos en la variable dependiente el cual es el clima organizacional de los docentes. En diferentes talleres de sensibilización para mejorar el clima organizacional de una determinada población en estudio.

2.5. Diseño de estudio

El diseño de estudio que se utilizó es el siguiente: **pre-experimental**, a un grupo se le aplicó una prueba previa al estímulo o tratamiento experimental, después se le administra el tratamiento y finalmente se le aplica una prueba posterior al estímulo, siendo el diseño el siguiente:

GE : O1 – X – O2

GE : Grupo experimental formado por 18 personas entre el personal docente y administrativo.

O1 : Clima organizacional de la I.E.P. Nro. 70047 “Huáscar” – Puno 2013 antes de aplicar la propuesta y durante el desarrollo del pre test.

X : Propuesta, aplicación de talleres de sensibilización para la mejora del clima organizacional.

O2 : Clima organizacional de la I.E.P. Nro. 70047 “Huáscar” – Puno 2013, después de haber aplicado la propuesta y el post test.

2.6. Población y Muestra

Población:

Hernández (2015) declara “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 238). En tal sentido la población para el presente estudio está conformada por 16 docentes y 02 personal administrativo de la Institución Educativa Primaria Nro. 70047 “Huáscar” de Puno.

Muestra:

Hernández (2015) manifiesta “Para el proceso cuantitativo la muestra es un subgrupo de la población de interés (sobre el cual se recolectarán los datos

y que deben de definirse o delimitarse de antemano con precisión), ésta deberá ser representativo de la población”. El presente estudio por contar con un personal reducido, se ha tomado como muestra la misma población que es de 16 docentes y 02 administrativos de la Institución Educativa Primaria 70 047 “Huáscar” de Puno.

Tabla 1. Población y muestra de la investigación

	Población		Muestra	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Docentes	8	8	8	8
Administrativos	2	0	2	0
Total	10	8	10	8

2.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se utilizó la técnica de la encuesta, una encuesta es un estudio en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modificar el entorno ni controlar el proceso que está en observación (como sí lo hace en un experimento). Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación.

Como su instrumento el cuestionario de encuesta “es la técnica de recogida de datos más empleada en investigación, porque es menos costosa, permite llegar a

un mayor número de participantes y facilita el análisis (Pre Test y Post Test) el cual se adjunta en los anexos, que nos servirá para medir el clima organizacional tanto del personal docente como personal administrativo de la IEP Nro. 70047 “Huáscar” - Puno. Cabe indicar que el pre test se aplicará en el mes de julio del 2013; luego en los meses de julio a agosto se manipulará la variable “Talleres de Sensibilización”; para que finalmente en el mes de agosto se aplique el Post Test respectivo.

2.7.1. Confiabilidad y validez del instrumento

Los instrumentos seleccionados han sido tomados en cuenta de investigaciones ya realizadas, sin embargo antes de la aplicación de los mismos, se ha consultado con expertos sobre su viabilidad.

Alfa de Cronbach (Índice de consistencia interna): Si su valor está por debajo de 0.8 el instrumento que se está evaluando presenta una variabilidad heterogénea en sus ítems y por tanto nos llevará a conclusiones equivocadas.

2.7.2. Prueba de confiabilidad y validez

La confiabilidad del instrumento se ha realizado con el coeficiente de alfa Cronbach, con una carga factorial mayor o igual a 1 y los reactivos que obtuvieron una carga factorial mayor o igual a 0,80 así como su congruencia conceptual, como se visualiza en el diagrama.



CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL

Método de mando

Indicadores	Ítems	Alfa de escala
Liderazgo	El director contribuye a crear condiciones adecuadas para el progreso de su institución. El director dedica tiempo de enseñar y capacitar al equipo de profesores	0.9382
Ambiente laboral	El director se preocupa por crear un ambiente laboral agradable. La distribución de la carga docente se realiza tomando en cuenta la opinión del Director	0.9326
Logro de objetivos	Los esfuerzos del director se encaminan al logro de objetivos de la institución. Aquí todos los problemas se discuten de buena manera. El director conoce las fortalezas que usted posee y se los hace notar	0.9128
Coordinación	El director se reúne regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en su institución.	0.8947
Calidad	El señor director de la institución se preocupa por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo con el fin de mejorar la calidad educativa. Se promueve la realización de proyectos que coadyuven en la mejora de la calidad educativa. El director se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo. El reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo, es oportuno.	0.8929

Fuentes: El análisis de datos se realizó utilizando el programa estadístico SPSS versión 20.

Fuerza motivacional

Indicadores	Ítems	Alfa de escala
Éxito institucional	La contribución motivacional del director juega un papel importante en el éxito de la institución. Los integrantes de la institución actúan con éxito ante las dificultades en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	0.8709
Necesidades de desempeño	En esta institución el director premia a la persona que trabaja bien. El desempeño de las funciones es evaluado de manera objetiva.	0.9002
Estímulo	La labor que desempeña el director es valorada por todos los agentes educativos. Puede usted contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo.	0.9123
Ingenio y creatividad	Con la estimulación en este trabajo me siento realizado profesionalmente. Al director le agrada que usted intente hacer su trabajo de distintas formas. En esta institución el director motiva el desarrollo de su ingenio y creatividad En la institución puede desarrollar su ingenio y creatividad.	0.9189

Fuentes: El análisis de datos se realizó utilizando el programa estadístico SPSS versión 20.

Toma de decisiones

Indicadores	Ítems	Alfa de escala
Pertinencia de la información	Las decisiones pertinentes del director se toman en el nivel que debe tomarse. Somos los últimos en enterarnos sobre la realización de actividades en la institución.	0.8887
Iniciativa	El director de su institución toma iniciativas pertinentes para la solución de problemas institucionales. Trabaja con iniciativa en las tareas encargadas, para así poder resolver problemas que se presentan en el momento.	0.8598
Reparto de funciones	El director trata de obtener información antes de tomar una decisión en el reparto de funciones. La distribución del trabajo se hace en forma organizada. La decisión que asume el director es pertinente en las funciones y actividades que debe de asumir cada maestro. Los diferentes niveles jerárquicos de la institución se colaboran entre ellos. El director defiende con energía el trabajo y la imagen de la institución educativa. Existe claridad sobre las funciones que cada uno debe desempeñar	0.8078

Fuentes: El análisis de datos se realizó utilizando el programa estadístico SPSS versión 20.

Proceso de influencia

Indicadores	Ítems	Alfa de escala
Comunicación	Existe una buena comunicación entre el director y mis compañeros de trabajo. Establecen una comunicación afectiva y capacidad en el trabajo. Es tolerante a las opiniones de los demás aunque no sean semejantes a las suyas. Considera que la comunicación es la base fundamental para propiciar un adecuado clima organizacional.	0.9012
Interacción superior/subordinado	El director de su institución le comunica si está realizando bien o mal su trabajo, con el fin de orientarlo a cumplir los objetivos de la institución. Recibe capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo. El apoyo administrativo que usted recibe es satisfactorio.	0.9654
Normas	Las directivas y normas de interés llegan de manera oportuna para todos los maestros. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución son las adecuadas. Su institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes.	0.9342
Relación con el grupo	Presto importancia a las orientaciones que emite el director de mi institución. Entre las personas que trabajan en su institución existe una preocupación y cuidado por el otro. Puedes contar con el director de tu institución cuando le necesitas. Hay buena relación entre los miembros de la institución. El director es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	0.8564

Fuentes: El análisis de datos se realizó utilizando el programa estadístico SPSS versión 20.

Interpretación del cuadro.

Se propone el instrumento de 48 ítems de cinco opciones de respuesta que van de 1 = Nunca, a 5 = Siempre, para calificar la variable clima organizacional, basados en cinco factores observables que pueden ser aprendidos a través de la experiencia laboral y fueron aplicadas por las investigadoras.

Tiene las siguientes características:

El tipo de investigación realizada es el experimental de tipo pre experimental, orientado a calificar el valor promedio del nivel de clima organizacional logrado por los profesores y administrativos, con una muestra de 16 profesores y 02 administrativos, a los cuales se encuestó usando el instrumento antes observado.

Aplicación del instrumento. En la tesis, se llevó a cabo la aplicación individual a cada docente y administrativo al finalizar sus clases pedagógicas en aula, a cargo del investigador.

Validación del instrumento. La escala del contenido tipo facie, realizado con un equipo de docentes competentes de la institución bajo supervisión del investigador, aplicamos un análisis factorial de componentes principales con rotación varimax, tomando para el instrumento N° 01 los factores que presentaron un valor propio mayor o igual a 1, y los reactivos que obtuvieron una carga factorial mayor o igual a 0.80, así como su congruencia conceptual. De este análisis se derivaron dieciséis factores mostrados en el cuadro.

Confiabilidad de la escala. Para obtener la confiabilidad, se computó el coeficiente Alfa de Cronbach, de donde se derivó que la escala en su conjunto es altamente confiable para su aplicación en docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria N° 70047 Huáscar de Puno, lo que refleja claramente la percepción de los encuestados de todos los aspectos que miden las mismas. Tal como se muestra en la siguiente tabla baremo.

Tabla 2: Escala para el tratamiento de datos

Baremo	Parámetros	Número de ítems y valores determinados
1.- Crítico	0 – 48	Mínimo: 1 x 48 = 48
2.- Deficiente	49 – 96	Máximo: 5 x 48 = 240
3.- Regular	97 – 144	
4.- Sobresaliente	145 – 192	
5.- Excelente	193 – 240	

Fuentes: El análisis de datos se realizó utilizando el programa estadístico SPSS versión 20.

2.8. Métodos de Análisis de Datos

El análisis de datos se realizó utilizando el programa Microsoft Excel 2010, y el programa estadístico SPSS versión 20.

Para confiabilidad del instrumento:

Escala alfa de Cronbach. Para validar los instrumentos de medición según dimensiones e indicadores.

Para la prueba de hipótesis:

- La Prueba de normalidad: genera una gráfica de probabilidad normal y realiza una prueba de hipótesis para examinar si las observaciones siguen o no una distribución normal.
- Estadística descriptiva: La **estadística descriptiva** es una gran parte de la estadística que se dedica a recolectar, ordenar, analizar y representar un conjunto de datos, con el fin de describir apropiadamente las características de este.
- Estadística inferencial: La **estadística inferencial** es una parte de la estadística que comprende los métodos y procedimientos que por medio de la

inducción determina propiedades de una población estadística, a partir de una pequeña parte de la misma, para ello se utilizó la prueba “t” de student para muestras relacionadas, cuya fórmula es:

$$T_d = \frac{\bar{Y}_d}{\sqrt{\frac{SC_d}{n(n-1)}}}$$

$$SC_d = \sum d^2 - \frac{(\sum d)^2}{n}$$

Donde:

\bar{Y}_d Diferencia de medias

n: número de datos

Estadístico de Wilcoxon

El estadístico de Wilcoxon es el número de promedios en parejas (también denominados promedios de Walsh) que son mayores que la mediana hipotética, más la mitad del número de promedios en parejas que son iguales a la mediana hipotética. El estadístico de Wilcoxon se denota como W . Minitab obtiene el estadístico de prueba utilizando un algoritmo basado en Johnson y Mizoguchi (1978).

El estadístico de prueba de Wilcoxon, W , es la suma de los rangos asociados con las observaciones que exceden la mediana hipotética. El número de observaciones, N , se reduce en uno por cada observación que es igual a la mediana hipotética. El tamaño de la muestra que se obtiene es n .

Excluya las observaciones que sean iguales a la mediana hipotética.

Calcule $n(n + 1) / 2$ promedios de Walsh en parejas $(Y_i + Y_j) / 2$ para $i \leq j$ de las observaciones.

Para muestras grandes, la distribución de W es aproximadamente normal.

Específicamente:

$$Z = \frac{W - \frac{n(n+1)}{4}}{\sqrt{\frac{n(n+1)(2n+1)}{24}}}$$

Está distribuido aproximadamente como una distribución normal con una media de 0 y una desviación estándar de 1, $N(0,1)$.

La valor p de la aproximación a la normal para las tres hipótesis alternativas utiliza una corrección de continuidad de 0.5.

RESULTADOS

Pre test sobre clima organizacional

El pre test está dividido en cuatro dimensiones: Método de mando, fuerza motivacional, toma de decisiones y proceso de influencia.

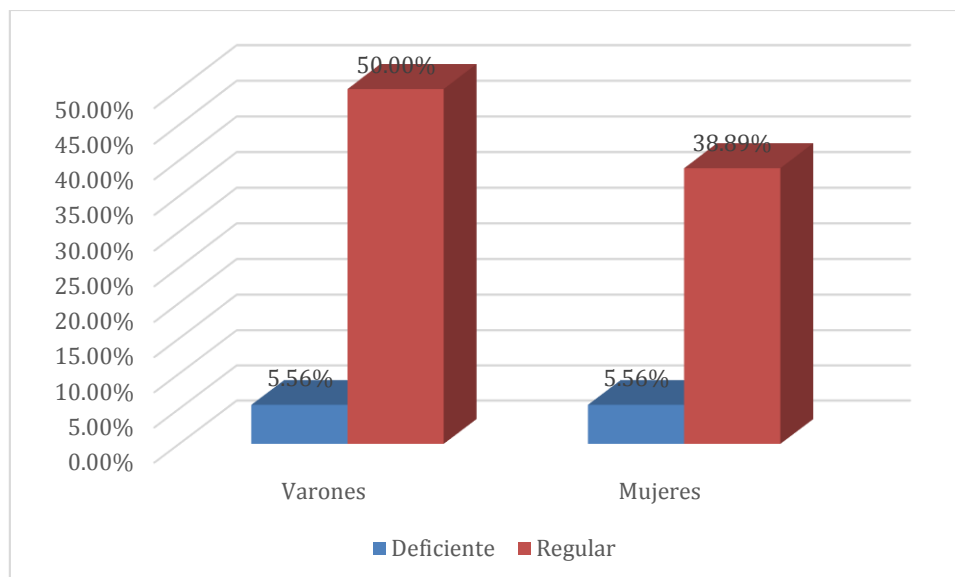
Tabla 3. Clima organizacional del Pre test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” Puno

Categorías	Varones		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	5.56%	1	5.56%	2	11.11%
Regular	9	50.00%	7	38.89%	16	88.89%
Total	10	55.56%	8	44.44%	18	100.00%

Fuente: Pre test aplicado a los docentes y administrativos sobre clima organizacional.

Elaboración: Las ejecutoras.

Figura 1. Clima organizacional del Pre test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar”
Puno



Elaboración: Las ejecutoras.

Interpretación:

En la tabla y figura, se observa el resultado de la aplicación del pre test sobre el clima organizacional en docentes y administrativos de la institución en mención, se aprecia el 50% que corresponde a 9 varones, declaran un clima organizacional regular, el 38,89% que corresponde a 7 mujeres, declaran un clima organizacional regular y el 88,89% que corresponde a 16 personas, declaran un clima organizacional regular, en la encuesta que se realizó, dichos resultados provienen de las dimensiones del método de mando, fuerza motivacional, toma de decisiones y proceso de influencia. Al respecto Martínez Guillén, M. (2003) dice que: “El clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción...”. (p. 70). Evidenciando que el clima organizacional en esta institución está deteriorada, las que no permite realizar trabajos en equipo y que garantice una adecuada educación de calidad.

Descripción Estadística

Frecuencias	Resultados
Número de docentes	18
Media Aritmética	124,11

Desviación estándar	8,18
Varianza	66,93
Mínimo de nota	107
Máximo de nota	141
Coefficiente de variación	6,59%

Fuente: Pre test del grupo experimental.

Elaboración: Las ejecutoras

Se observa con claridad que el grupo experimental, lo conforman 18 personas entre docentes y administrativos, los resultados alcanzados son: en la media, se logra alcanzar 124,11 puntos, las que se ubican en el nivel regular de clima organizacional, con una desviación estándar de 8,18, con un coeficiente de variación de 6,59% de heterogeneidad, el cual explica, que dichos resultados no están muy dispersos en sus notas, de la misma manera la nota máxima es de 141 puntos y la nota mínima es de 107 puntos, las que se ubican en el nivel regular

Pre test sobre clima organizacional según dimensiones.

A continuación se presentan el reporte de los resultados de las dimensiones del clima organizacional, los que son cuatro; método de mando, fuerza motivacional, toma de decisiones y proceso de influencia.

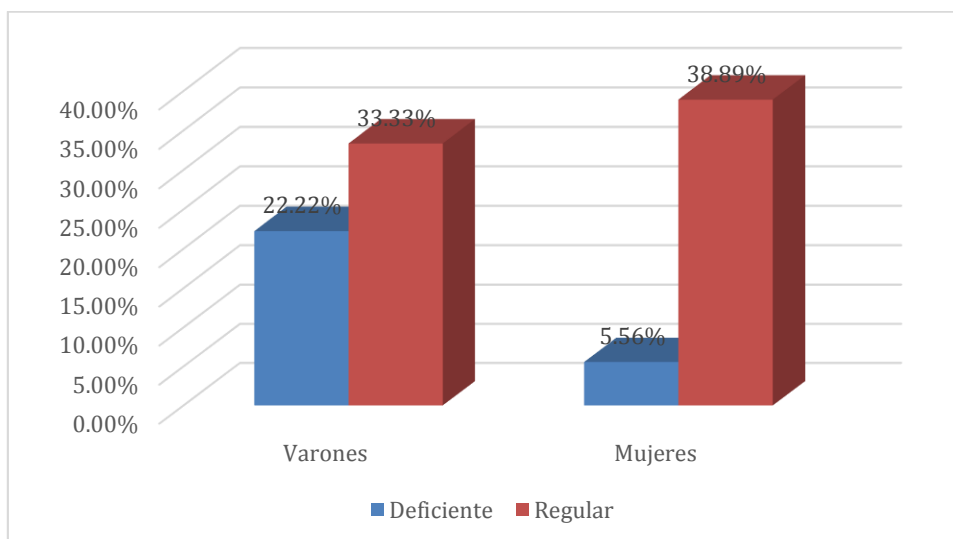
Tabla 4. Dimensión método de mando Pre test del personal de la I. E. P. N° 70047 "Huáscar" de Puno

Categorías	Varones		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	22.22%	1	5.56%	5	27.78%
Regular	6	33.33%	7	38.89%	13	72.22%
Total	10	55.56%	8	44.44%	18	100.00%

Fuente: Pre test aplicado a los docentes y administrativos sobre clima organizacional.

Elaboración: Las ejecutoras.

Figura 2. Dimensión método de mando Pre test del personal de la I. E. P. N° 70047 "Huáscar" de Puno.



Elaboración: Las autoras

Interpretación

De la Tabla y figura se desprende; el 33,33% que corresponde a 6 varones, manifiestan que es regular, el 38,89% que corresponde a 7 manifiestan que es regular y el 72,22% que corresponde a 13 personas declaran que es regular el método de mando en el clima organizacional. La acción directiva que es clave para que toda una institución funcione de manera correcta. Sin embargo, la función de dirección, no está presente en los escalones superiores de la cadena de mando.

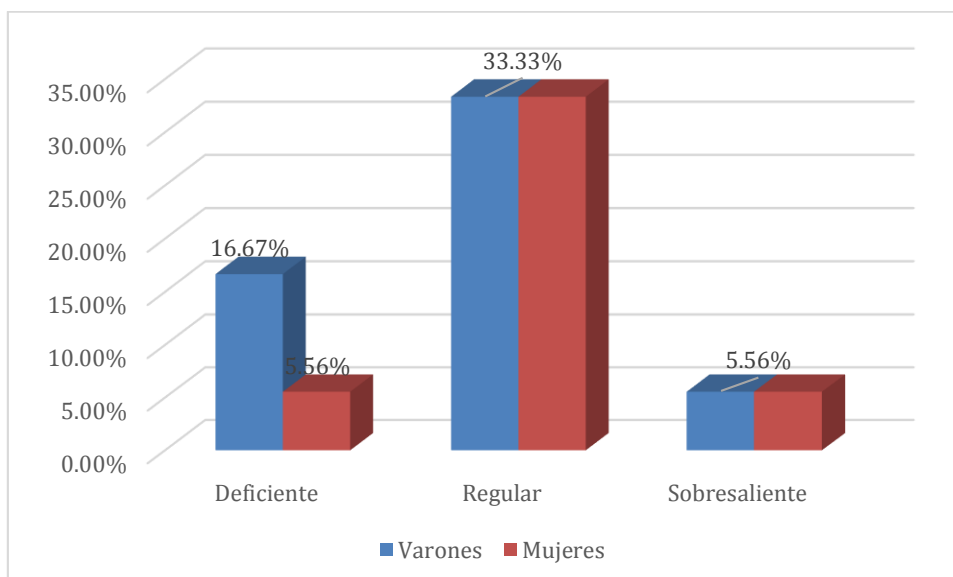
Tabla 5. Dimensión fuerza motivacional pre test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno

Categorías	Varones		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	16.67%	1	5.56%	4	22.22%
Regular	6	33.33%	6	33.33%	12	66.67%
Sobresaliente	1	5.56%	1	5.56%	2	11.11%
Total	10	55.56%	8	44.44%	18	100.00%

Fuente: Pre test aplicado a los docentes y administrativos sobre clima organizacional.

Elaboración: Las ejecutoras.

Figura 3. Dimensión fuerza motivacional pre test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno.



Elaboración: Las autoras

Interpretación:

De la tabla y figura se desprende; el 33,33% que corresponde a 6 varones, declaran que es regular, el 33,33% que corresponde a 6 mujeres, declaran que es regular y el 66,67% que corresponde a 12 personas, declaran que es la fuerza motivacional en el clima organizacional, puesto que la fuerza motivacional que se observa en la institución educativa en mención es regular y no responden a sus necesidades, a la capacidad de auto realizarse y al crecimiento personal, evidenciando que el desempeño, estímulo e ingenio y creatividad, es regular relacionando a las necesidades humanas que menciona Maslow (1987).

Tabla 6. Dimensión toma de decisiones del personal de la I. E. P. N° 70047

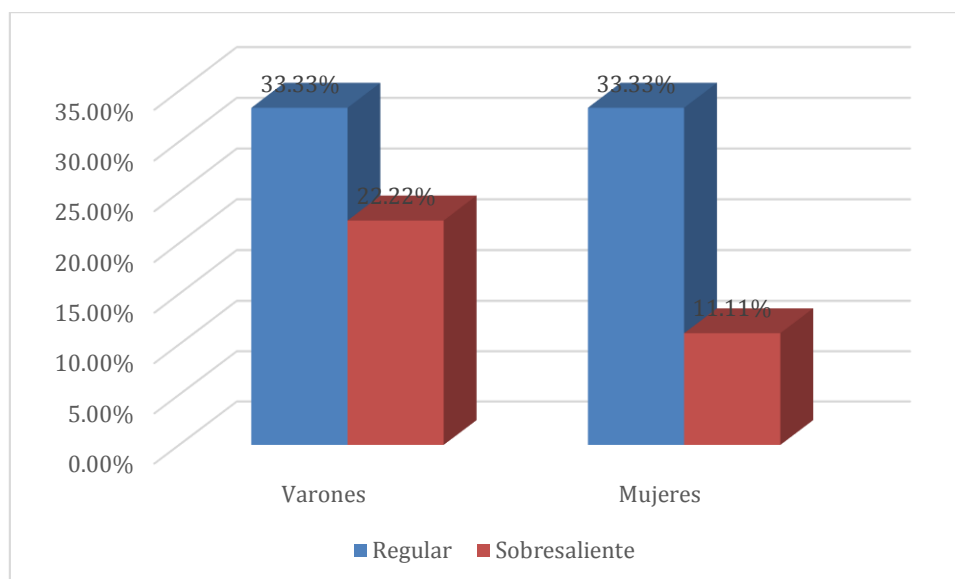
“Huáscar” de Puno.

Categorías	Varones		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Regular	6	33.33%	6	33.33%	12	66.67%
Sobresaliente	4	22.22%	2	11.11%	6	33.33%
Total	10	55.56%	8	44.44%	18	100.00%

Fuente: Pre test aplicado a los docentes y administrativos sobre clima organizacional.

Elaboración: Las ejecutoras.

Figura 4. Dimensión toma de decisiones del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno.



Elaboración: Las autoras

Interpretación:

De la tabla y figura se desprende, el 33,33% que corresponde a 6 varones, declaran que es regular, el 33,33% que corresponde a 6 mujeres, declaran que es regular y el 66,67% que corresponde a 12 personas, declaran que es regular la toma de decisiones entre colegas y administrativos,

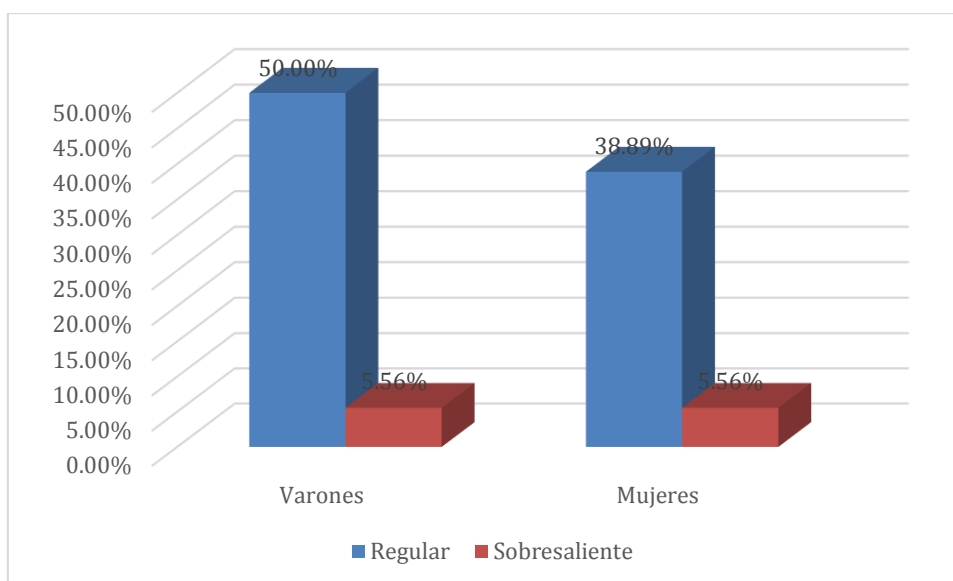
Tabla 7. Dimensión procesos de influencia del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno.

Categorías	Varones		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Regular	9	50.00%	7	38.89%	16	88.89%
Sobresaliente	1	5.56%	1	5.56%	2	11.11%
Total	10	55.56%	8	44.44%	18	100.00%

Fuente: Pre test aplicado a los docentes y administrativos sobre clima organizacional.

Elaboración: Las ejecutoras.

Figura 5. Dimensión procesos de influencia del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno.



Elaboración: Las autoras

Interpretación:

Se visualiza en la tabla y figura, el 50% que corresponde a 9 varones, declaran que es regular, el 38,89% que corresponde a 7 mujeres, declaran que es regular y el 88,89% que corresponde a 16 personas, expresan que es regular los procesos de influencia entre colegas y administrativos, considerando que la comunicación, interacción superior y subordinado, normas y relaciones con el grupo es regular. Puesto que la influencia interpersonal ocurre, inclusive, cuando conscientemente intentamos no dejarnos influenciar. Paradójicamente el no querer ser influidos indica el peso de influencias previas pues es con base en nuestras experiencias que decidimos acoger o no, nuevas posibilidades. Tal vez tengamos libertad de elección sobre las influencias a las que nos exponemos pero no somos libres de no ser afectados.

3.4. Pos test sobre clima organizacional

A continuación presentaremos la influencia que ha sufrido el clima organizacional por los talleres de sensibilización en los docentes y administrativos, con en el caso anterior la prueba de entrada consta de 48 ítems, divididos en cuatro dimensiones: Método de mando, fuerza motivacional, toma de decisiones y proceso de influencia, los que se presentarán después de un cuadro general de clima organizacional. Observemos los resultados.

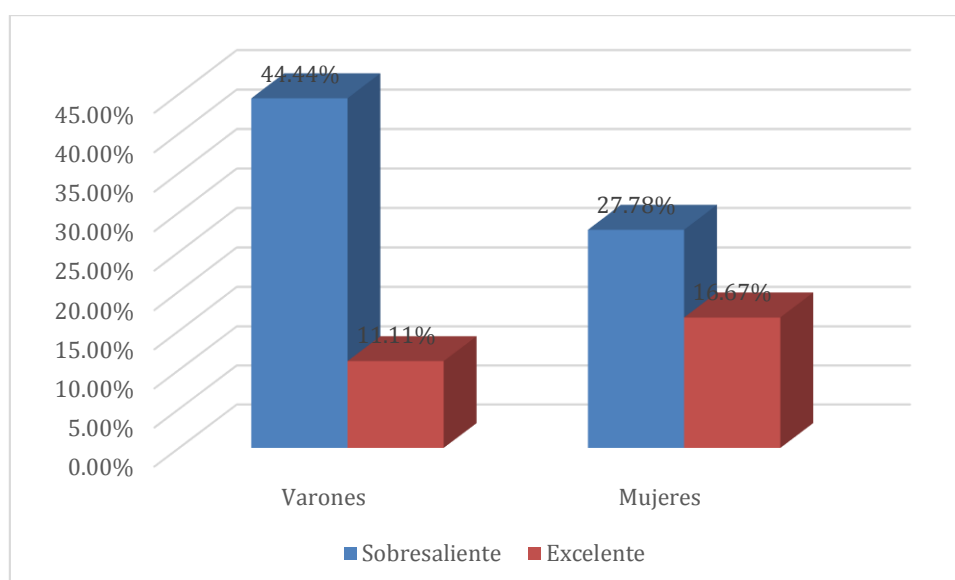
Tabla 8. Clima organizacional del pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” Puno.

Categorías	Varones		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sobresaliente	8	44.44%	5	27.78%	13	72.22%
Excelente	2	11.11%	3	16.67%	5	27.78%
Total	10	55.56%	8	44.44%	18	100.00%

Fuente: Pos test aplicado a los docentes y administrativos sobre clima organizacional.

Elaboración: Las ejecutoras.

Figura 6. Clima organizacional del personal de la prueba de salida de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” Puno.



Elaboración: Las ejecutoras.

Interpretación:

Se visualiza en la tabla y figura, resultados del clima organizacional del pos test del personal de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” Puno, donde el 44,44% que corresponde a 8 varones, declaran que es sobresaliente, el 27,78% que corresponde a 5 mujeres, declaran que es sobresaliente y el 72,22% que corresponde a 13 personas, expresan que es sobresaliente el clima organizacional en docentes y administrativos de la institución en mención, se aprecia también que el 100% que corresponde a 18 entre docentes y administrativos, declaran un clima organizacional es de sobresaliente a excelente, dichos resultados provienen de las dimensiones del método de mando, fuerza motivacional, toma de decisiones y proceso de influencia, por tanto con los talleres sí podemos hablar de un clima que es trascendente en la institución educativa, evidenciando; que el clima para la iniciativa es un constructo a nivel organizacional que se refiere a las prácticas y procedimientos informales y formales de la organización que guían y apoyan una aproximación hacia el trabajo proactivo, autoiniciado y persistente.

DESCRIPCIÓN ESTADÍSTICA

FRECUENCIAS	RESULTADOS
Número de docentes	18
Media Aritmética	184,89
Desviación estándar	8,15
Varianza	66,46
Mínimo de nota	170,00
Máximo de nota	202,00
Coficiente de variación	4,41%

Fuente: Pos test del grupo experimental, tabla 01, SPSS, v16.

Elaboración: Las ejecutoras

Se observa con claridad que el grupo experimental, lo conforman 18 personas entre docentes y administrativos, los resultados alcanzados son: en la media, se logra alcanzar 184,88 puntos, las que se ubican en el nivel sobresaliente de clima organizacional, con una desviación estándar de 8,15, con un coeficiente de variación de 4,41% de heterogeneidad, el cual explica, que dichos resultados no están dispersos en sus notas, de la misma manera la nota máxima es de 202 puntos y la nota mínima es de 170 puntos, las que ubican en el nivel de sobresaliente a excelente.

3.5. Prueba de salida sobre clima organizacional según dimensiones.

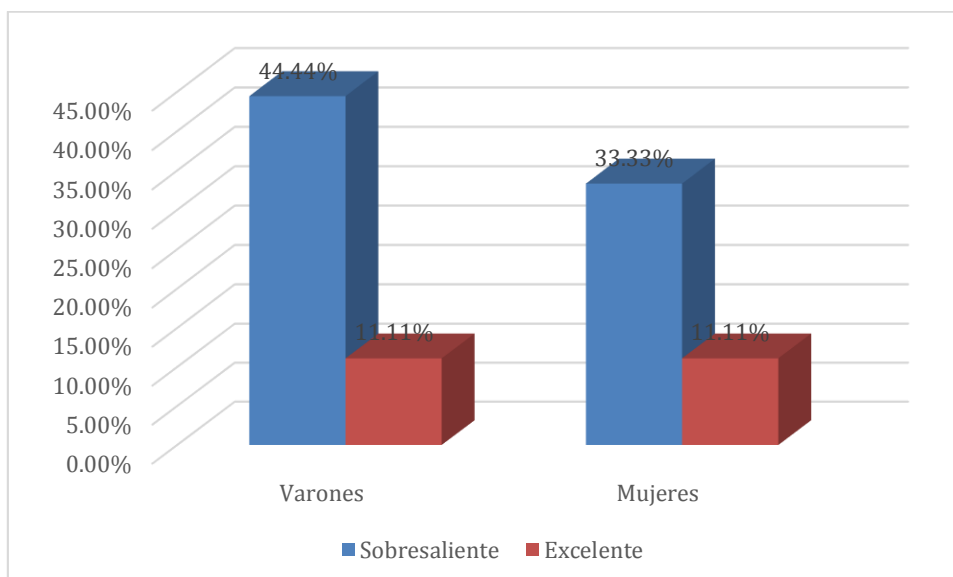
A continuación se presentan el reporte de los resultados del postest (anexo N° 06) de las dimensiones del clima organizacional, los que son cuatro; método de mando, fuerza motivacional, toma de decisiones y proceso de influencia, claro está considerando los indicadores de medición y valoración que corresponde, dichos resultados son promedio logrado por cada uno y según Categorías de medición realizados en el cuestionario.

Tabla 9. Dimensión método de mando pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno

Categorías	Varones		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sobresaliente	8	44.44%	6	33.33%	14	77.78%
Excelente	2	11.11%	2	11.11%	4	22.22%
Total	10	55.56%	8	44.44%	18	100.00%

Fuente: Pos test aplicado a los docentes y administrativos sobre clima organizacional.
Elaboración: Las ejecutoras.

Figura 7. Dimensión método de mando pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno.



Elaboración: Las autoras

Interpretación:

En la tabla y figura, se visualiza resultados de la dimensión del método de mando del pos test del personal de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” Puno, donde el 44,44% de los encuestados que corresponde a 8 varones, declaran que es sobresaliente, el 33,33% que corresponde a 6 mujeres, declaran que es sobresaliente y el 77,78% que corresponde a 14 personas, expresan que es sobresaliente, se aprecia también que el 100% que corresponde a 18 entre docentes y administrativos, declaran que el método de mando en el clima organizacional; es eficiente, considerando al liderazgo, ambiente laboral, logro de objetivos, coordinación y calidad de trabajo son efectivas con los talleres dirigidos al personal de la institución. Evidenciando que es notoria que luego de realizar talleres de sensibilización, la acción directiva que es clave para que toda una institución funcione de manera correcta, además la comunicación de los directivos, docentes y administrativos es fundamental para conseguir los objetivos esperados, donde la función de dirección, no sólo está presente en los escalones superiores de la cadena de mando, también se contemplan acciones de dirección

por parte de mandos intermedios y de mandos del nivel más básico, como los docentes que se desempeñan en el aula en los procesos de enseñanza aprendizaje en las diferentes áreas y actividades que realiza la institución.

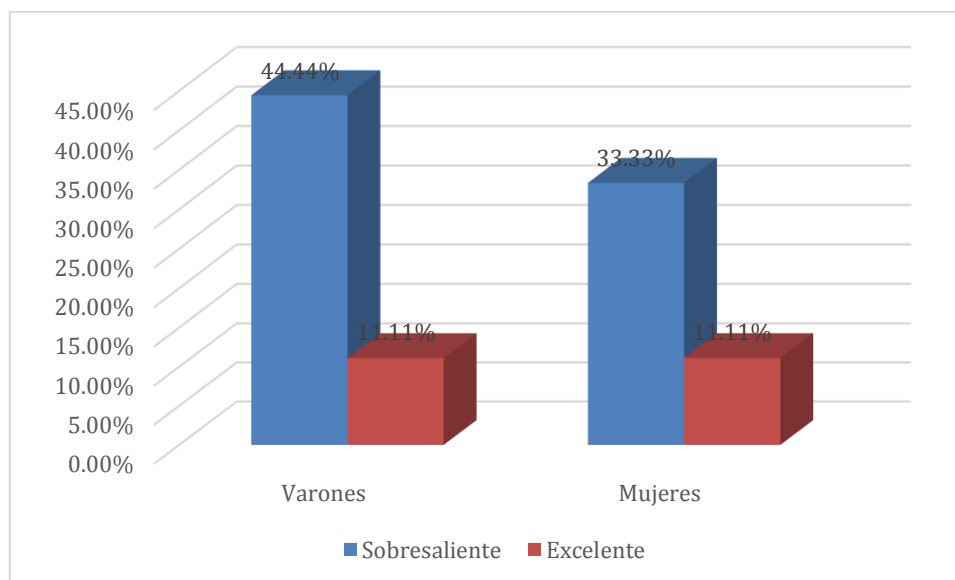
Tabla 10. Dimensión fuerza motivacional Pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno.

Categorías	Varones		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sobresaliente	8	44.44%	6	33.33%	14	77.78%
Excelente	2	11.11%	2	11.11%	4	22.22%
Total	10	55.56%	8	44.44%	18	100.00%

Fuente: Pos test aplicado a los docentes y administrativos sobre clima organizacional.

Elaboración: Las ejecutoras.

Figura 8. Dimensión fuerza motivacional Pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno.



Elaboración: Las autoras

Interpretación:

En la tabla y figura, se visualiza resultados de la dimensión fuerza motivacional del pos test del personal de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” Puno, donde el 44,44% que corresponde a 8 varones, declaran que es

sobresaliente, el 33,33% que corresponde a 6 mujeres, declaran que es sobresaliente y el 77,78% que corresponde a 14 personas, expresan que es sobresaliente, se aprecia también que el 100% que corresponde a 18 entre docentes y administrativos, declaran que la fuerza motivacional en el clima organizacional; es considerando como éxito institucional, no existiendo docentes que opinan lo contrario. Observando que los procedimientos que se instrumentan para motivar al personal y responder a sus necesidades se efectúa con éxito institucional, sobre todo en las necesidades de desempeño, estímulo e ingenio y creatividad, con los talleres de sensibilización.

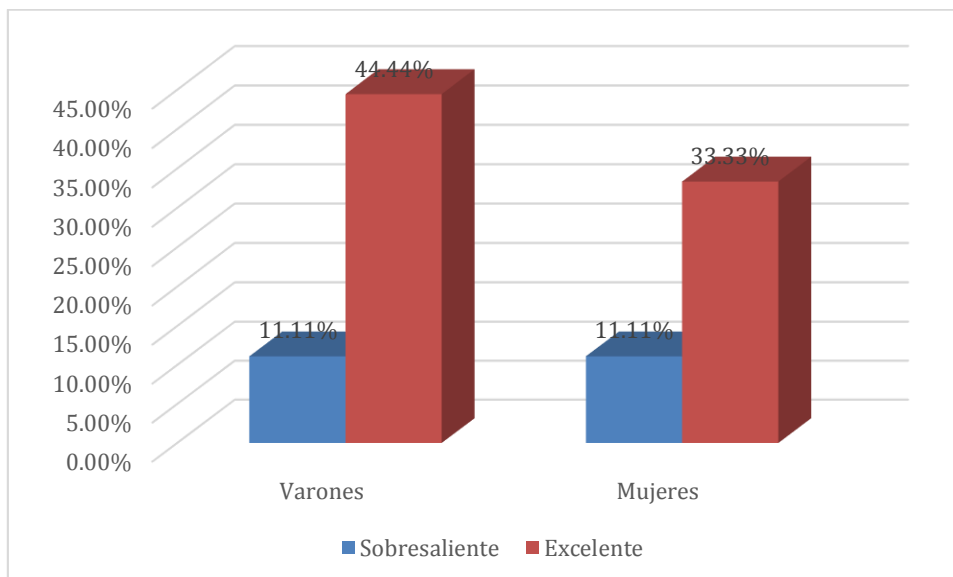
Tabla 11. Dimensión toma de decisiones pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno.

Categorías	Varones		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sobresaliente	2	11.11%	2	11.11%	4	22.22%
Excelente	8	44.44%	6	33.33%	14	77.78%
Total	10	55.56%	8	44.44%	18	100.00%

Fuente: Pos test aplicado a los docentes y administrativos sobre clima organizacional.

Elaboración: Las ejecutoras.

Figura 9. Dimensión toma de decisiones pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno.



Elaboración: Las autoras

Interpretación:

En la tabla y figura, se visualiza resultados de la dimensión toma de decisiones del pos test del personal de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” Puno, donde el 44,44% que corresponde a 8 varones, declaran que es excelente, el 33,33% que corresponde a 6 mujeres, declaran que es excelente y el 77,78% que corresponde a 14 personas, expresan que es excelente, se aprecia también que el 100% que corresponde a 18 entre docentes y administrativos, declaran que la toma de decisiones entre colegas y administrativos es efectiva, considerando pertinente la información, iniciativa y reparto de funciones, no existiendo docentes que opinan lo contrario, evidenciando, que la toma de decisiones es muy importante en cada institución, después de efectuarse los talleres de sensibilización los docentes y administrativos, logrando tener y entender la pertinencia de la información, iniciativa y reparto de funciones, que se basan en las decisiones, como primer paso para elegir un plan de acción en una institución educativa, es muy importante tener en cuenta el trabajo en equipo docente para la toma de decisiones, ya que se tiene el concepto y la visión de varias personas

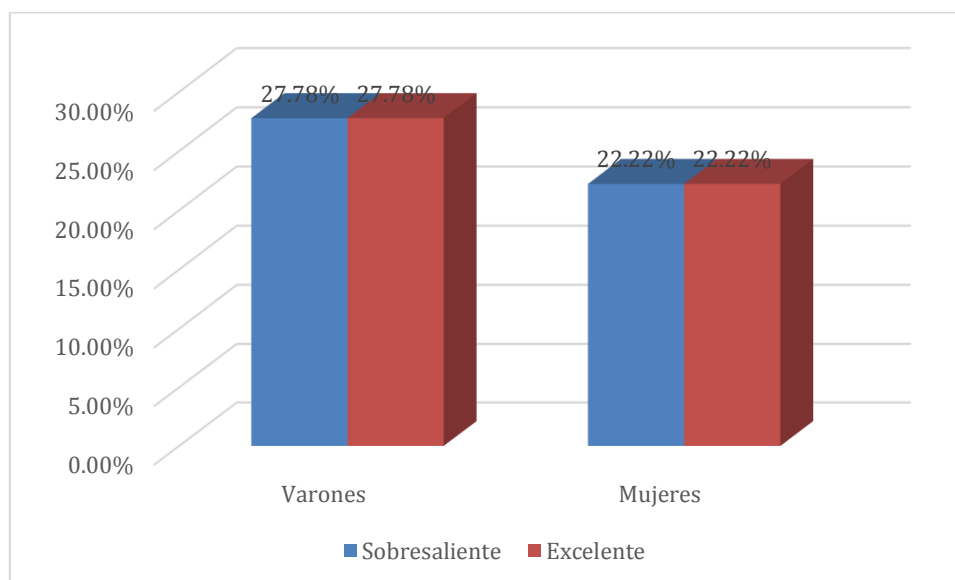
para llegar a la más óptimo, al cumplir los compromiso y objetivos estratégico de la institución, el que se visualiza en esta oportunidad en dicha institución.

Tabla 12. Dimensión procesos de influencia pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno

Categorías	Varones		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sobresaliente	5	27.78%	4	22.22%	9	50.00%
Excelente	5	27.78%	4	22.22%	9	50.00%
Total	10	55.56%	8	44.44%	18	100.00%

Fuente: Pos test aplicado a los docentes y administrativos sobre clima organizacional.
Elaboración: Las ejecutoras.

Figura 10. Dimensión procesos de influencia pos test del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno.



Elaboración: Las autoras

Interpretación:

En la tabla y figura, se visualiza resultados de la dimensión procesos de influencia del pos test del personal de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” Puno, donde el 44,44% que corresponde a 8 varones, declaran que es sobresaliente, el 27,78% que corresponde a 6 mujeres, declaran que es excelente y el 72,22% que corresponde a 14 personas, expresan que es sobresaliente, se

aprecia también que el 100% que corresponde a 18 entre docentes y administrativos, declaran que los procesos de influencia entre colegas y administrativos es efectiva, considerando a la comunicación, interacción superior al subordinado, norma y relaciones adecuada, evidenciando los esfuerzos que realizan los diferentes equipos docentes encaminan buena conducción, canalización y control de los procesos, además se observa que la influencia interpersonal ocurre, inclusive, cuando conscientemente intentamos no dejarnos influenciar, llegando a la libertad de elección sobre las influencias a las que nos exponemos sin ser afectados.

3.6. Comparación de los resultados del pre test y post test en el clima organizacional de los docentes y administrativos

La comparación de los resultados se realiza considerando los reportes del pretest con el posttest aplicado a los docentes y administrativos de la Institución Educativa Primaria N° 70047 de “Huáscar” de la ciudad de Puno, para observar las diferencias y semejanza que existe, y probar la hipótesis planteada con anterioridad.

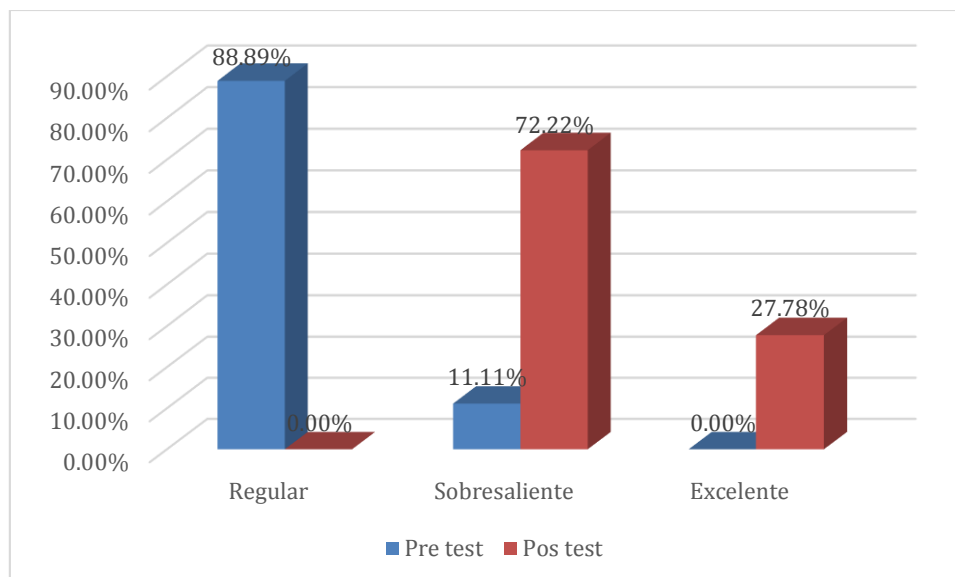
Tabla 13. Comparación del pre test y post test del clima organizacional del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” Puno.

Categorías	Pre test		Pos test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Regular	16	88.89%	0	0.00%
Sobresaliente	2	11.11%	13	72.22%
Excelente	0	0.00%	5	27.78%
Total	18	100.00%	18	100.00%

Fuente: Pre y Pos test aplicado a los docentes y administrativos sobre clima organizacional.

Elaboración: Las ejecutoras.

Figura 11. Comparación del pre test y post test del clima organizacional del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” Puno.



Elaboración: Las autoras.

Interpretación:

En la tabla y figura, se visualiza resultados de la comparación del pre test y post test del clima organizacional del personal de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” Puno, donde el 88,89% de los encuestados en el pre test declaran que es regular, el 11,11% declaran que es sobresaliente, mientras que el 72,22% que corresponde a 14 personas, expresan que es sobresaliente, el 27,78% declaran que es excelente luego de los talleres de sensibilización, se aprecia también que el 100% que corresponde a 18 entre docentes y administrativos, declaran que es de sobresaliente a excelente, observando clara diferencia en el pre test y el pos test, lo que implica que después de la capacitación o de los talleres de sensibilización lograron ascender a niveles más altos de clima organizacional.

Haciendo la comparación de los estadísticos de prueba se logra:

Frecuencias	Resultados del pretest	Resultados del post test
Número de docentes	18	18
Media Aritmética	124,11	184,89
Desviación estándar	8,18	8,15
Varianza	66,93	66,46

Mínimo de nota	107	170,00
Máximo de nota	141	202,00
Coefficiente de variación	6,59%	4,41%

Si observamos los resultados las diferencias saltan a la vista, el estudio lo conforman 16 docentes y 02 administrativos, los resultados alcanzados son: en la media, se logra en el pre test el 124,11 puntos de 240 en cambio en el post test se logra alcanzar 184.89 puntos de 240, haciendo una diferencia de 60,78 puntos, evidenciando después de la experimentación con los talleres de sensibilización se ubican en un nivel sobresaliente de clima organizacional, la desviación estándar 8,18 en cambio en el pos test 8,15, observando que el grado de dispersión es menor luego de los talleres de sensibilización, de ello se desprende el coeficiente de variación, en el pre test es de 6,59% de heterogeneidad y en el pos test es de 4,41% de heterogeneidad el cual explica, que dichos resultados no están dispersos respecto a la media, de la misma manera la nota máxima es de 202 puntos y la nota mínima es de 170 puntos en el post test que es superior a la del pre test.

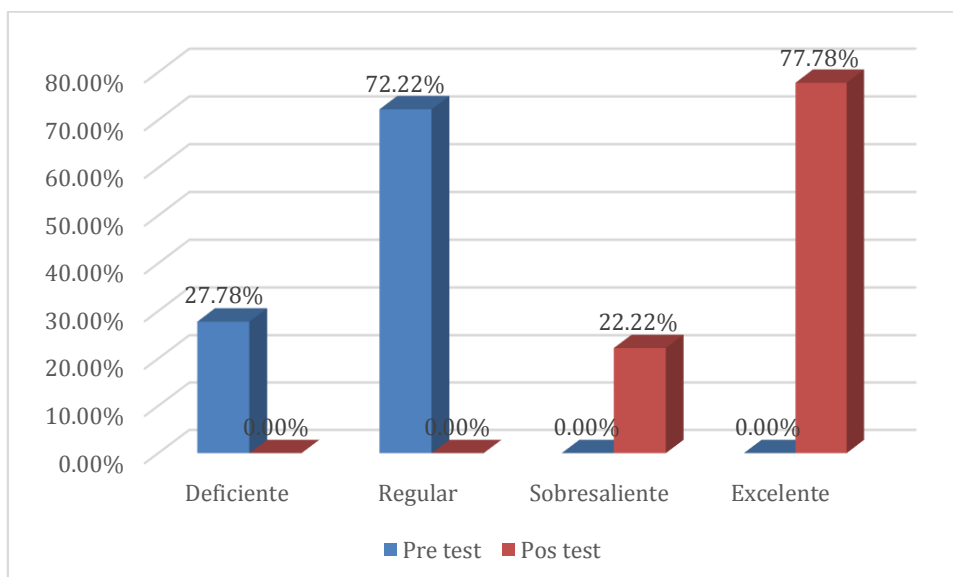
Tabla 14. Comparación de la dimensión método de mando del personal de la I.E.P. N° 70047 “Huáscar” de Puno

Categorías	Pre test		Pos test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	27.78%	0	0.00%
Regular	13	72.22%	0	0.00%
Sobresaliente	0	0.00%	4	22.22%
Excelente	0	0.00%	14	77.78%
Total	18	100.00%	18	100.00%

Fuente: Pre y Pos test aplicado a los docentes y administrativos sobre clima organizacional.

Elaboración: Las ejecutoras.

Figura 12. Comparación de la dimensión método de mando del personal de la I.E.P. N° 70047 “Huáscar” de Puno.



Elaboración: Las autoras

Interpretación:

En la tabla y figura, se visualiza resultados de la comparación del pre test y post test de la dimensión método de mando del personal de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” Puno, donde el 72,22% de los encuestados en el pre test declaran que es regular, el 27,78% declaran que es deficiente, mientras que el 77,78% que corresponde a 14 personas, expresan que es excelente, el 22,22% declaran que es sobresaliente luego de los talleres de sensibilización, se aprecia también que el 100% que corresponde a 18 entre docentes y administrativos, declaran que es de sobresaliente a excelente el método de mando, observando clara diferencia en el pre test y el pos test, lo que implica que después de la capacitación o de los talleres de sensibilización lograron ascender a niveles más altos en la dimensión del método de mando.

Tabla 15. Comparación de la dimensión fuerza motivacional del personal de la I.E.P. N° 70047 “Huáscar” de Puno.

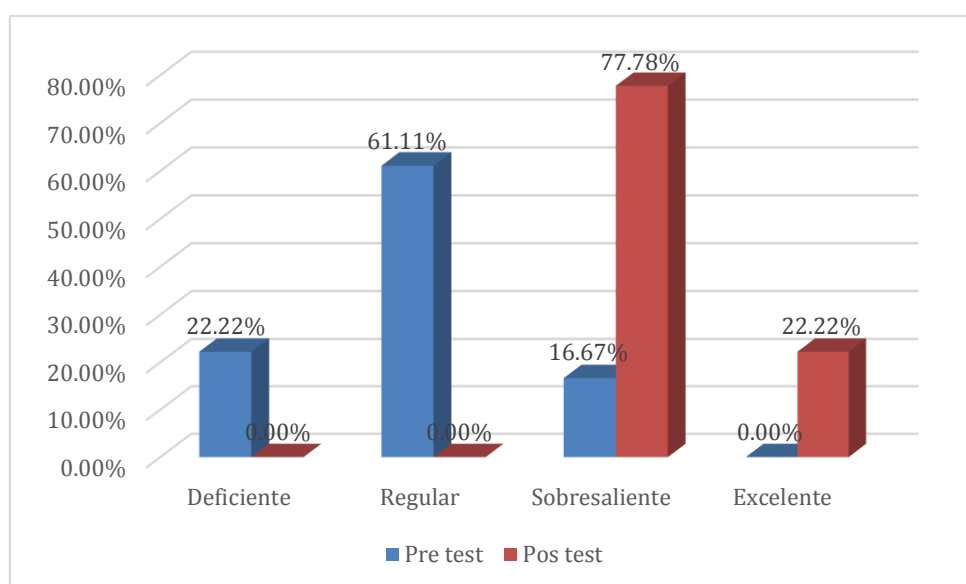
Categorías	Pre test		Pos test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente		27.78%		0.00%
Regular		72.22%		0.00%
Sobresaliente		0.00%		22.22%
Excelente		0.00%		77.78%

Deficiente	4	22.22%	0	0.00%
Regular	11	61.11%	0	0.00%
Sobresaliente	3	16.67%	14	77.78%
Excelente	0	0.00%	4	22.22%
Total	18	100.00%	18	100.00%

Fuente: Pre y Pos test aplicado a los docentes y administrativos sobre clima organizacional.

Elaboración: Las ejecutoras.

Figura 13. Comparación de la dimensión fuerza motivacional del personal de la I.E.P. N° 70047 “Huáscar” de Puno.



Elaboración: Las autoras

Interpretación:

En la tabla y figura, se visualiza resultados de la comparación del pre test y post test de la dimensión fuerza motivacional del personal de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” Puno, donde el 61,11% de los encuestados en el pre test declaran que es regular, el 22,22% declaran que es deficiente, mientras que el 77,78% que corresponde a 14 personas, expresan que es sobresaliente, el 22,22% declaran que es excelente luego de los talleres de sensibilización, se aprecia también que el 100% que corresponde a 18 entre docentes y administrativos, declaran que es de sobresaliente a excelente la fuerza

motivacional, observando clara diferencia en el pre test y el pos test, lo que implica que después de la capacitación o de los talleres de sensibilización lograron ascender a niveles más altos en la dimensión de la fuerza motivacional.

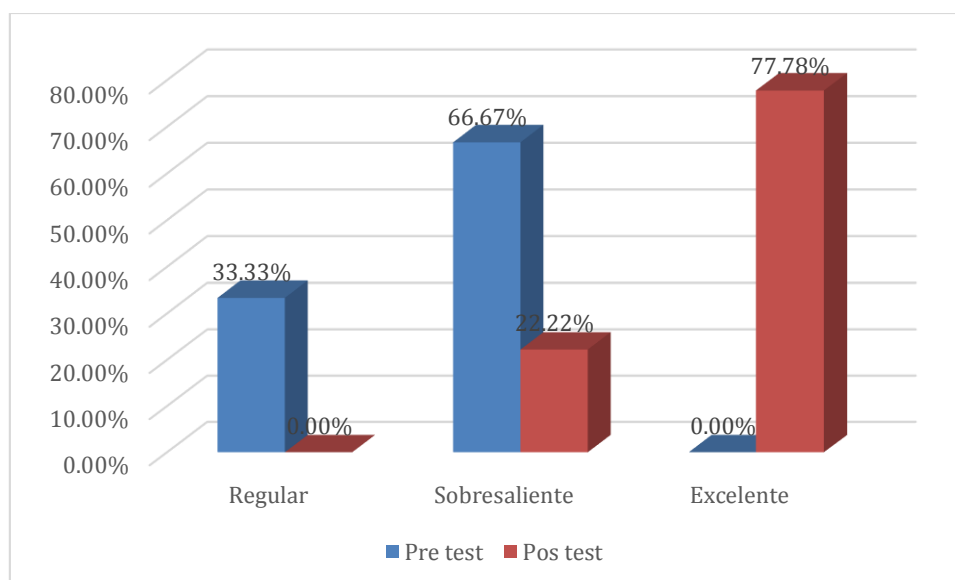
Tabla 16. Comparación de la dimensión toma de decisiones del personal de la I.E.P. N° 70047 “Huáscar” de Puno

Categorías	Pre test		Pos test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Regular	6	33.33%	0	0.00%
Sobresaliente	12	66.67%	4	22.22%
Excelente	0	0.00%	14	77.78%
Total	18	100.00%	18	100.00%

Fuente: Pre y Pos test aplicado a los docentes y administrativos sobre clima organizacional.

Elaboración: Las ejecutoras.

Figura 14. Comparación de la dimensión toma de decisiones del personal de la I.E.P. N° 70047 “Huáscar” de Puno.



Elaboración: Las autoras

Interpretación:

En la tabla y figura, se visualiza resultados de la comparación del pre test y post test de la dimensión toma de decisiones del personal de la Institución Educativa

Primaria N° 70047 “Huáscar” Puno, donde el 66,67% de los encuestados en el pre test declaran que es sobresaliente, el 33,33% declaran que es regular, mientras que el 77,78% que corresponde a 14 personas, expresan que es excelente, el 22,22% declaran que es sobresaliente luego de los talleres de sensibilización, se aprecia también que el 100% que corresponde a 18 entre docentes y administrativos, declaran que es de sobresaliente a excelente la fuerza motivacional, observando clara diferencia en el pre test y el pos test, lo que implica que después de la capacitación o de los talleres de sensibilización lograron ascender a niveles más altos en la dimensión toma de decisiones.

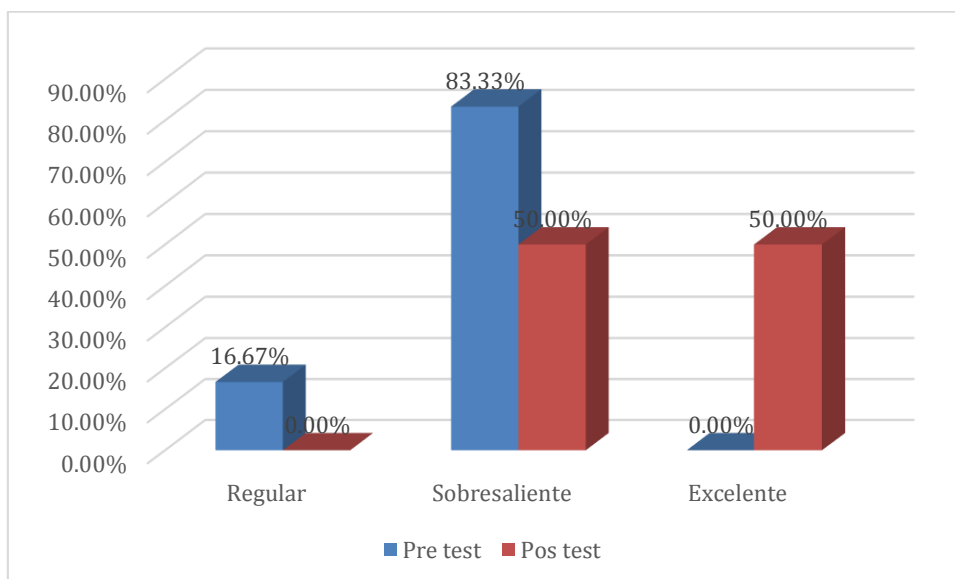
Tabla 17. Comparación de la dimensión procesos de influencia del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno

Categorías	Pre test		Pos test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	16.67%	0	0.00%
Sobresaliente	15	83.33%	9	50.00%
Excelente	0	0.00%	9	50.00%
Total	18	100.00%	18	100.00%

Fuente: Pre y Pos test aplicado a los docentes y administrativos sobre clima organizacional.

Elaboración: Las ejecutoras.

Figura 15. Comparación de la dimensión procesos de influencia del personal de la I. E. P. N° 70047 “Huáscar” de Puno.



Elaboración: Las autoras

Interpretación:

En la tabla y figura, se visualiza resultados de la comparación del pre test y post test de la dimensión procesos de influencia del personal de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” Puno, donde el 83,33% de los encuestados en el pre test declaran que es sobresaliente, el 16,67% declaran que es regular, mientras que el 72,22% que corresponde a 14 personas, expresan que es excelente, el 27,78% declaran que es sobresaliente luego de los talleres de sensibilización, se aprecia también que el 100% que corresponde a 18 entre docentes y administrativos, declaran que es de sobresaliente a excelente la fuerza motivacional, observando clara diferencia en el pre test y el pos test, lo que implica que después de la capacitación o de los talleres de sensibilización lograron ascender a niveles más altos en la dimensión procesos de influencia, evidenciando que la aplicación de los talleres de sensibilización a los docentes y administrativos fue un éxito según las condiciones que se observa y se ha realizado.

3.2. Prueba de contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Los talleres de sensibilización mejoran significativamente el clima organizacional de la Institución Educativa Primaria Nro. 70 047 “Huáscar” - Puno 2013.

Ho: Los talleres de sensibilización no mejoran significativamente el clima organizacional de la Institución Educativa Primaria Nro. 70 047 “Huáscar” - Puno 2013.

Prueba estadística

Estadísticos descriptivos

			Estadístico	Error típ.
Clima organizacional Antes del taller de sensibilización	Media		124,11	1,928
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	120,04	
		Límite superior	128,18	
	Mediana		123,50	
	Varianza		66,928	
	Desviación estándar.		8,181	
	Asimetría		,350	,536
	Curtosis		,724	1,038
Clima organizacional Después del taller de sensibilización	Media		184,89	1,921
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	180,83	
		Límite superior	188,94	
	Mediana		182,50	
	Varianza		66,458	
	Desviación estándar.		8,152	
	Asimetría		,332	,536
	Curtosis		-,264	1,038

Los Estadísticos descriptivos, muestra resultados de la media, mediana, donde el clima organizacional después del taller de sensibilización, tiene mejores

resultados, las medidas de asimetría y curtosis, se aproximan a cero, por tanto tienden a una distribución normal.

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional Antes del taller de sensibilización	,957	18	,551
Clima organizacional Después del taller de sensibilización	,971	18	,812

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, muestra valores de probabilidad de error de 0,551 del clima organizacional antes del taller de sensibilización y de 0,812 del clima organizacional después del taller de sensibilización, dichos valores son mayores al parámetro de 0,05, por tanto se demuestra que las pruebas tienden a una distribución normal.

Prueba de muestras relacionadas

	Diferencias relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
				Inferior				Superior
Clima organizacional después - antes del taller de sensibilización	57,722	9,863	2,325	52,818	62,627	24,831	17	,000

Decisión:

La prueba de muestras relacionadas, muestra un valor de "t" calculado de 24,831, con 17 grados de libertad y un valor de probabilidad de error de 0,000 que es

menor al parámetro 0,05 con un nivel de confianza del 95% y con una diferencia e medias de 57,772, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula donde; los talleres de sensibilización mejoran significativamente el clima organizacional de la Institución Educativa Primaria Nro. 70 047 “Huáscar” - Puno 2013.

Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Después del taller de sensibilización - Antes del taller de sensibilización	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	18 ^b	9,50	171,00
	Empates	0 ^c		
	Total	18		
a. Después del taller de sensibilización < Antes del taller de sensibilización				
b. Después del taller de sensibilización > Antes del taller de sensibilización				
c. Después del taller de sensibilización = Antes del taller de sensibilización				

La prueba de los rangos con signo de Wilcoxon, muestra resultados de los talleres de sensibilización, donde los rangos positivos se evidenciando que en el pos test todos son mayores que el pre test, con ello se demuestra que; los talleres de sensibilización mejoran significativamente el clima organizacional.

Estadísticos de contraste	
	Después del taller de sensibilización – Antes del taller de sensibilización
Z	3,728
Sig. asintót. (bilateral)	,000

La prueba de muestras de estadísticos de contraste, evidencia resultados entre los talleres de sensibilización del pos test y pre test, muestra un nivel de probabilidad error de 0,000 menor al parámetro de 0,05, con ello aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis alterna donde; los talleres de sensibilización mejoran significativamente el clima organizacional.

Hipótesis Específicas 1.

Hi: Los talleres de sensibilización mejora significativamente el clima organizacional en el método de mando, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.

Ho: Los talleres de sensibilización no mejora significativamente el clima organizacional en el método de mando, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.

Prueba estadística

Estadísticos descriptivos

		Estadístico	Error típ.	
Dimensión de mando Antes del taller de sensibilización	Media	29,67	,754	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	28,08	
		Límite superior	31,26	
	Mediana	30,00		
	Varianza	10,235		
	Desviación estándar.	3,199		
	Asimetría	-,193	,536	
	Curtosis	-1,189	1,038	
Dimensión de mando Después del taller de sensibilización	Media	48,11	,804	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	46,41	
		Límite superior	49,81	
	Mediana	47,00		
	Varianza	11,634		
	Desviación estándar.	3,411		
	Asimetría	,694	,536	
	Curtosis	,370	1,038	

Los Estadísticos descriptivos, muestra resultados de la media, mediana, de la dimensión de mando después del taller de sensibilización, tiene mejores resultados, las medidas de asimetría y curtosis, se aproximan a cero, por tanto tienden a una distribución normal.

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión de mando Antes del taller dimensión de mando	,908	18	,079
Dimensión de mando Después del taller dimensión de mando	,900	18	,058

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, muestra valores de probabilidad de error de 0,079 de la dimensión de mando antes del taller de sensibilización y de 0,058 de la dimensión de mando después del taller de sensibilización, dichos valores son mayores al parámetro de 0,05, por tanto, se demuestra que las pruebas tienden a una distribución normal.

Prueba de muestras relacionadas

	Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
				Inferior	Superior			
Dimensión de mando después – antes del taller de sensibilización	18,444	3,166	,746	16,870	20,019	24,714	17	,000

Decisión:

La prueba de muestras correlacionadas, muestra un valor de “t” calculado de 24,714, con 17 grados de libertad y un valor de probabilidad de error de 0,000 que es menor al parámetro 0,05, con un nivel de confianza del 95% y con una diferencia e medias de 18,444, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula donde; los talleres de sensibilización mejora

significativamente el clima organizacional en el método de mando, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.

Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Después del taller dimensión de mando - Antes del taller dimensión de mando	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	18 ^b	9,50	171,00
	Empates	0 ^c		
	Total	18		
a. Después del taller dimensión de mando < Antes del taller dimensión de mando				
b. Después del taller dimensión de mando > Antes del taller dimensión de mando				
c. Después del taller dimensión de mando = Antes del taller dimensión de mando				

La prueba de los rangos con signo de Wilcoxon, muestra resultados de los talleres de la dimensión de mando, donde los rangos positivos se evidenciando que en el pos test todos son mayores que el pre test, con ello se demuestra que; los talleres de sensibilización mejoran significativamente en la dimensión de mando.

Estadísticos de contraste

	Después del taller dimensión de mando – Antes del taller dimensión de mando
Z	3,731
Sig. Asintótica	,000

La prueba de muestras de estadísticos de contraste, evidencia resultados entre los talleres de la dimensión método de mando, pos test y pre test, muestra un nivel de probabilidad error de 0,000 menor al parámetro de 0,05, con ello aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis alterna donde; los talleres de sensibilización mejoran significativamente en la dimensión método de mando.

Hipótesis Específicas 2.

Hi: Los talleres de sensibilización mejora significativamente el clima organizacional en la fuerza motivacional, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.

Ho: Los talleres de sensibilización no mejora significativamente el clima organizacional en la fuerza motivacional, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.

Prueba estadística.

Estadísticos descriptivos

			Estadístico	Error típ.
Dimensión fuerza motivacional Antes del taller de sensibilización	Media		25,39	1,213
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	22,83	
		Límite superior	27,95	
	Mediana		25,50	
	Varianza		26,487	
	Desviación estándar.		5,147	
	Asimetría		,828	,536
	Curtosis		1,695	1,038
Dimensión fuerza motivacional Después del taller de sensibilización	Media		35,72	,973
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	33,67	
		Límite superior	37,77	
	Mediana		35,00	
	Varianza		17,036	
	Desviación estándar.		4,127	
	Asimetría		,708	,536
	Curtosis		,480	1,038

Los Estadísticos descriptivos, muestra resultados de la media, mediana, de la dimensión de fuerza motivacional después del taller de sensibilización, tiene mejores resultados, las medidas de asimetría y curtosis, se aproximan a cero, por tanto tienden a una distribución normal.

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión fuerza motivacional Antes del taller dimensión fuerza motivacional	,916	18	,112
Dimensión fuerza motivacional Después del taller dimensión fuerza motivacional	,913	18	,095

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, muestra valores de probabilidad de error de 0,112 de la dimensión fuerza motivacional antes del taller de sensibilización y de 0,095 de la dimensión fuerza motivacional después del taller de sensibilización, dichos valores son mayores al parámetro de 0,05, por tanto se demuestra que las pruebas tienden a una distribución normal

Prueba de muestras relacionadas

	Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
				Inferior	Superior			
Dimensión fuerza motivacional después – antes del taller de sensibilización	10,333	4,087	,963	8,301	12,366	10,726	17	,000

Decisión:

La prueba de muestras correlacionadas, muestra un valor de “t” calculado de 10,726, con 17 grados de libertad, con un nivel de confianza del 95% y con una diferencia de medias de 10,333, demostrando que hubo superación en este promedio, además la prueba es significativa por el valor de probabilidad de 0,000

menor al parámetro de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula donde; los talleres de sensibilización mejora significativamente el clima organizacional en la fuerza motivacional, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.

Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Después del taller dimensión fuerza motivacional - Antes del taller dimensión fuerza motivacional	Rangos negativos	1 ^d	1,00	1,00
	Rangos positivos	17 ^e	10,00	170,00
	Empates	0 ^f		
	Total	18		
d. Después del taller dimensión fuerza motivacional < Antes del taller dimensión fuerza motivacional				
e. Después del taller dimensión fuerza motivacional > Antes del taller dimensión fuerza motivacional				
f. Después del taller dimensión fuerza motivacional = Antes del taller dimensión fuerza motivacional				

La prueba de los rangos con signo de Wilcoxon, muestra resultados de los talleres de la fuerza motivacional, donde los rangos positivos se evidenciando que en el pos test en 17 de ellos son mayores que el pre test, con ello se demuestra que; los talleres de sensibilización mejoran significativamente en la dimensión fuerza motivacional.

Estadísticos de contraste

	Después del taller dimensión fuerza motivacional – Antes del taller dimensión fuerza motivacional
Z	3,714
Sig. Asintótica	,000

La prueba de muestras de estadísticos de contraste, evidencia resultados entre los talleres de la dimensión fuerza motivacional, pos test y pre test, muestra un nivel de probabilidad error de 0,000 menor al parámetro de 0,05, con ello aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis alterna donde; los talleres de sensibilización mejoran significativamente en la dimensión fuerza motivacional.

Hipótesis Específicas 3.

Hi: Los talleres de sensibilización mejora significativamente el clima organizacional en la toma de decisiones, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.

Ho: Los talleres de sensibilización no mejora significativamente el clima organizacional en la toma de decisiones, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.

Prueba estadística

Estadísticos descriptivos

			Estadístico	Error típ.
Dimensión toma de decisiones Antes del taller de sensibilización	Media		29,67	,464
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	28,69	
		Límite superior	30,65	
	Mediana		30,00	
	Varianza		3,882	
	Desviación estándar.		1,970	
	Asimetría		-,150	,536
	Curtosis		-,739	1,038
Dimensión toma de decisiones Después del taller de sensibilización	Media		41,33	,333
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	40,63	
		Límite superior	42,04	
	Mediana		41,50	
	Varianza		2,000	
	Desviación estándar.		1,414	
	Asimetría		-,250	,536
	Curtosis		-,274	1,038

Los Estadísticos descriptivos, muestra resultados de la media, mediana, de la dimensión de toma de decisiones después del taller de sensibilización, tiene

mejores resultados, las medidas de asimetría y curtosis, se aproximan a cero, por tanto tienden a una distribución normal.

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión toma de decisiones Antes del taller de sensibilización	,965	18	,704
Dimensión toma de decisiones Después del taller dimensión	,922	18	,138

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, muestra valores de probabilidad de error de 0,704 de la dimensión toma de decisiones antes del taller de sensibilización y de 0,138 de la dimensión toma de decisiones después del taller de sensibilización, dichos valores son mayores al parámetro de 0,05, por tanto se demuestra que las pruebas tienden a una distribución normal

Prueba de muestras relacionadas

	Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
				Inferior	Superior			
Dimensión toma de decisiones después - antes del taller de sensibilización	11,667	2,275	,536	10,535	12,798	21,755	17	,000

Decisión:

La prueba de muestras correlacionadas, muestra un valor de "t" calculado de 21,755, con 17 grados de libertad, con un nivel de confianza del 95% y con una

diferencia e medias de 11,667, demostrando que hubo superación en este promedio, además la prueba es significativa por el valor de probabilidad de 0,000 menor al parámetro de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula donde; los talleres de sensibilización mejora significativamente el clima organizacional en la toma de decisiones, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.

Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Después del taller dimensión toma de decisiones - Antes del taller dimensión toma de decisiones	Rangos negativos	0 ^g	,00	,00
	Rangos positivos	18 ^h	9,50	171,00
	Empates	0 ⁱ		
	Total	18		
g. Después del taller dimensión toma de decisiones < Antes del taller dimensión toma de decisiones				
h. Después del taller dimensión toma de decisiones > Antes del taller dimensión toma de decisiones				
i. Después del taller dimensión toma de decisiones = Antes del taller dimensión toma de decisiones				

La prueba de los rangos con signo de Wilcoxon, muestra resultados de los talleres de la toma de decisiones, donde los rangos positivos se evidenciando que en el pos test en todos son mayores que el pre test, con ello se demuestra que; los talleres de sensibilización mejoran significativamente en la dimensión toma de decisiones.

Estadísticos de contraste

	Después del taller dimensión toma de decisiones – Antes del taller dimensión toma de decisiones
Z	3,744
Sig. Asintótica	,000

La prueba de muestras de estadísticos de contraste, evidencia resultados entre los talleres de la dimensión toma de decisiones, pos test y pre test, muestra un

nivel de probabilidad error de 0,000 menor al parámetro de 0,05, con ello aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis alterna donde; los talleres de sensibilización mejoran significativamente en la dimensión toma de decisiones.

Hipótesis Específicas 4.

Hi Los talleres de sensibilización mejora significativamente el clima organizacional en los proceso de influencia, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.

Ho Los talleres de sensibilización no mejora significativamente el clima organizacional en los procesos de influencia, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.

Prueba estadística

Estadísticos descriptivos

			Estadístico	Error típ.
Dimensión proceso de influencia Antes del taller de sensibilización	Media		39,39	,595
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	38,13	
		Límite superior	40,64	
	Mediana		39,00	
	Varianza		6,369	
	Desviación estándar.		2,524	
	Asimetría		,764	,536
	Curtosis		1,693	1,038
Dimensión proceso de influencia Después del taller de sensibilización	Media		59,72	1,357
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	56,86	
		Límite superior	62,59	
	Mediana		60,50	
	Varianza		33,154	
	Desviación estándar.		5,758	
	Asimetría		-,165	,536
	Curtosis		-1,592	1,038

Los Estadísticos descriptivos, muestra resultados de la media, mediana, de la dimensión de proceso de influencia después del taller de sensibilización, tiene mejores resultados, lo mismo ocurre con las medidas de asimetría y curtosis, observa que estas medidas se aproximan a cero, por tanto tienden a una distribución normal.

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión proceso de influencia Antes del taller de sensibilización	,950	18	,426
Dimensión proceso de influencia Después del taller dimensión	,899	18	,056

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, muestra valores de probabilidad de error de 0,426 de la dimensión proceso de influencia antes del taller de sensibilización y de 0,056 de la dimensión proceso de influencia después del taller de sensibilización, dichos valores son mayores al parámetro de 0,05, por tanto se demuestra que las pruebas tienden a una distribución normal

Prueba de muestras relacionadas

	Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
				Inferior	Superior			
Dimensión proceso de influencia después - antes del taller de sensibilización	20,333	3,757	,886	18,465	22,202	22,960	17	,000

Decisión:

La prueba de muestras correlacionadas, muestra un valor de “t” calculado de 22,960, con 17 grados de libertad, con un nivel de confianza del 95% y con una diferencia de medias de 20,333, demostrando que hubo superación en este promedio, y la prueba es significativa por el de probabilidad de 0,000 porque es menor al parámetro de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula donde; los talleres de sensibilización mejora significativamente el clima organizacional en los proceso de influencia, de la Institución Educativa Primaria N° 70 047 “Huáscar” – Puno.

Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Después del taller dimensión proceso de influencia - Antes del taller dimensión proceso de influencia	Rangos negativos	0 ^j	,00	,00
	Rangos positivos	18 ^k	9,50	171,00
	Empates	0 ^l		
	Total	18		
j. Después del taller dimensión proceso de influencia < Antes del taller dimensión proceso de influencia				
k. Después del taller dimensión proceso de influencia > Antes del taller dimensión proceso de influencia				
l. Después del taller dimensión proceso de influencia = Antes del taller dimensión proceso de influencia				

La prueba de los rangos con signo de Wilcoxon, muestra resultados de los talleres de la procesos de influencia, donde los rangos positivos se evidenciando que en el pos test en todos son mayores que el pre test, con ello se demuestra que; los talleres de sensibilización mejoran significativamente en la dimensión procesos de influencia.

Estadísticos de contraste

	Después del taller dimensión proceso de influencia – Antes del taller dimensión proceso de influencia
Z	3,729

Sig. Asintótica	,000
-----------------	------

La prueba de muestras de estadísticos de contraste, evidencia resultados entre los talleres de la dimensión procesos de influencia, pos test y pre test, muestra un nivel de probabilidad error de 0,000 menor al parámetro de 0,05, con ello aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis alterna donde; los talleres de sensibilización mejoran significativamente en la dimensión procesos de influencia.

3.8. DISCUSIÓN

Por los problemas presentados explicados en el planteamiento del problema, se considera importante mejorar el clima organizacional a través de los talleres de sensibilización aplicados, porque le proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, le permita además introducir cambios planeados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que lo componen. Es importante mejorar el Clima Organizacional porque este influye en el comportamiento de los miembros, a través de ideas consolidadas que mejoran la realidad empresarial y condicionan los niveles de motivación y rendimiento profesional entre otros.

Da la necesidad de hacer las comparaciones teóricas con los resultados logrados en la presente investigación sobre la aplicación de los talleres de sensibilización que ha influenciado en el clima organizacional en los docentes y administrativos de la Institución Educativa Primaria N° 70047 de “Huáscar”, el clima organizacional en un comienzo estuvo regular a deficiente, por el contrario en el

pos test, se logró un clima organizacional sobresaliente, las características del ambiente psicológico de un sistema social son las que enmarcan, definen, limitan y determinan el clima organizacional. Afirma que el clima organizacional es para la organización lo que la personalidad es para el individuo. En este contexto, se puede afirmar que conocer el clima organizacional es una forma útil de ver el comportamiento organizacional en la institución educativa, que ayuda a entender mejor el comportamiento y posiblemente, a desarrollar estrategias para dirigir a la organización más efectivamente, como lo que ha sucedido en la presente investigación al utilizar como estrategia los talleres de sensibilización, para mejorar el clima organizacional, de regular a sobresaliente. Es por ello que en años recientes, para referirse a las características de las instituciones educativas, muchos investigadores han hablado de atmósfera, sentimiento, tono, cultura y carácter. El término clima organizacional es usado consistentemente al referirse al contexto psicológico en el cual la conducta organizacional se desenvuelve.

Llegando a la conclusión de; Los talleres de sensibilización mejora significativamente el clima organizacional en docentes y administrativos de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” – Puno, este hecho, se aprecia en la tabla 13, donde el 100%, manifiestan que el clima organizacional es de sobresaliente a excelente luego del taller de sensibilización, la que se aprecia en la prueba de muestras relacionadas, el valor de la prueba “t” calculada es 24,831, además la prueba es significativa por el de probabilidad de error de 0,000 menor al parámetro de 0,05, demostrando que hubo superación con los talleres de sensibilización mejorando significativamente el clima organizacional de los docentes y administrativos.

En la actualidad, los líderes se han apuntado al papel de motores dentro de la empresa en lo que a acción directiva se refiere, pues son los encargados de aportar visión a la empresa, así como de involucrar y motivar a los trabajadores; en cambio el 55.6% encuestados, los que declaran muy pocas veces existe la fuerza motivacional en el clima organizacional; considerando al éxito institucional, necesidades de desempeño, estímulo e ingenio y creatividad, para Maslow también propuso una ordenación jerárquica de los motivos, conocida como la pirámide motivacional: “Tiene la capacidad inherente de auto-realizarse, y este crecimiento personal gobierna y organiza todas las demás necesidades. Las necesidades humanas siguen para Maslow un orden concreto; primero están las fisiológicas (como la regulación de la temperatura corporal, el hambre, la sed y todo lo que conlleva la supervivencia del organismo), luego la necesidad de seguridad (protección), la de afiliación (afecto y pertenencia a un grupo), la de autoestima y finalmente la de autorealización, por el contrario, en el posttest se visualiza el 100% encuestados entre docentes y administrativos, declaran que casi siempre existe la toma de decisiones entre colegas y administrativos, considerando la pertinencia de la información, iniciativa y reparto de funciones, es decir, “Tomar la decisión es el primer paso para elegir un plan de acción; es por esto que como administradores nuestro trabajo central es continuamente decidir qué hacer, delegar su realización a quienes consideremos más capacitados para ello, justificar para que debe hacerse, cuando debe hacerse y así lograr la optimización. Es muy importante tener en cuenta el trabajo en equipo para la toma de decisiones, ya que se tiene el concepto y la visión de varias personas para llegar a la más óptima; aunque para conformar estos equipos se deben tener en cuenta las capacidades, el compromiso y la responsabilidad de cada uno de los

integrantes, para así lograr ser un verdadero equipo de trabajo.” sin embargo, el 72.2% encuestados entre docentes y administrativos, expresan que casi siempre existe el procesos de influencia entre colegas y administrativos, considerando a la comunicación, interacción superior al subordinado, norma y relaciones con el grupo, la influencia social es: “Un fenómeno inevitable. Sin embargo es parcialmente controlable. Muchos de los esfuerzos que realizan los diferentes grupos sociales (con sus diferentes cuotas de poder) se encaminan a la conducción, canalización y control de los procesos por medio de los cuales afectamos la manera de sentir, pensar y actuar con relación a cualquier aspecto o componente de la realidad. La influencia social ocurre, inclusive, cuando conscientemente intentamos no dejarnos influenciar.

Paradójicamente el no querer ser influidos indica el peso de influencias previas pues es con base en nuestras experiencias que decidimos acoger o no, nuevas posibilidades. Tal vez tengamos libertad de elección sobre las influencias a las que nos exponemos pero no somos libres de no ser afectados”

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

4.1. CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los talleres de sensibilización mejora significativamente el clima organizacional en docentes y administrativos de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” – Puno, este hecho, se aprecia en la tabla 13, donde el 100%, manifiestan que el clima organizacional es de sobresaliente a excelente luego del taller de sensibilización, la que se aprecia en la prueba de muestras relacionadas, el valor de la prueba “t” calculada es 24,831, además la prueba es significativa por el de probabilidad de error de 0,000 menor al parámetro de 0,05,

demostrando que hubo superación con los talleres de sensibilización mejorando significativamente el clima organizacional de los docentes y administrativos.

SEGUNDA.- Los talleres de sensibilización mejoran el método de mando, en docentes y administrativos de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” – Puno, la que se aprecia en la tabla 14, donde el 77,78% logran resultados excelentes y la prueba de muestras relacionadas, muestra un valor de “t” calculado de 24,714, con una diferencia e medias de 18,444, demostrando que hubo superación en este promedio, además la prueba es significativa por el de probabilidad de 0,000 menor al parámetro 0,05, con un nivel de confianza del 95%, demostrando que los talleres de sensibilización mejoran el método de mando, en docentes y administrativos.

TERCERA.- Los talleres de sensibilización mejoran la fuerza motivacional, en docentes y administrativos de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” – Puno se evidencia en la tabla 15, donde el 77,78% logran resultados sobresalientes y la prueba de muestras relacionadas, muestra un valor de “t” calculado de 10,726; con una diferencia de medias de 10,333, demostrando que hubo superación, además la prueba, además es significativa por el de probabilidad de 0,000 menor al parámetro de 0,05, con un nivel de confianza del 95%, entonces los talleres de sensibilización mejoran significativamente en la dimensión de fuerza motivacional.

CUARTA.- Los talleres de sensibilización mejoran la toma de decisiones, en docentes y administrativos de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” – Puno, se evidencia en la tabla 16, donde el 77,78% logran resultados excelentes y la prueba de muestras relacionadas, muestra un valor de “t”

calculado de 21,755, con una diferencia de medias de 11,667, demostrando que hubo superación en este promedio, además la prueba es significativa por el de probabilidad de 0,000 menor al parámetro de 0,05, evidenciando que los talleres de sensibilización mejoran significativamente en la dimensión de fuerza motivacional.

QUINTA.- Los talleres de sensibilización mejoran en la dimensión de proceso de influencia, en docentes y administrativos de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” – Puno, se evidencia en la tabla 17, donde el 50% logran resultados sobresalientes y el 50% logran resultados sobresalientes excelentes, además la prueba de muestras relacionadas, muestra un valor de “t” calculado de 22,960, con una diferencia de medias de 20,333, demostrando que hubo superación en este promedio, además la prueba es significativa por el de probabilidad de 0,000 menor al parámetro de 0,05, evidenciando que los talleres de sensibilización mejoran significativamente en la dimensión de proceso de influencia

4.2. SUGERENCIAS

1. Se sugiere a las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno efectúen talleres de sensibilización a las instituciones educativas de nivel primario y secundario, debido a que en esta investigación ha tenido efectos significativos, considerando que en buena parte de instituciones educativas, el ejercicio del poder de la autoridad de directivos y maestros se sustenta más en prácticas represivas e intolerantes, que generan miedo y cumplimiento “formal” en los docentes, que en la interiorización de la importancia del cumplimiento de la norma, como base fundamental de la construcción de la democracia.

2. Se sugiere a los maestros de esta institución y a los que no fueron investigadas efectúen diferentes estrategias de capacitación para minimizar los niveles bajos de clima organizacional en los docentes y administrativos, considerando si el clima organizacional en la toma de decisiones, fuerza motivacional, proceso de influencia y método de mando, debido a que a veces o casi nunca se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan un excelente clima de una institución educativa.
3. A los directivos de las diferentes instituciones del ámbito de nuestra región efectúen talleres de sensibilización para elevar el clima organizacional en sus instituciones, considerando, medir el clima organizacional es un esfuerzo por captar la esencia, el tono, la atmósfera, la personalidad, el ambiente interno de una organización o subunidad. Sin embargo hay mucha controversia en cuanto a si es posible medir de modo significativo el clima organizacional al obtener percepciones de los miembros, de tal manera que constituya una auténtica descripción del ambiente interno, el cual no podemos decir que es fácil pero si es posible hacerlo cuando la plena voluntad y condiciones atmosféricas.

FUENTES TEXTUALES:

- Alatorre, G., & Caudillo, R. (2006). *Metodológico para la realización de Talleres de Sensibilización para el Trabajo en Redes*. Mexico.
- Alfaro, A., & Vecino, j. (1999). Medición de la satisfacción laboral mediante el cuestionario de satisfacción de necesidades de Porter. *Revista de Psicología de Trabajo y las Organizaciones*, , 15 (1), 63-75.
- Alfonso, S. (2004). *Revista de Investigación Educativa*, . Universidad de Vigo.
- Alvarez, S. (2006). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*. Lima Perú: Univesidad Mayor de San Marcos.
- Añorga, J. (1994). *Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad*.
- Badillo, C. (2014). *Clima Organizacional*. . Lima Perú.: Universidad San Martin de Porres. .
- Brunet. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones*. . México: : Trillas.
- Calzado, L. (2004). *El taller del lenguaje en la escuela*.
- Casasola, B. (2005). *Evaluación del clima organizacional de una empresa farmacéutica*. Lima Perú.
- Da Silva. (2002). *Teorías de la Administración*. . México: : Cengage Learning editores.
- Díaz, M. (2002). *Sistema de Talleres*. . México: Cengage Learning editores.
- Drias, D. (2008). *Clima Organizacional entre grupos de docentes secundarios de una Unidad de Servicios Educativos de Lima Metropolitana*. Lima Perú: Universidad San Martín de Porres.

- Fabelo, J. (1996). *Taller de sensibilización formativo*. . México: Trillas.
- Fernández. (2002). *Planificación estratégica de ciudades*. . Barcelona: : Gustavo Gili.
- Fernández, D. (2000). *Planificación estratégica de ciudades*. . Barcelona: : Gustavo Gili.
- Fernández, J. M. (2000). *Planificación estratégica de ciudades*. Barcelona: : Gustavo Gili.
- Forehand, E., & Gilmer. (1964). *Problemas de conceptualización y medición del clima organizacional comparándolo con los estudios sobre comportamiento individual realizados en el área de psicología*. Estados Unidos.
- Frenk, J. (2002). *Talleres de sensibilización*. *Revista de Investigación Educativa*. Universidad de Vigo.
- Goncalvez. (1997). *Dimensiones del clima organizacional*.
- Hernández, R. (2015) *Metodología de la investigación científica*, México Sexta Edición, Editorial Mcgran hill
- Lainfiesta, E. (2005). *Factores que afectan el clima organizacional en una empresa de la industria metal - mecánica*. Lima Perú.
- Lawler, & Oldman. (s.f.). *Organizational climate: Relationship to organizational structure, process, and performance*. *Organizational Behavior Human Performance*, .
- Likert. (1967). *Le gouvernement participatif de l'entreprise, Colletion Hommes et organizations*. Paris.
- Litwin, G., & Stinger, R. (1978). *Motivation and Organizational Climate*. . Boston: : Harvard University Press.
- Marco, F. (2003). *Ser Humano y Trabajo*. Mexico.

- Martinez. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. . México: : Ediciones Díaz de Santos.
- Maslow. (1968). *Administración*. México: : Cengage Learning Editores.
- Murray, H. (1938). *Explorations in Personality*. . Oxford University Press: New York: .
- Peiz, & Andrews. (1966). *Influencia de la administración de los laboratorios en el desempeño de los individuos que trabajan en laboratorios*. Universidad de Michigan.
- Peralta. (2000). *Administración y Gestión Educativa*. Lima Perú.
- Peraza, Y., & García, M. (2004). Clima organizacional: concepto y experiencias. . *Revista transporte, desarrollo y medio ambiente*.
- Perez de Maldonado. (2004). *El clima y la satisfacción en el trabajo, como fundamentos del éxito en la empresa de principios del próximo milenio*. Bogotá Colombia.
- Silva. (1996). *El clima en las organizaciones. Teoría, método e intervención*. . Barcelona: .: EUB.
- Vara, A. (2006). *La Tesis de Maestría una Guía en Educación Tomo I*. Lima Perú: Universidad San Martin de Porres.

ANEXOS

Anexos N° 01

Pre Test

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Adaptado para docentes, de la propuesta de Chiang, Salazar, Huerta y Gómez Rada (2004).

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) colega, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción del CLIMA ORGANIZACIONAL. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS.

SEXO: HOMBRE () MUJER ()

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una “X” solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

1. NUNCA
2. CASI NUNCA
3. ALGUNAS VECES
4. CASI SIEMPRE
5. SIEMPRE

INDICADORES	ITEMS/REACTIVO	1	2	3	4	5
Liderazgo	1. El director contribuye a crear condiciones adecuadas para el progreso de su institución.					
	2. El director dedica tiempo en enseñar y capacitar al equipo de profesores.					
Ambiente laboral	3. El director se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
	4. La distribución de la carga docente se realiza tomando en cuenta la opinión del Profesor.					
Logro de objetivos	5. Los esfuerzos del director se encaminan al logro de objetivos de la institución.					
	6. Aquí todos los problemas se discuten de buena manera.					
	7. El director conoce las fortalezas que usted posee y se los hace notar.					
Coordinación	8. El director se reúne regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo.					
	9. Existe espíritu de “trabajo en equipo” entre las personas que trabajan en su institución.					
Calidad	10. El señor director de la institución se preocupa por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo con el fin de mejorar la calidad educativa.					
	11. Se promueve la realización de proyectos que coadyuven en la mejora de la calidad educativa.					
	12. El director se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo.					
	13. El reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo, es oportuno.					
Éxito institucional	14. La contribución motivacional del director juega un papel importante en el éxito de la					

	institución.								
	15. Los integrantes de la institución actúan con éxito ante las dificultades en el cumplimiento de los objetivos institucionales.								
Necesidades de desempeño	16. En esta institución el director premia a la persona que trabaja bien.								
	17. El desempeño de las funciones es evaluado de manera objetiva.								
Estímulo	18. La labor que desempeña el director es valorada por todos los agentes educativos.								
	19. Puede usted contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo.								
Ingenio y creatividad	20. Con la estimulación en este trabajo me siento realizado profesionalmente.								
	21. Al director le agrada que usted intente hacer su trabajo de distintas formas.								
	22. En esta institución el director motiva el desarrollo de su ingenio y creatividad								
	23. En la institución puede desarrollar su ingenio y creatividad.								
Pertinencia de la información	24. Las decisiones pertinentes del director se toman en el nivel que debe tomarse.								
	25. Somos los últimos en enterarnos sobre la realización de actividades en la institución.								
Iniciativa	26. El director de su institución toma iniciativas pertinentes para la solución de problemas institucionales.								
	27. Trabaja con iniciativa en las tareas encargadas, para así poder resolver problemas que se presentan en el momento.								
Reparto de funciones	28. El director trata de obtener información antes de tomar una decisión en el reparto de funciones.								
	29. La distribución del trabajo se hace en forma organizada.								
	30. La decisión que asume el director es pertinente en las funciones y actividades que debe de asumir cada docente.								
	31. Los diferentes niveles jerárquicos de la institución se colaboran entre ellos.								
	32. El director defiende con energía el trabajo y la imagen de la institución educativa.								
	33. Existe claridad sobre las funciones que cada uno debe desempeñar.								
Comunicación	34. Existe una buena comunicación entre el director y mis compañeros de trabajo.								
	35. Establecen una comunicación afectiva y capacidad en el trabajo.								
	36. Es tolerante a las opiniones de los demás aunque no sean semejantes a las suyas.								
	37. Considera que la comunicación es la base fundamental para propiciar un adecuado clima organizacional.								
Interacción superior/subordinado	38. El director de su institución le comunica si está realizando bien o mal su trabajo, con el fin de orientarlo a cumplir los objetivos de la institución.								
	39. Recibe capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo.								
	40. El apoyo administrativo que usted recibe es satisfactorio.								
Normas	41. Las directivas y normas de interés llega de manera oportuno para todos los docentes.								
	42. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución son las adecuadas.								
	43. Su institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes.								
Relación con el grupo	44. Presto importancia a las orientaciones que emite el director de mi institución.								
	45. Entre las personas que trabajan en su institución existe una preocupación y cuidado por el otro.								
	46. Puedes contar con el director de tu institución cuando le necesitas.								
	47. Hay buena relación entre los miembros de la institución.								
	48. El director es una persona con quien se puede hablar abiertamente.								

Gracias por su colaboración

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70047 “HUÁSCAR” - PUNO 2013.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿En qué medida los talleres de sensibilización mejora el clima organizacional de la Institución Educativa Primaria Nro. 70047 “Huáscar” - Puno 2013?	Determinar en qué medida los talleres de sensibilización mejora el clima organizacional de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” - Puno. 2013.	Los talleres de sensibilización mejoran significativamente en el clima organizacional de la Institución Educativa Primaria Nro. 70047 “Huáscar” - Puno 2013.	<p><u>Variable Independiente</u></p> <p>Talleres De Sensibilización</p> <p>Dimensiones: La Sesión de Inicio. La autoestima La motivación Actitudes productivas Relaciones humanas. Comunicación asertiva. Trabajo en equipo. La Sesión de Cierre</p>	<p>TIPO: Experimental</p> <p>DISEÑO: Pre-Experimental.</p> <p>GE: 0₁ – x - 0₂ GE: Grupo experimental. 0₁ : Encuesta, antes de aplicar los talleres de sensibilización. X : Propuesta de aplicación de los talleres de sensibilización, para la mejora del clima organizacional. 0₂ : Encuesta, después de aplicar los talleres de sensibilización.</p>
SUB PROBLEMAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	SUB HIPÓTESIS		
¿En qué medida los talleres de sensibilización mejora el clima organizacional de el método de mando, en la institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” – Puno?	Determinar en qué medida los talleres de sensibilización mejora el clima organizacional de el método de mando, en la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” – Puno.	Los talleres de sensibilización mejora significativamente el clima organizacional en el método de mando, de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” – Puno.		
¿En qué medida los talleres de	Determinar en qué medida	Los talleres de sensibilización mejora significativamente el	<p><u>Variable Dependiente</u></p> <p>Clima Organizacional</p>	

<p>sensibilización mejora el clima organizacional en la fuerza motivacional, de la institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” – Puno?</p> <p>¿En qué medida los talleres de sensibilización mejora el clima organizacional en la toma de decisiones, de la institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” – Puno?</p> <p>¿En qué medida los talleres de sensibilización mejora el clima organizacional en los procesos de influencia, de la institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” – Puno?</p>	<p>los talleres de sensibilización mejora el clima organizacional en la fuerza motivacional, de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” – Puno.</p> <p>Determinar en qué medida los talleres de sensibilización mejora el clima organizacional en la toma de decisiones, de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” – Puno.</p> <p>Determinar en qué medida los talleres de sensibilización mejora el clima organizacional en el proceso de influencia, de la Institución Educativa Primaria N° 70047</p>	<p>clima organizacional en la fuerza motivacional, de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” – Puno.</p> <p>Los talleres de sensibilización mejora significativamente el clima organizacional en la toma de decisiones, de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” – Puno.</p> <p>Los talleres de sensibilización mejora significativamente el clima organizacional en los procesos de influencia, de la Institución Educativa Primaria N° 70047 “Huáscar” – Puno.</p>	<p>Dimensiones: Método de mando Fuerza motivacional Toma de decisiones Proceso de influencia.</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población: está constituido por 18 personas entre docentes y personal administrativo de la menciona institución. Muestra: Por contar con un personal reducido se tomará la misma población.</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS La encuesta. El cuestionario, para la prueba de entrada y salida. Y la aplicación de los talleres de sensibilización.</p> <p>TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE ANÁLISIS DE DATOS Se hará uso del programa SPSS versión 20.</p> <p>ESTADÍSTICA. Estadística descriptiva Estadística inferencial</p>
---	---	---	--	---

	"Huáscar" – Puno.			Prueba de hipótesis.
--	-------------------	--	--	----------------------

ANEXO 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE INDEPENDIENTE

TÍTULO: TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70047 "HUASCAR" - PUNO 2013

VARIABLE	DIMENSIONES
TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN Los talleres de sensibilización abren espacios de reflexión al comienzo en una introducción de confianza en el grupo; en autoestima, motivación, actitud producción y en relaciones humanas, en una comunicación asertiva, sobre todo en el trabajo en equipo, en fortalecer procesos de las organizaciones involucradas en procesos de participación en redes ciudadanas de aprendizajes y nos permiten (a estas	La Sesión de Inicio. Es la parte introductoria , en ésta se establecen las condiciones para que el taller se realice dentro de un marco de confianza entre los integrantes del grupo participante. Frenk J. (2002)
	Conociéndome: La autoestima: como eje principal manifiesto en todas las etapas y esferas de nuestra vida. La motivación: como un elemento clave de la sensibilización.

entidades) evaluar y retroalimentar nuestros aprendizajes, clarificar nuestra oferta y darle mayor visibilidad. Frenk J. (2002)	Actitudes productivas en nuestro desempeño cotidiano. Frenk J. (2002)
	Abriendo Canales para....: Se efectúa las actividades de: Relaciones humanas. Comunicación asertiva. Trabajo en equipo. Frenk J. (2002)
	La Sesión de Cierre: En ella se hace una síntesis del taller, así como un ejercicio de reflexión individual y grupal de los participantes. Frenk J. (2002)

ANEXO 03

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

TÍTULO: TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70047 "HUASCAR" - PUNO 2013

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
"Es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización, ello ejerce influencia directa en el comportamiento y	CLIMA ORGANIZACIONAL	1.- Método de mando La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados; en el ambiente laboral, coordinación y los logros de objetivos. Likert (1967)	Liderazgo Ambiente laboral Logro de objetivos Coordinación Calidad

<p>desempeño de los individuos.”</p> <p>Likert (1967) mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones, los que se tomarán cuatro de los ocho:</p>	<p>2.- Fuerza motivacional</p> <p>Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados en el éxito de la institución y responder a sus necesidades de desempeño. Likert (1967)</p>	<p>Éxito institucional</p> <p>Necesidades de desempeño</p> <p>Estímulo</p> <p>Ingenio y creatividad</p>
	<p>3.- Toma de decisiones</p> <p>La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones. Likert (1967)</p>	<p>Pertinencia de la información</p> <p>Iniciativa</p> <p>Reparto de funciones</p>
	<p>4.- Proceso de influencia</p> <p>La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización; a través de la comunicación, Información y relación con los miembros de grupo. Likert (1967)</p>	<p>Comunicación</p> <p>Interacción superior/subordinado</p> <p>Normas</p> <p>Relación con el grupo</p>

ANEXO 04
MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL
(dependiente)

TÍTULO: TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70047 “HUÁSCAR”-PUNO 2013

DIMEN-	INDICADORES	PESO	N° DE	ITEMS/REACTIVO	VALORACION
--------	-------------	------	-------	----------------	------------

SIONES			ITEMS		
Método de mando	Liderazgo	25%	05	1. El director contribuye a crear condiciones adecuadas para el progreso de su institución. 2. El director dedica tiempo de enseñar y capacitar al equipo de profesores	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
	Ambiente laboral			3. El director se preocupa por crear un ambiente laboral agradable. 4. La distribución de la carga docente se realiza tomando en cuenta la opinión del Director	
	Logro de objetivos			5. Los esfuerzos del director se encaminan al logro de objetivos de la institución. 6. Aquí todos los problemas se discuten de buena manera. 7. El director conoce las fortalezas que usted posee y se los hace notar.	
	Coordinación			8. El director se reúne regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo. 9. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en su institución.	
	Calidad			10. El señor director de la institución se preocupa por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo con el fin de mejorar la calidad educativa. 11. Se promueve la realización de proyectos que coadyuven en la mejora de la calidad educativa. 12. El director se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo. 13. El reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo, es oportuno.	
Fuerza motivacional	Éxito institucional	25%	05	14. La contribución motivacional del director juega un papel importante en el éxito de la institución. 15. Los integrantes de la institución actúan con éxito ante las dificultades en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
	Necesidades de desempeño			16. En esta institución el director premia a la persona que trabaja bien. 17. El desempeño de las funciones es evaluado de manera objetiva.	
	Estímulo			18. La labor que desempeña el director es valorada por todos los agentes educativos. 19. Puede usted contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo.	
	Ingenio y creatividad			20. Con la estimulación en este trabajo me siento realizado profesionalmente. 21. Al director le agrada que usted intente hacer su trabajo de distintas formas. 22. En esta institución el director motiva el desarrollo de su ingenio y creatividad 23. En la institución puede desarrollar su ingenio y creatividad.	
Toma de decisiones	Pertinencia de la información	25%	05	24. Las decisiones pertinentes del director se toman en el nivel que debe tomarse. 25. Somos los últimos en enterarnos sobre la realización de actividades en la institución.	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES
	Iniciativa			26. El director de su institución toma iniciativas pertinentes para la solución de problemas institucionales. 27. Trabaja con iniciativa en las tareas encargadas, para así poder resolver problemas que se presentan en el momento.	

	Reparto de funciones			<p>28. El director trata de obtener información antes de tomar una decisión en el reparto de funciones.</p> <p>29. La distribución del trabajo se hace en forma organizada.</p> <p>30. La decisión que asume el director es pertinente en las funciones y actividades que debe de asumir cada maestro.</p> <p>31. Los diferentes niveles jerárquicos de la institución se colaboran entre ellos.</p> <p>32. El director defiende con energía el trabajo y la imagen de la institución educativa.</p> <p>33. Existe claridad sobre las funciones que cada uno debe desempeñar.</p>	CASI NUNCA NUNCA
Proceso de influencia	Comunicación	25%	06	<p>34. Existe una buena comunicación entre el director y mis compañeros de trabajo.</p> <p>35. Establecen una comunicación afectiva y capacidad en el trabajo.</p> <p>36. Es tolerante a las opiniones de los demás aunque no sean semejantes a las suyas.</p> <p>37. Considera que la comunicación es la base fundamental para propiciar un adecuado clima organizacional.</p>	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
	Interacción superior/subordinado			<p>38. El director de su institución le comunica si está realizando bien o mal su trabajo, con el fin de orientarlo a cumplir los objetivos de la institución.</p> <p>39. Recibe capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo.</p>	
	Normas			<p>40. El apoyo administrativo que usted recibe es satisfactorio.</p> <p>41. Las directivas y normas de interés llega de manera oportuno para todos los maestros.</p> <p>42. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución son las adecuadas.</p> <p>43. Su institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes.</p>	
	Relación con el grupo			<p>44. Presto importancia a las orientaciones que emite el director de mi institución.</p> <p>45. Entre las personas que trabajan en su institución existe una preocupación y cuidado por el otro.</p> <p>46. Puedes contar con el director de tu institución cuando le necesitas.</p> <p>47. Hay buena relación entre los miembros de la institución.</p> <p>48. El director es una persona con quien se puede hablar abiertamente.</p>	
TOTALES		100%	20		

ANEXO N° 05

TALLER DE SENSIBILIZACIÓN

I.- INTRODUCCIÓN

Las instituciones o empresas que incentivan el crecimiento personal obtienen mejores resultados en un mediano y/o largo plazo (logro de metas y objetivos institucionales y mejoras en los procesos para llegar a ellos) como por ejemplo en la creación de ambientes de trabajo que producen un compromiso con la institución y satisfacción en el personal. Ello repercute en la formación de equipos de trabajo productivos y eficientes y con un desempeño laboral que incrementa constantemente la calidad de sus resultados, teniendo como consecuencia la búsqueda de la excelencia.

Desde un ámbito humano, se considera que los prestadores de servicios tienen un potencial natural por desarrollar. En el ámbito institucional interpretamos al Desarrollo Humano, como una guía que tiene la finalidad de generar procesos de crecimiento y desarrollo personal e interpersonal en los prestadores de servicios, para que actúen consecuentemente al ser fortalecidos y motivados en su crecimiento social, intelectual, así como su sentido de trascendencia y pertenencia; todo esto permitirá alcanzar los niveles de excelencia a los que aspiramos, y también con la actitud de contribuir al desarrollo de los demás.

El Desarrollo Humano conforma un proceso para dar un abanico de opciones que permitan a las personas lograr una vida saludable y prolongada, adquiriendo destrezas y conocimientos para lograr una mejor calidad de vida.

El ser humano es un ser social y la relación con las personas con las cuales interactuamos y el compromiso hacia nuestra comunidad, nos lleva a la inquietud por la trascendencia.

No basta con “idealizar” un desarrollo, sino que se vuelve importante tener en cuenta al ser humano en el proceso de desarrollo y realización del “yo” en un “nosotros”.

Un tema especial es el referido a los prestadores de servicios cuyo laborar implica trabajar con personas y para personas, ya que no sólo es reconocerse como persona sino también asumir la naturaleza humana a quien está brindando un servicio por ejemplo a un estudiante con necesidades, particularidades y características propias.

PRESENTACIÓN

Un aspecto esencial para que el individuo logre un desarrollo saludable reside en tener buena autoestima, se puede afirmar que desde esta perspectiva la autovaloración, el autoconocimiento y el autorespeto se proyectan en las acciones emprendidas. Al cometer errores, la persona con una fuerte autoestima aprende de este; se analiza y entiende, asumiendo aquellos sentimientos, aceptando sus

limitaciones, dando lo mejor de sí en cada circunstancia, recibiendo la crítica sin sentirse mal, pues tiene la intención de ser mejor.

Cuando se posee una buena autoestima, ésta no es afectada por el influjo de otros, somos los principales actores, siendo esta una responsabilidad en la cual tenemos la última palabra, somos capaces de favorecerla de múltiples modos, ya sea trabajando en aquellos conceptos mentales autodestructivos o erróneos, o efectuando algo en concreto para mejorar nuestra vida, como por ejemplo:

- **Aprendiendo habilidades.** Para desarrollar nuestras actividades en forma armoniosa y productiva.
- **Mejorando en nuestro trabajo.** Aceptar que cometeremos errores y aprenderemos de ellos.
- **Siendo productivos.** Asumiendo nuestras responsabilidades y que ello nos permita crecer y sentirnos plenos.
- **Buscando buenas relaciones interpersonales.** Conociendo nuestras obligaciones, necesidades y derechos; para defenderlos y desarrollarlos.
- **Siendo congruentes e íntegros.** Controlando y manejando nuestros impulsos.
- **Comunicándonos en forma asertiva.** Conociendo, respetando y expresando nuestros sentimientos y permitiendo que los demás lo hagan.
- **Teniendo actitudes positivas.** Dejando entrar las ideas sin pre-juzgarlas, tratando únicamente de entenderlas, probablemente nuestra actitud sea positiva y entonces podamos elegir por dónde queremos empezar a hacer un cambio positivo, no sólo en el trabajo, sino en diferentes aspectos de nuestra vida.

“**Conociéndome**” es la sesión que hemos preparado para que, quienes participen en esta experiencia, reflexionen sobre su quehacer personal, su propia vida y para darnos un espacio y un tiempo para nosotros mismos.

Los temas que integran esta sesión son: la autoestima, como eje principal manifiesto en todas las etapas y esferas de nuestra vida; la motivación como un elemento clave de la sensibilización y la influencia de las actitudes productivas en nuestro desempeño cotidiano.

La presentación de los temas por separado, responde únicamente a cuestiones didácticas, con el propósito de invitar a la reflexión individual para cada aspecto. La integración de estos tres aspectos está inmersa en lo más profundo de nuestro ser, razón por la cual a veces tendremos la impresión que estamos hablando de ellos al mismo tiempo.

Asumamos la vida con responsabilidad, entendiendo a ésta como las posibilidades que tengo para responder a los retos que busco o se me presentan, comprometiéndome con mis acciones y decisiones.

“**Abriendo canales para...**” corresponde a la segunda sesión donde se revisarán los temas de trabajo en equipo, cómo intervienen las relaciones humanas y la forma de comunicar nuestro pensar, sentir y actuar a los demás.

Estos tres aspectos están íntimamente ligados a nuestra autoestima, la cual se refleja en el quehacer diario durante nuestro trabajo; mientras más elementos tengamos para nuestras relaciones interpersonales el ambiente será más armonioso y los objetivos que buscamos se lograrán con éxito.

Es conveniente resaltar que para el trabajo en equipo uno de los elementos más importantes, es contar con un objetivo claro y concreto en torno al cual gira toda la labor de los miembros del grupo. Para lograr un trabajo en equipo eficiente, cada integrante del equipo necesita desarrollar habilidades como la asertividad, la comunicación efectiva, la colaboración, las relaciones humanas y los valores. La integración de lo anterior impulsa y fortalece el desarrollo personal o grupal.

Es necesario aclarar que las sesiones que integran este apartado se aborda de forma integrada, es decir, lo que se aborda en el primer tema debe servir de plataforma para los temas siguientes, la persona o personas que estarán frente al grupo se pongan de acuerdo para el manejo de los conceptos, dinámicas, ejercicios y los “enlaces” entre un tema y otro, de manera tal que los participantes concluyan que, para trabajar en equipo, es necesario tener en cuenta las relaciones humanas, la comunicación asertiva y nuestra autoestima que es fundamental en todo momento de nuestra vida.

¿Cómo se organiza el taller?

Comprende cuatro sesiones:

1. **Sesión de Inicio**, hace referencia a la formación de la “Comunidad de Aprendizaje” en la que se presentan los objetivos del taller y se establecen los acuerdos para su desarrollo.
2. **Conociéndome**, llamada así porque aborda elementos para el autoconocimiento de las y los participantes con el abordaje de los temas de autoestima, motivación y actitudes productivas.
3. **Abriendo canales para...**, en ella se manejan los temas que nos llevan a considerar las relaciones humanas y el papel de la comunicación para conformar un trabajo en equipo.
4. **Sesión de Cierre**, que tiene como objetivo integrar los temas vistos en todas las sesiones, por medio de una reflexión grupal que permita a los participantes identificar qué se llevan de esta experiencia y cómo repercutirá en su vida personal y laboral.

Es importante destacar que el orden en que se presentan las sesiones permite que se inicie abordando temas “intrapersonales” para luego pasar a una reflexión de aspectos “interpersonales”.

¿Cómo se organiza cada sesión?

La estructura de cada sesión permite que los capacitadores y las capacitadoras identifiquen y sigan paso a paso metodologías para conducir cada sesión.

Cada sesión contiene:

1.- Esta sesión...

Presentación general de la sesión con algunas indicaciones metodológicas. La docente con su experiencia personal en los contenidos podrá referirse a los temas particulares que han sido abordados anteriormente.

- **Objetivos generales**

Se especifican los resultados que se pretenden lograr al concluir la sesión. Los objetivos son claros y viables de acuerdo con el tiempo propuesto. Están presentados en términos de una conducta observable.

- **Duración**

Aquí se especifica el tiempo que se ha planteado para el cumplimiento de los objetivos. El tamaño del grupo recomendado es de 20 personas como máximo.

- **Contenido**

Es el listado de temas y conceptos que se van a revisar.

- **Secuencia de Actividades**

Se listan los ejercicios y experiencias vivenciales que se van a realizar para la reflexión y la búsqueda de conclusiones sobre el tema revisado.

- **Reflexiones teóricas**

Se presenta en forma sintética el tema tratado en cada sesión y se resumen los contenidos centrales para el desarrollo. Integra el desarrollo de toda la sesión y podrá ser complementado a través de lecturas recomendadas.

- **Actividades**

Las actividades se presentan numeradas y describen las tareas específicas requeridas para el logro de los objetivos. El diseño metodológico favorece la

comprensión y el manejo del tema, de acuerdo con las características de cada grupo.

El diseño de las actividades comprende los siguientes elementos:

- **Nombre de la actividad**

Se indica de manera clara y creativa el nombre de la actividad que se va a realizar. Se emplean nombres novedosos que despierten el interés de los maestros.

- **Objetivo (s)**

Se describe de manera clara lo que se espera lograr con el desarrollo de la tarea, por ejemplo: “Las y los participantes elaborarán...”

- **Duración**

Se estima el tiempo promedio en el que se desarrollará la actividad, considerando el tamaño del grupo sugerido.

- **Materiales**

Se enlistan los materiales de apoyo necesarios para el desarrollo de la sesión, por ejemplo: audiovisuales, revistas, hojas de trabajo, cuestionarios, etcétera.

- **Descripción detallada**

Se describen con detalle los pasos que la y el docente deberá realizar para el cumplimiento de los objetivos. Las actividades propuestas promueven la creatividad de los participantes así como la reflexión sobre los diferentes temas.

El desarrollo de las actividades ofrece la oportunidad de que la docente profundice en los aspectos emocionales y afectivos del tema. Se deberá recordar que el Desarrollo Humano proporciona mucho más que conocimientos; también permite la revisión de actitudes de todas y cada una de las personas involucradas en el proceso y particularmente, ofrece la posibilidad de reflexionar sobre los valores humanos propios y de los demás.

- **Recomendaciones**

Son sugerencias para que la o el capacitador coordinen la sesión con eficiencia y dinamismo. Se enuncian aspectos que son necesarios de tomar en cuenta para el desarrollo de la actividad; por ejemplo:

“Menciona que los temas se trabajarán por separado pero buscando una integración...”

- **Actividad alternativa**

Se sugiere una actividad extra que el capacitador pueda utilizar en sus sesiones. Este ejercicio tiene la misma estructura que los anteriores.

- **Bibliografía**

Se anexa una lista de libros, revistas y documentos de trabajo que fueron consultados y que pueden ser consultados para profundizar en los temas. Esta bibliografía es general y se presenta al final del manual para su consulta.

- **Lecturas recomendadas**

Se especifican los textos o lecturas que el capacitador o capacitadora podrán consultar como referencia para complementar y profundizar en el tema. Regularmente son textos accesibles y sólidos que abundan sobre los temas.

OBJETIVOS

Objetivo General:

Promover el Desarrollo Humano en el personal docente y administrativo, mejorando su calidad de vida y un cambio en la cultura y clima organizacional para ofrecer excelentes servicios educativos.

Objetivos Específicos:

- Garantizar que las acciones de Desarrollo Humano tengan una cobertura regional en los programas sustantivos de prevención y protección, con enfoque de género y equidad.
- Fortalecer en el personal de educación el orgullo y pasión por el trabajo, a través de intervenciones educativas y redes de comunicación efectivas.
- Establecer un sistema educativo modular para guiar las intervenciones en Desarrollo Humano.
- Innovar estrategias y metodologías didácticas que garanticen aprendizajes significativos y fomenten en el trabajador educativo el deseo de apropiación del conocimiento y crecimiento personal.

- Construir el sistema de seguimiento y evaluación integral del Modelo de Desarrollo Humano que permita la adecuada toma de decisiones.

Al visualizarnos de esta forma promoveremos el Desarrollo Humano favoreciendo el autoconocimiento, el desarrollo personal, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo; para lograr cambios, tanto a nivel personal como organizacional, que repercutan en el mejoramiento continuo de los servicios de prevención y protección que se ofrecen a la población educativa.

Bajo la idea de responsabilidad compartida, en materia de desarrollo social y humano, gira en torno a la satisfacción de los requerimientos mínimos de bienestar, el despliegue del potencial humano, la igualdad de oportunidades y el fomento a la cohesión social, para impulsar el progreso de los individuos y promover el mejoramiento de las comunidades.

METODOLOGÍA

La metodología propuesta para el desarrollo de las sesiones parte, como ya revisamos anteriormente, de aprendizajes significativos, lo que promueve la participación activa de los participantes mediante la reflexión individual y grupal, la discusión crítica y el planteamiento de propuestas de acuerdo a sus intereses y necesidades, para llegar finalmente a conclusiones que sintetizen la experiencia y el conocimiento.

I.- SESIÓN DE INICIO

PRIMER TALLER DE SENSIBILIZACIÓN

Nombre de la sesión: Formación de la comunidad de aprendizaje.

1.- ESTA SESIÓN...

En esta sesión, se forma la comunidad de aprendizaje. Incluye la dinámica de presentación, la presentación del programa del taller haciendo, en caso de ser necesario y dentro de lo posible, los ajustes pertinentes. Se aplica un ejercicio para conocer las expectativas de los participantes, mismos que la docente ubicará de acuerdo a los objetivos del evento.

Se establecen los compromisos y responsabilidades a seguir durante el taller. Una tarea fundamental de la docente o capacitadora es la de fomentar la participación, el respeto, la discreción y tolerancia. Así mismo está contemplado un ejercicio de integración para crear un clima propicio e iniciar el taller.

1.1. Objetivos Generales:

Las y los participantes:

- Describirán el programa del taller de sensibilización.
- Expresarán sus expectativas, mismas que serán ubicadas por las docentes o capacitadoras en relación al objetivo del taller.

- Aceptarán iniciar el proceso de integración grupal.

1.2. Duración: 90 minutos

1.3. Contenido:

- Presentación de los participantes
- Presentación del programa
- Análisis de expectativas
- Plenaria de acuerdos y de organización operativa

1.4. Secuencia de Actividades:

Actividad 1. Presentación de los participantes (30 minutos)

Actividad 2. Formación de la comunidad de aprendizaje (60 minutos)

2. REFLEXIONES TEÓRICAS

Formación de la comunidad de aprendizaje.

Para la formación de la comunidad de aprendizaje se utiliza una técnica didáctica denominada encuadre.

Llamamos encuadre al marco dentro del cual se desarrollará una actividad (en este caso un taller). Esta definición debe incluir tanto los aspectos de fondo como los de forma.

El encuadre como técnica de trabajo, hace alusión a una serie de actividades que se realizan con los participantes antes de que se inicie formalmente la actividad en cuestión.

El objetivo general del encuadre consiste en que los participantes tengan claro qué se va a hacer y cómo, de manera tal que acepten y se comprometan conscientemente a su cumplimiento.

Se trata de establecer un acuerdo formal entre las partes: capacitador o capacitadora y participantes, que rijan o normen la actividad que se desarrollará.

3. ACTIVIDADES

Actividad 1. Presentación

Presentación cruzada.

Objetivos:

Iniciar el proceso de integración del grupo. Disminuir el nivel de ansiedad del primer día de sesión.

Duración: 30 minutos

Material:

Tarjetas de 3x5 pulgadas, marcadores de colores oscuros, cinta adhesiva, elaborar una hoja de rotafolio con la siguiente regla de oro "No critico, no juzgo, no me quejo".

Descripción detallada:

Se pide al grupo que forme un círculo. Enseguida que van a formar pareja con la persona que tienen a su izquierda; puede haber un sólo grupo de tres integrantes, no más.

Una vez identificada a su pareja, díles que van a intercambiar información sobre sí mismos, primero hablará una y luego la otra persona, para ello tiene dos minutos cada una. Tú serás quien controle el tiempo e indicarás el momento del cambio.

Al terminar el tiempo de la segunda persona pide que se pongan cómodos, de preferencia sentados, sin dejar a su pareja.

Antes de iniciar las presentaciones pide que conforme se vayan presentando anoten su nombre en la tarjeta que se les hará llegar.

Para la presentación, indícales que la persona a quien se va a presentar debe estar sentada y quien presenta debe colocarse de pie detrás de ella. Poniendo sus manos sobre los hombros hará la presentación en primera persona diciendo lo que recuerda de información por ejemplo: “yo soy Cleofas y me gusta...”

Es importante mencionarles que al escuchar con interés a su compañero se hace innecesario leer alguna anotación.

La persona que está sentada no puede hablar mientras se hace la presentación, es decir, no puede aclarar o desmentir la información que está dando quien está de pie.

Al finalizar las presentaciones si alguien lo desea, puede aclarar algo de su descripción.

Recomendaciones:

Ten cuidado en el manejo del tiempo. A veces es necesario marcar tiempo para las presentaciones y así evitar consumir demasiado.

Puedes darles sugerencias de tema de conversación: comida favorita, pasatiempo, color favorito, personalidad, etc.

Lleva una hoja de rotafolios con las “Reglas de Oro”: “No crítico, No juzgo, No me quejo” y pégalo en un lugar visible.

Actividad 2. Análisis de expectativas

Objetivos:

Las y los participantes se interesarán sobre el contenido del programa a desarrollar durante el taller con el propósito de unificar la información y expresarán sus expectativas.

Duración:

60 minutos

Material:

Hojas de rotafolios, plumones, masking tape, un programa del taller por participante, hoja de rotafolios con las siguientes preguntas: ¿Para qué estoy aquí? ¿Qué espero del taller? ¿Qué estoy dispuesto(a) a aportar?

Descripción detallada:

Pide a los participantes tener a la mano el programa del taller.

Enseguida haz la presentación del programa. Tienes 10 minutos.

Pide voluntarios para su lectura. Después de cada punto pregunta si hay alguna duda o comentario y resuélvela en el momento.

Continúa hasta terminar con todo el programa.

Explícales que a continuación van a responder unas preguntas que nos apoyarán para hacer algunas acotaciones con respecto al taller y a los objetivos del mismo.

Pega una hoja de rotafolios con las siguientes preguntas o anótalas en el pizarrón:

¿Para qué estoy aquí?

¿Qué espero del taller?

¿Qué estoy dispuesto(a) a aportar?

Indícales que primero lo hagan de manera individual, para ello tienen cinco minutos.

Monitorea la actividad y cuando haya pasado el tiempo o hayan terminado, forma subgrupos de seis personas máximo. Deben nombrar un relator y elegir a quien expondrá en la plenaria y ponerle nombre a su equipo.

Enseguida pídeles que lleguen a un consenso y anoten sus conclusiones en hojas de rotafolios que les serán entregadas. Para ello tienen diez minutos.

Entrega a cada equipo una o dos hojas de rotafolios y marcadores.

Pasados los diez minutos haz un llamado para iniciar las presentaciones.

Conforme se den éstas, puedes ir aclarando y subrayando palabras o frases clave para relacionarlas con los objetivos planteados. Para este paso tienes 30 minutos.

Una vez que todos los equipos han hecho su presentación trata de resumir. Retomando en caso necesario, respuestas y palabras clave que subrayaste con anterioridad. Puedes hacer los ajustes que consideres necesarios pero, sin alterar el objetivo del programa.

Recomendaciones:

Para el manejo de las expectativas es necesario aclarar qué puntos no podrán cubrirse durante el taller y explícales lo correspondiente a los objetivos, los tiempos, el material, etc.

Lleva escritas las preguntas en una hoja de rotafolios, o escríbelas en el pizarrón antes de iniciar el ejercicio, pero no las muestres para evitar distracciones mientras das las indicaciones.

Actividad Alternativa**Actividad. Descubre a tu amigo**

Presentación de los participantes

Objetivos:

Las y los participantes se integrarán como grupo de aprendizaje.

Duración:

60 minutos

Material:

Una piñata, dulces para la piñata, un palo, una cuerda, un pañuelo grande, conjunto de tarjetas de 4 colores diferentes (azul, rojo, verde y amarillo), alfileres o cinta adhesiva.

Descripción detallada:

Se entregan dos tarjetas del mismo color a cada participante. Una de ellas, deberá prenderla a su pecho para identificarse, en la otra deberá anotar su nombre y una característica particular significativa por medio de la cual puedan reconocerle.

Todas las tarjetas que contienen los nombres de los participantes se colocarán dentro de la piñata junto con los dulces.

Se procede a romper la piñata y en cuanto caen las tarjetas cada uno deberá tomar una tarjeta de color diferente a la que porta.

Los participantes deberán agruparse según el color que portan, en un área determinada del salón.

Enseguida los grupos se van turnando para tratar de localizar (desde su lugar) a las personas relacionadas con las tarjetas que cada quien recogió.

Así, si alguien del grupo de los verdes ha recogido una tarjeta azul, tratará de asociar el nombre y las características que aparecen en la tarjeta con alguno de los integrantes del grupo de los azules.

Cada grupo dispondrá de un tiempo determinado para efectuar la asociación, al término del cual le tocará al siguiente grupo en turno, intentarlo.

Recomendaciones:

Para que esta dinámica resulte efectiva es necesario hacer énfasis en el momento en que los participantes escriban su nombre y una característica o dos para que éstas sean realmente descriptivas de ellos o ellas.

Confirma que todos hayan encontrado a su pareja.

Puedes ampliarla con la presentación cruzada.

Pregunta cómo se sintieron y qué nos deja esta dinámica.

Puedes pedir que cada uno se presente.

II.- SESIÓN CONOCIÉNDOME

“**Conociéndome**” es la sesión que hemos preparado para que reflexionen sobre su quehacer personal, su propia vida y para darse un espacio y un tiempo para ustedes mismos. Los temas que integran esta sesión son: la autoestima, la motivación como un elemento clave de la sensibilización y la influencia de las actitudes productivas en nuestra vida.

TEMAS QUE ORIENTAN ESTA SESIÓN:

- **AUTOESTIMA**
- **MOTIVACIÓN**
- **ACTITUDES PRODUCTIVAS**

SEGUNDO TALLER DE SENSIBILIZACIÓN

NOMBRE DE LA SESIÓN: Autoestima

1.- ESTA SESIÓN...

En esta sesión se presentan elementos que integran la autoestima, así como ejercicios que, de una forma dinámica y sencilla, invitan a la reflexión y a la participación.

Los ejercicios que aquí se presentan se pueden trabajar en forma individual y en equipo, lo que permite a las y los participantes, compartir experiencias y opiniones para enriquecer el aprendizaje y la vivencia del tema.

Objetivo General:

Las y los participantes tomarán conciencia de la importancia de la autoestima como un elemento fundamental del crecimiento individual e interpersonal.

Duración:

90 minutos

Contenido:

Introducción

Concepto de Autoestima

Elementos que conforman la autoestima

Algunas claves para fortalecer la autoestima

Secuencia de Actividades:

Actividad 1. Introducción al tema. (5 minutos)

Actividad 2. Dibujándome. Concepto de Autoestima (60 minutos)

Actividad 3. Autoestima, sus elementos y claves para fortalecerla (25 minutos)

2.- REFLEXIONES TEÓRICAS

“La autoestima es un concepto que abarca un sentido básico de la valía, de ser por principio competente y valioso. La autoestima se puede entender mejor como la suma de la autoconfianza y el autorrespeto. Refleja el juicio implícito que cada uno hace de su habilidad para enfrentar los desafíos de su vida, (para comprender y superar sus problemas) y acerca de su derecho a ser feliz (respetar y defender sus intereses y necesidades)”

“La autoestima es lo que cada uno siente por sí mismo, no lo que otros piensen y sientan sobre mí”.

“La autoestima es una conciencia que se autoafirma, una mente que se tiene fe, nadie genera esta experiencia, salvo uno mismo.”

3.- ACTIVIDADES

Actividad 1. Introducción al tema

Objetivo:

Los participantes explicarán de manera general el tema que se presentará y la forma de trabajo.

Duración:

5 minutos

Materiales:

Pizarrón, hojas de rotafolios, acetato o lámina con los objetivos y proyector de acetatos.

Descripción detallada:

Menciona al grupo los puntos clave del tema de autoestima que vamos a tratar y la forma en que serán abordados. Menciona y muestra los objetivos a cumplir, estableciendo retroinformación con los participantes sobre el contenido de los mismos.

Pregunta a los participantes sobre las expectativas que tienen con relación a este tema, y específicamente sobre lo que les gustaría aprender y aplicar en su vida diaria. Escribe en una hoja de rotafolios o en el pizarrón las expectativas expresadas por los participantes, para retomarlas al final aclarando lo que se va a lograr en este momento y lo que no, todo esto con la finalidad de “enquadrar” las actividades a realizar.

Recomendaciones:

Haz referencia a que los temas se trabajarán por separado, pero buscando una integración y, que al ser un taller, la parte medular del trabajo consistirá en la participación de cada uno de ellos para la integración del grupo de aprendizaje. Subraya que aun cuando los temas se separen por didáctica, en realidad comparten elementos y se encuentran interrelacionados.

Actividad 2. Dibujándome

Objetivos:

Las participantes valorarán la autoestima como un factor fundamental a desarrollar para su propio crecimiento reconociendo los elementos que la integran.

Duración:

60 minutos

Materiales:

Hojas blancas, lápices, marcadores y antifaces.

Descripción detallada:

Coloca en forma de círculo el número de sillas correspondientes a la mitad del grupo, dejando aproximadamente metro y medio de separación entre cada una.

Si no pueden ser en círculo, dispersa las sillas en todo el salón, procurando que haya una distancia mínima de $\frac{1}{2}$ metro entre una y otra.

Pide a los participantes que se numeren por 1 y 2, es decir, la mitad del grupo tendrá el número 1 y la otra mitad número 2.

Pide a los participantes con el número 2 tomen asiento, cierren los ojos y se coloquen los antifaces. A los participantes con el número 1, pide que elijan a una persona que conozcan poco o que no conozcan y permanezcan parados frente a ella.

Si alguna persona no tiene pareja, pídele que elabore una autodescripción con los mismos elementos de los demás.

Posteriormente haz un llamado de atención a quienes están sentados y diles que deben poner toda su atención a lo que van a escuchar y que deben permanecer en silencio.

Solicita a los participantes 1 se describan físicamente, para ello tienen 2 minutos. Pasado el tiempo, se describirán emocionalmente durante otros dos minutos. Finalmente, se describirán a sí mismos por medio de una metáfora, es decir, a partir de un objeto, persona o animal con el que se identifiquen por algunas características de ese objeto, animal o persona.

Ejemplo: "Soy como un árbol frondoso, con mucho follaje que doy sombra y me gusta jugar con el viento y la lluvia", "Me identifico con un delfín porque me gusta el agua, la libertad, porque son inteligentes", "Me identifico con Sor Juana Inés de la Cruz por su valentía para decir lo que pensaba y lo que sentía de manera poética".

Actividad 3. Inventario de la Vida**Objetivo:**

Analizar los factores de mi persona que influyen en el grupo y ampliar mi concepción del mundo y de la vida aplicando los elementos de la autoestima.

Duración:

45 minutos

Materiales:

Hojas con las ocho preguntas para que cada miembro del grupo trabaje. Lápices.

Descripción detallada:

Se reparten las hojas del cuestionario de “inventario de la vida” (del anexo de actividades) con las preguntas para cada participante. Cada uno debe escribir tantas respuestas a las ocho preguntas como se les ocurran, rápidamente y sin detenerse a reflexionar profundamente.

Ya que hayan terminado de responder los participantes, forma grupos de 4 o 5 personas para que compartan sus respuestas, unos con otros con la finalidad de establecer líneas de afinidad para el grupo.

Una vez realizada esta parte, se inicia la plenaria para retroinformarse sobre el resultado obtenido durante la reflexión en subgrupos y se comenta entre todos los ejercicios y la experiencia vivida.

Una pregunta que se puede realizar en plenaria es ¿De qué me doy cuenta cuando contesto mis preguntas? ¿De qué me doy cuenta al reflexionar con los demás sobre estos temas?

Recomendaciones:

Organiza esta actividad para que primero se realice de manera individual, porque vas a generar un estado de recuerdo y rememoranza en los participantes. Ve verificando en el grupo quienes van terminando de responder sus preguntas y cuando ya casi la mayoría lo haya hecho, pide que se dividan en subgrupos, numerándose del uno al número de subgrupos que vayas a formar.

Controla el tiempo de realización e informa que quienes no hayan terminado las preguntas, van a ir recordando cosas conforme escuchen a los demás platicar el resultado de su ejercicio y así podrán platicar sobre sus recuerdos.

Actividad Alternativa:**Actividad. Apreciando mi cuerpo****Objetivo:**

Los participantes valorarán su cuerpo y su salud a fin de quererlo y cuidarlo.

Duración: 45 minutos.

Material:

Figura humana en una hoja de rotafolio.

Descripción detallada:

Al centro del pizarrón o de una hoja de rotafolio se traza la silueta grande de una persona. Se invita al grupo a pasar una a una a dibujar los órganos principales y partes internas y externas del cuerpo. Al momento de pasar al pizarrón cada persona tendrá que decir por ejemplo: “Yo aprecio mis manos, porque me permiten saludar y acariciar”. Todos irán dibujando y diciendo, al mismo tiempo, por qué aprecian esa parte de su cuerpo.

Esta dinámica puede tener una variación: todos escriben una carta a una parte de su cuerpo.

Querida mano, hola pie, mi corazón.....> y la comparten con los demás

Recomendaciones:

Es importante que el grupo tenga claro que el objetivo del ejercicio es la valoración de nuestro cuerpo.

Inicia con el grupo una reflexión acerca de ¿qué tanto me conozco?, ¿qué parte de mi cuerpo puedo reconocer con mayor facilidad?, ¿qué parte de mi cuerpo no puedo reconocer?, ¿qué parte de mi cuerpo reconozco? etc.

TERCER TALLER DE SENSIBILIZACIÓN

NOMBRE DE LA SESIÓN: Motivación

1.- ESTA SESIÓN...

El tema de la motivación es fundamental para lograr sensibilizar al personal de salud y promover su Desarrollo Humano.

Obviamente, la motivación la podemos hallar en muchos ámbitos de la vida, no solamente en aquellos netamente productivos. En esta ocasión nos ocuparemos de ella en el ámbito de la formación de los prestadores y prestadoras de servicios de salud. Recordemos que trabajamos con y para personas; que somos parte de procesos, por lo que resulta fundamental conocer y reconocer cuáles son nuestras razones para actuar en nuestra vida cotidiana y movernos en torno a metas o a la satisfacción de necesidades.

Objetivo General:

Las y los participantes, reconocerán la relación de la motivación con las necesidades y su influencia en la vida personal.

Duración:

155 minutos

Contenido:

Introducción

Definición de motivación

Jerarquía de necesidades propuesta por Abraham Maslow

Algunas claves para asegurar la motivación

Secuencia de Actividades:

Actividad 1. Introducción al tema, definición de motivación (25 minutos)

Actividad 2. Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow (70 minutos)

Actividad 3. Satisfaciendo mis necesidades (25 minutos)

Actividad 4. Influencia de la motivación en nuestra vida

2.- REFLEXIONES TEÓRICAS

Seguramente hemos escuchado hablar acerca de la motivación; hemos oído expresiones como “necesito motivación”, “los jefes no me motivan”, “aquí no hay motivación”, “debemos motivar al personal”, y muchas otras más, generalmente se asocia el vocablo a la “recompensa” que se recibe por un trabajo o tarea, esperada en sí misma, no por la gratificación que pudiese proporcionar la realización de la actividad. No obstante, ¿QUÉ ES LA MOTIVACIÓN?

Desde su propio significado, motivar significa mover, en el sentido más amplio del propio término. Los motivos son aquellas razones que determinan que se haga algo.

Autorrealización
Necesidades de estima
Necesidades sociales
Necesidades de seguridad
Necesidades fisiológicas

3.- ACTIVIDADES

Actividad 1. Introducción al tema y definición de motivación

Objetivo:

Las y los participantes elaborarán con sus propias palabras el concepto de motivación

Duración:

15 minutos

Materiales:

Acetatos, proyector de acetatos, hojas de rotafolio, marcadores, pizarrón y gises, cinta para pegar.

Descripción detallada:

- Introduce al tema con los aspectos incluidos en “reflexiones teóricas”.
- Usa acetatos, láminas elaboradas, rotafolio o pizarrón.
- Pregunta al grupo ¿Qué es un motivo?
- Retoma de las participaciones los elementos que sean útiles para la construcción del concepto de motivación.
- Las palabras o frases clave para ello pueden ser: “Las razones que tenemos”, “Lo que me mueve a actuar”, “Satisfacer una necesidad”, “Un estímulo”, “Lograr lo que quiero”.
- Plantea al grupo las preguntas ¿Qué es una necesidad?, ¿Cómo se relaciona con la motivación?

Retoma elementos de las intervenciones de los y las participantes para fortalecer la definición de necesidad y su relación con la motivación.

Agradece las participaciones. Retoma los elementos para formar el concepto, elabóralo con el grupo y pregunta si están de acuerdo o quisieran agregar o cambiar algo.

Recomendaciones:

Si no cuentas con proyector o con acetatos, prepara de antemano tus láminas en hojas de rotafolio, para no distraer al grupo o procura ir escribiendo en el pizarrón.

Retoma el concepto que formó el grupo. Deja a la vista el concepto de necesidad y su relación con la motivación para trabajar el siguiente ejercicio.

Aclara dudas, reafirma los conceptos que construyeron juntos y prepara al grupo para la siguiente actividad a realizar la cual se efectuará usando “corrillos”.

Actividad 2. Jerarquía de necesidades de Abraham Maslow

Objetivo:

Las y los participantes reconocerán los elementos que componen la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow.

Duración:

60 minutos

Materiales:

5 tarjetas con preguntas escritas, una para cada nivel de la pirámide de Maslow, 1 tarjeta con dos preguntas para el grupo en plenaria; marcadores, cinta para pegar, pirámide para armar de la jerarquía de Maslow.

Descripción detallada:

- Menciona al grupo las instrucciones del ejercicio, la relación que existe entre la motivación y la jerarquía de las necesidades de Maslow. Revisa las reflexiones teóricas. Procura contextualizar el ejercicio estableciendo cuales van a ser los productos conceptuales que van a obtener.
- Forma cinco equipos con el grupo.
- Entrega a cada equipo una tarjeta con las preguntas a trabajar.
- Informa al grupo que tienen que revisar las tarjetas y discutir entre ellos las preguntas que se les plantean, sacando conclusiones que posteriormente se expondrán en plenaria. Cada subgrupo nombrará a un o una representante, para exponer las conclusiones.
- Solicita a los equipos que inicien la deliberación acerca de las preguntas planteadas y lleguen a un consenso. Tienen para ello 30 minutos.
- En tanto los equipos deliberan, coloca sobre una mesa las secciones de la pirámide en forma desordenada.
- Al término de los 30 minutos de deliberación, solicita que cada “representante” exponga las conclusiones de su pequeño grupo y pase a colocar en el pizarrón la sección de la pirámide que le corresponde, buscándola en la mesa.
- Cada equipo cuenta con cinco minutos para exponer conclusiones, buscar su sección de la pirámide y colocarla en el pizarrón o el lugar elegido para ello.

- Los equipos no necesariamente, deben pasar en orden estricto. Si no lo hacen de manera progresiva o jerárquica, dará la idea al ejercicio de estar armando un rompecabezas, lo que te servirá para “amarrar” las respuestas de las últimas preguntas para el grupo en plenaria y hacer el cierre del ejercicio.
- Una vez que hayan expuesto todos los equipos y que hayan terminado de armar la pirámide, plantea al grupo en plenaria las dos preguntas de la sexta tarjeta. Pide que respondan una a la vez.

Recomendaciones:

Puedes elaborar previamente una pirámide por secciones para ser armada por el grupo.

También puedes dibujarla en el pizarrón o llevar el esquema en una hoja de rotafolio y solicitar que anoten la necesidad que les tocó analizar.

Camina entre los grupos de trabajo, y si lo crees necesario orienta las discusiones.

Actividad 3. Identificando mis necesidades

Objetivo:

Las y los participantes tomarán conciencia de sus propias necesidades.

Duración:

30 minutos

Materiales:

Hojas blancas o el cuaderno de cada participante, lápiz o bolígrafo.

Descripción detallada:

- Con el grupo en plenaria, cada participante deberá analizar y responder las siguientes preguntas, anotando en su bitácora sus reflexiones.
- ¿Qué necesito?
- ¿Cuáles son mis necesidades en cada uno de los niveles de la pirámide?
- ¿Cuáles de estas necesidades son más importantes para mí?
- ¿Cómo las satisfago?
- ¿Cómo influye la búsqueda de satisfacción de mis necesidades en mi motivación?
- Pregunta si alguien quiere compartir su reflexión personal. Si no hay participación espontánea. Recalca que no existen respuestas correctas o más importantes que otras, sino que es la reflexión que cada cual realizó y por tanto, hay que escucharlas con respeto. Si aún con esto no hay respuestas pon un ejemplo y comenta con ellos tus propias necesidades y así puedes propiciar que algunos compartan sus reflexiones.
- Plantea al grupo las preguntas del ejercicio, escucha algunas respuestas, agradece y concluye sobre lo que nos vincula unos a otros y con lo parecidos que somos en cuanto nuestras necesidades. Procede al cierre.

Recomendaciones:

Escucha atentamente. Es importante que el grupo reflexione acerca de sus necesidades, ya que sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento y lo encaminan hacia el logro de objetivos individuales.

Además de que funcionan como iniciadores del ciclo motivacional nos ayudan a marcar metas en la vida.

Actividad 4. El Niño Pequeño

Objetivo:

Las y los participantes tomarán conciencia de la influencia de la motivación en la vida diaria.

Duración:

50 minutos

Materiales:

Cuento “El Niño Pequeño”, una copia por participante (Anexo), pizarrón y gises u hojas de rotafolio y marcadores.

Descripción detallada:

Divide al grupo en equipos, de acuerdo al tamaño del grupo, (no más de cinco participantes por cada equipo). Reparte a cada integrante una copia del cuento “El Niño Pequeño”.

Pide al grupo que lea de manera individual el cuento.

Solicita que en equipo, reflexionen y lleguen a acuerdos acerca de las siguientes preguntas: ¿Qué sensación me deja la lectura?, ¿En qué se parece a mi vida cotidiana?, ¿Cómo relaciono la lectura con la motivación? y ¿De qué me doy cuenta? Tienen para ello 20 minutos.

Cada equipo contará con 3 minutos para compartir sus acuerdos.

Agradece las participaciones. Retoma elementos para el cierre.

Actividad Alternativa:

Objetivo:

Las y los participantes iniciarán un proceso de planeación de objetivos y actividades que los lleven al logro de metas.

Duración:

90 minutos

Materiales:

Hojas blancas, lápices y gomas de borrar.

Descripción detallada:

Inicia el ejercicio con esta reflexión:

- “Plantea una frase que: felices aquellos que tienen sueños y están dispuestos a pagar el precio por hacerlos realidad”
- Para poder visualizar los objetivos y las metas que se desean es importante ir a lo más profundo del ser, “tocar” lo que el “yo” profundo desea, sueña, anhela. Plantearse la siguiente pregunta: ¿Qué me encantaría que se diera en mi vida, en cada una de las áreas, física, afectiva, social, espiritual, profesional?

Recomendaciones:

Retoma los conceptos de motivación y el impacto que tiene en el logro o no de lo que deseamos. Permite que las y los participantes reflexionen libremente sobre el cuestionario para que hagan una conexión con sus recuerdos y emociones. Insiste que lo anoten en sus Bitácoras para que quede por escrito y puedan dar continuidad a la reflexión.

Cuestionario “Convierto en realidad mis sueños”.

Instrucciones: Responde, reflexionando profundamente, a las siguientes preguntas.

Sueños de la vida: ¿Qué sueños de la vida tienes? Lístalos.

Realidades de la vida: ¿Cuál es la realidad de la vida en relación a tus sueños? Enlista tanto las realidades que favorecen tus sueños, como las que podrían impedir su realización.

Plan de acción: ¿Qué estás haciendo o qué puedes hacer para superar los obstáculos que la realidad te plantea para realizar tus sueños?

CUARTO TALLER DE SENSIBILIZACIÓN

NOMBRE DE LA SESIÓN: Actitudes Productivas

1.- ESTA SESIÓN...

En esta sesión se revisan aspectos relacionados con las actitudes productivas y cómo éstas influyen en nuestra vida personal y laboral. Se mezclan técnicas de exposición, participación grupal y de reflexión individual.

Objetivo General:

Las y los participantes: Reconocerán la importancia de mantener una actitud productiva y tomarán conciencia de la necesidad de buscar cambios de actitud que les permitan vivir mejor.

Duración:

95 minutos

Contenido:

Introducción al tema

Definición de actitud

Actitudes productivas y no productivas

Actividad 1. Introducción al tema (10 minutos)

Actividad 2. Concepto de actitud (55 minutos)

Actividad 3. Importancia de lograr cambios de actitud.

2.- REFLEXIONES TEÓRICAS

Tener actitudes productivas o positivas es una cuestión personal; cada cual tiene la responsabilidad de adoptarlas o no, según su propia perspectiva, nadie puede forzarnos a cambiar nuestra actitud personal; por tanto, el cambio hacia actitudes productivas o positivas es resultado de nuestra experiencia, decisión y de la interacción con los demás y las demás.

La predisposición del individuo a conducirse en una u otra forma suele reflejarse en sus actitudes y en otros “motivos” que socialmente son adquiridos.

La actitud se puede definir como “la tendencia o predisposición del individuo a evaluar en cierta forma un objeto o un símbolo del mismo”, también se puede decir que es “una reacción emocional y mental ante una situación”.

La actitud de un individuo frente a algo es su predisposición a ejecutar, percibir, pensar y sentir con relación a ello.

3.- ACTIVIDADES

Actividad 1. Introducción al tema

Objetivo:

Las y los participantes reconocerán los elementos que se abordan en el tema de actitudes productivas y su impacto en el ámbito personal, laboral y social.

Duración:

15 minutos

Materiales:

Acetatos, proyector de acetatos, pizarrón y gises, hojas de rotafolio y marcadores

Descripción detallada:

Presenta el objetivo del tema.

Por medio de exposición realiza una introducción al tema resaltando la importancia de tener actitudes productivas o positivas.

Ejemplifica con cuestiones cotidianas la diferencia entre actitudes positivas y negativas.

Recomendaciones:

- Si no cuentas con acetatos o con proyector, elabora hojas de rotafolio o utiliza el pizarrón o pintarrón.
- Pide a los participantes den ejemplos de actitudes productivas y no productivas que vivimos a diario, tanto en lo personal como en lo laboral.
- Es necesario aclarar que a veces una actitud productiva para algunos, no necesariamente es positiva para otros, ejemplo: un delincuente puede planear perfectamente el delito a cometer, sin embargo para la sociedad su conducta es reprobable. Es decir las conductas y actitudes productivas están inmersas dentro de normas sociales y los valores de cada quien.

Actividad 2. Concepto de actitud; actitudes productivas y no Productivas

Objetivo:

Las y los participantes construirán en forma colectiva el concepto de actitud productiva.

Duración:

35 minutos

Materiales:

Hojas de rotafolio y marcadores ó pizarrón y gises.

Descripción detallada:

- A través de una lluvia de ideas recuerda con el grupo los conceptos de actitud y motivación, haciendo diferencia entre ambos y resaltando la relación estrecha que tienen.
- Formula al grupo la pregunta, ¿Qué piensan ustedes que es una actitud?,
- Espera a que te vayan respondiendo y anota en una hoja de rotafolios, las palabras o frases que te digan.
- Revisa cada uno de los conceptos o frases vertidas en la hoja de rotafolios y ve parafraseando el concepto que ya conoces. Subraya las frases o palabras que sean claves para construir la definición de actitud y al final de la revisión, establece el concepto con las palabras del grupo. Escríbelo en otra hoja de rotafolios para que quede presente durante los trabajos realizados a actitudes productivas y que se puedan remitir a él cuando sea necesario.
- Después menciona los componentes de las actitudes y cómo actúa cada uno. Consulta el apartado de reflexiones teóricas. Apóyate escribiendo en hojas de rotafolios.
- Solicita al grupo ejemplos de la influencia de nuestras actitudes no productivas en el trabajo y en la vida cotidiana.
- Enfatiza la importancia de mantener actitudes productivas en el ámbito laboral y personal.

Recomendaciones:

- Mantén la atención del grupo pidiendo opiniones y haciendo preguntas dirigidas.
- Subraya que una actitud positiva generalmente es una disposición abierta a visualizar los problemas como oportunidades de crecimiento; en lugar de buscar excusas o justificaciones, se buscan soluciones o planes de acción.

- En esta búsqueda de soluciones se obtienen ideas creativas y se clarifican opciones para experimentar.

Actividad 3. El Puente

Objetivo:

Las y los participantes tomarán conciencia de las diferentes actitudes individuales ante una situación de grupo.

Duración:

45 minutos

Materiales:

Piedras simuladas de papel o cartón (para calcular la cantidad de éstas, considera el total de participantes del grupo y resta 5), cinta para pegar.

Descripción detallada:

- Informa al grupo que imaginen que son un grupo de amigos y amigas que fueron de excursión a la selva o al bosque, en algún momento se presenta una contingencia y se extravían. Saben que el camino de regreso a casa se encuentra del otro lado de un río que está frente a ellos. No cuentan con herramientas, ni instrumentos, ni medio de transporte, más que sí mismos.
- Se trata de que el grupo entero cruce el río imaginario formando un puente con las piedras que se entregan a los participantes.
- Marca el cauce del río con cinta para pegar, éste debe ser más ancho que el puente que formarían las piedras.
- Entrega las piedras al grupo. Del total de participantes resta cinco, esta es la cantidad de piedras que se necesitan para la dinámica. Por ejemplo, si son 30 personas darás 25 piedras.

Las reglas son:

Todos (as) tienen que cruzar el río

Tienen que tratar de llegar con todas las piedras

En cada piedra sólo puede estar parada una persona

Cada persona carga su piedra

No pueden pisar fuera de las piedras

Al “mojarse” en el río pierden al jugador y a su piedra

Las piedras se deben colocar para pasar sobre ellas

El viento y/o la corriente pueden llevarse las piedras sueltas que serán pérdidas para el grupo

No se pueden cortar las piedras

El grupo decide cómo organizarse

Recomendaciones:

Las instrucciones deben quedar muy claras, para ello pide a alguien que repita las indicaciones para confirmar.

El espacio que se requiere es amplio. Debes quitar todo obstáculo y sobre todo aquellos muebles o artículos que por la emoción del grupo puedan provocar un accidente.

Señala el tiempo con el que se cuenta para realizar el ejercicio y da inicio a su desarrollo.

Actividad Alternativa

Actividad 1. Mis actitudes y mi plan de vida Objetivo:

Las y los participantes tomarán conciencia del impacto que tienen nuestras actitudes en el transcurso de nuestra vida.

Duración:

40 minutos

Materiales:

bitácora, lápices o bolígrafos.

Descripción detallada:

Solicita que en su bitácora elaboren una lista de cinco eventos que en su vida vienen perdiendo fuerza o importancia, que pasan a un segundo plano o se alejan: una amistad, un trabajo, una relación afectiva que tal vez llega a su fin. Una actitud interior o un sentimiento que cambian y pueden transformar, una parte de su filosofía de la vida o un aspecto de sus opiniones políticas.

Enfatiza que se concentren en algo que cambia, sin que todavía esté transformado del todo.

Cuando hayan terminado la lista, pide que escriban cinco eventos que empiezan, que se hallan en cambio, que todavía no se concretan en nuestra vida: un amigo, un interés nuevo o un mayor deseo de viajar. Solicita que procuren ser concretos.

Para lo anterior tienen 15 minutos.

Cuando esté listo el grupo pide que seleccionen un elemento de la segunda lista que les interesa de modo particular y escriban sobre él una breve consideración respondiendo las siguientes preguntas:

Para lo anterior tienen 15 minutos.

En plenaria comenta la experiencia vivida. Tienes 10 minutos

Recomendaciones:

Retoma los conceptos de actitudes productivas y no productivas y el impacto que tienen éstas en el logro o no de lo que deseamos. La importancia de tener claras las cosas que deseamos y qué estamos haciendo para lograrlas.

V. SESIÓN ABRIENDO CANALES PARA...

Después de haber realizado un viaje inicial hacia el interior de nosotros, el cual nos ha permitido ponernos en contacto con nuestros conceptos, emociones, necesidades y metas, además de reconocer las actitudes que adoptamos cotidianamente; podemos ahora hacer una aproximación a “darnos cuenta” de que, no obstante las particularidades, NO somos individuos aislados y que en

todo momento formamos parte de grupos humanos de muy diversa naturaleza y con propósitos variados.

En esta sesión del trabajo se invita a reflexionar cómo la forma de ser de cada uno repercute en la conformación de equipos de trabajo y cómo todo el bagaje personal que cada uno lleva consigo, influye en el establecimiento de relaciones humanas y en la construcción de un “yo con un nosotros”.

Un trabajo en equipo que busque ser eficaz y productivo, requiere que sus integrantes estén concientes de la importancia que tiene conocer sus necesidades individuales, motivaciones y actitudes hacia lo que el equipo realiza y hacia las metas que quiere lograr.

Una de las esferas de nuestra vida en la que el Trabajo en Equipo toma particular importancia, es el ámbito laboral, al que aportamos gran parte de nuestro tiempo y energías; es aquí donde tenemos vía libre para desarrollar nuestras habilidades para relacionarnos con los demás, para establecer formas de comunicación que coloquen a las personas en el centro, y en este sentido, realizar un trabajo con resultados satisfactorios, tanto en el aspecto personal para los integrantes, como en el logro de las metas colectivas.

RELACIONES HUMANAS

ESTA SESIÓN...

En este apartado abordaremos el tema de las relaciones humanas. El conocimiento de la dinámica de las relaciones humanas nos proporcionará elementos que nos permitirán propiciar, de manera consciente, la convivencia armónica y productiva.

Al mismo tiempo, se correlaciona la importancia de la autoestima en las relaciones humanas ya que de ella depende, en buena medida, nuestra actitud cuando interactuamos con el resto de las personas.

Las relaciones humanas armónicas nos llevan a lograr una convivencia productiva en todos los ámbitos de nuestra vida (familiar, laboral, social, etc.) cuando respetamos los principios básicos que deben aplicarse a las mismas y que en esta sesión conoceremos. Es importante así mismo, reconocer la trascendencia de las relaciones humanas como fundamento positivo para la comunicación y la colaboración en el trabajo en equipo y el logro de los objetivos comunes.

Objetivo General: Las y los participantes tomarán conciencia de la trascendencia de las relaciones humanas identificando los aspectos que intervienen en su dinámica, principalmente en el ámbito laboral.

Duración: 135 minutos Contenido:

Las relaciones humanas.
Dinámica de las relaciones humanas.
Barreras de las relaciones humanas.

Facilitadores de las relaciones humanas.

Secuencia de actividades:

Actividad 1. Introducción y objetivo al tema (10 minutos)

Actividad 2. Facilitadores de las relaciones humanas (75 minutos)

Actividad 3. Principales barreras de las relaciones humanas (50 minutos)

REFLEXIONES TEÓRICAS

Debido a la naturaleza gregaria del ser humano, permanentemente establecemos relaciones con otras personas en diferentes ámbitos de nuestra vida; de ahí que las relaciones humanas se definan como la dinámica que se establece entre dos o más personas. Se refieren al trato que establecemos con quienes nos rodean y a la manera como interactuamos; siempre permeada por nuestros propios conceptos, la aceptación de nosotros mismos, nuestros valores, personalidad y dentro de contexto social.

Las relaciones humanas se pueden clasificar como:

Primarias: Cuando el intercambio es de carácter afectivo con personas que pertenecen a nuestra familia de origen, pareja o amigos.

Secundarias: Se dan con otras personas en la escuela (maestroalumno), el trabajo (jefe-colaborador, entre colaboradores) y con personas de otras profesiones cuyos servicios solicitamos en algún momento o tenemos relación con ellas en una forma circunstancial.

Trataremos de enfocarnos con más énfasis en lo que se refiere a las relaciones humanas en el ámbito laboral.

ACTIVIDADES

Actividad 1. Introducción y objetivo de la sesión Objetivos:

Las y los participantes registrarán el objetivo del tema, y la dinámica de la sesión.

Duración:

10 minutos

Descripción detallada:

Retomando lo que se abordó en la sesión “Conociéndome”, haz la introducción y la correlación que existe entre el desarrollo individual basado en una autoestima fortalecida y los elementos que nos brinda ésta para establecer nuestras relaciones humanas en general, y en particular, en el ámbito laboral.

Materiales: Lámina o acetato con el objetivo de la sesión escrito, pizarrón, marcadores, hojas de rotafolios, proyector de acetatos.

Recomendaciones:

- Es necesario que estés presente durante el desarrollo de la sesión
- “Conociéndome” o mínimo en el cierre para retomar algunos aspectos y enlazarlos con las relaciones humanas.

- Inicia la sesión pidiendo a los asistentes que comenten los aspectos que rescataron de los ejercicios individuales de la sesión anterior.
- Haz las acotaciones necesarias para centrar el tema y menciona el objetivo.
- Da pie para el inicio del ejercicio.

Actividad 2. Facilitadores de las relaciones humanas

Objetivo:

Las y los participantes identificarán algunos elementos básicos para propiciar relaciones humanas satisfactorias en el ámbito laboral.

Duración:

75 minutos

Materiales:

Plantilla del rompecabezas en una cartulina o papel grueso. (Una por equipo), tijeras (una por equipo), regla de acuerdo al tamaño del dibujo.

Clave para la demostración del resultado correcto del rompecabezas para el capacitador o capacitadora.

Descripción detallada:

Forma equipos de 5 personas. Tienes cinco minutos.

Pide un voluntario por equipo. Procura que participen aquellos que no lo han hecho. Explícales que su función será la de observador, que no pueden hablar ni hacer ninguna señal. Entrégales la Guía de observación, no deben enseñarla al resto de su equipo.

Entrega a cada equipo una plantilla del rompecabezas. Explica que la tarea consiste en hacer un cuadrado. Hay que cortar la plantilla, mediante sólo dos cortes rectos y ensamblar las piezas sin dejar ninguna fuera. Cada equipo debe formar un cuadrado. Todos los integrantes deben participar.

Recomendaciones:

De manera anticipada ensaya la solución del rompecabezas para familiarizarte con él. De cualquier forma, recuerda que el objetivo principal del ejercicio consiste en rescatar los elementos facilitadores de las relaciones humanas armónicas, del propio proceso; no necesitamos expertos armadores de rompecabezas, sino personas que tengan mejores y mayores herramientas para establecer, mejorar o mantener relaciones con otras personas.

Puedes dividir el pizarrón en cuatro partes para anotar lo correspondiente a cada elemento observado. También puedes pedir voluntarios y hacer anotaciones en hojas de rotafolios, asignándoles un punto de la guía a cada uno.

Actividad 3. Principales barreras de las relaciones humanas

Objetivo:

Las y los participantes identificarán las barreras y los facilitadores presentes en nuestras relaciones humanas.

Duración:
50 minutos

Materiales:
14 tarjetas con las barreras de la comunicación.

Descripción detallada:

- Pide 14 voluntarios del grupo, a 13 de ellos entrégales una tarjeta que contenga una barrera para establecer relaciones humanas armónicas (ver anexo de actividades).
- Indícales que, de acuerdo a la información contenida en cada tarjeta, ellos tendrán que responder a la persona que acudirá a pedir su opinión o apoyo para darle solución a un problema.
- Al participante número 14 pídele que piense en algún problema del que desee encontrar una solución, ya que lo expondrá a cada uno de los compañeros voluntarios con el propósito de considerar varias opciones para la solución del mismo.

Recomendaciones:

Elabora una lámina, acetato o realiza lectura comentada con los puntos de los facilitadores que se encuentra en reflexiones teóricas.

Prepara un mapa mental para recordar las barreras de las relaciones humanas y otro de cómo podemos atravesarlas.

Prepara previamente las tarjetas con las barreras de comunicación.

ACTIVIDAD ALTERNATIVA

Actividad. “Cómo me relaciono”

Objetivo:

Las y los participantes tomarán conciencia de algunas formas de comportamiento propio que facilitan las relaciones humanas.

Duración:
40 minutos

Materiales:
Lápices, cuestionarios “¿Cómo me relaciono?”, uno para cada participante.

Descripción detallada:

Entrega a cada uno de los participantes un cuestionario.

Pide que lo contesten, para ello tienen 20 minutos.

Al término del tiempo, pide a quien quiera participar, comentar cómo se sintió al responder el cuestionario y si se dio cuenta de algo.

Recomendaciones:

- Mantente cerca del grupo por si existe alguna duda para resolver el cuestionario.
- Pregunta al grupo en general, ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué les deja el cuestionario?, ¿Pudieron darse cuenta de algo?, ¿Con qué reflexiones se quedan?
- Si no hay voluntarios para compartir, pide que sus reflexiones las anoten en su bitácora.
- La relación con nuestro prójimo nos estimula a interactuar con nuestros principios y valores profundos, de manera armónica, auténtica, creativa y cooperativa mejorando nuestra seguridad personal y nuestro sentimiento de valía.

Cuestionario “Como me relaciono”

Marca con una palomita la descripción que se ajuste a tu comportamiento actual.

Mis relaciones interpersonales con las personas clave en mi vida suelen ser armoniosas.

Yo participo de varias maneras en el mejoramiento de la vida de otros.

Con acciones concretas soy parte de la felicidad de otros.

Reviso constantemente y trato de mejorar mis actitudes hacia los demás.

Al levantarme me he preguntado alguna vez si las personas con las que vivo son felices.

Disfruto los diálogos profundos.

Siento que soy todo lo expresivo (a) que me gusta ser.

¿Hacia dónde voy con mi comportamiento actual?

¿A dónde quiero llegar?

¿Qué puedo hacer para mejorar mis relaciones interpersonales con mi familia, compañeros de trabajo y amistades?

¿De qué me doy cuenta en este momento?

COMUNICACIÓN ASERTIVA

ESTA SESIÓN...

Roberto miró su reloj a las 7:15 PM, sabía que Laura estaría furiosa y preocupada. Su jefe le había pedido exactamente a las 4:55 PM preparar el reporte para la junta del consejo que se llevaría a cabo a las 8:15 de la mañana siguiente.

Enojo, confusión e impotencia son el resultado de situaciones como ésta, ¿Cómo poder comunicarnos cuando tales sentimientos de frustración surgen en nuestro interior? No existe una respuesta fácil, pero es posible lograrlo si estamos dispuestos a hacer un esfuerzo.

En esta sesión expondremos los elementos clave para establecer una comunicación asertiva, en las relaciones interpersonales cotidianas. La asertividad es una herramienta para lograr más igualdad en nuestras relaciones, para evitar el sentimiento de malestar que nos invade cuando no podemos expresar lo que realmente queremos.

Todos necesitamos ayuda en ciertas ocasiones para lograr una comunicación interpersonal eficaz. ¿Cómo debemos responder cuando ...

...deseamos finalizar una conversación telefónica durante el horario de trabajo?
...un compañero de trabajo nos incomoda?
...un compañero de trabajo escucha el radio a todo volumen y no nos permite trabajar?
...deseamos utilizar el teléfono y alguien ha estado realizando una llamada personal durante 15 min?

Duración: 85 minutos

Contenido:

Introducción y objetivos
Concepto de comunicación asertiva
Inventario de asertividad

Secuencia de Actividades:

Actividad 1. Introducción al tema (5 minutos)
Actividad 2. Concepto de comunicación asertiva (10 minutos)
Actividad 3. Inventario de asertividad (70 min)

REFLEXIONES TEÓRICAS

La comunicación es la “línea” que mantiene unidas a una o más personas, mientras exista la productividad, el interés y la satisfacción de ambas partes.
Para que una relación social se desarrolle, las dos partes deben tener por lo menos un grado mínimo de Asertividad en su trato mutuo.

La palabra Asertividad proviene del latín “assertus” que significa asegurar o poner en claro.

En este sentido, ser asertivo consiste en comunicar a otros quiénes somos, qué hacemos, qué deseamos, qué esperamos de la vida.

ACTIVIDADES

Actividad 1. Introducción al tema

Objetivo:

Las y los participantes obtendrán un panorama general acerca de la comunicación asertiva y su importancia.

Duración:

15 minutos.

Materiales:

Hojas de rotafolios, proyector de acetatos, acetatos, marcadores, masking tape.

Descripción detallada:

Presenta al grupo una breve introducción sobre la importancia de la comunicación retomando algunos aspectos que consideres relevantes de las relaciones

humanas, haciendo énfasis en que nuestras relaciones interpersonales deben estar mediadas por la comunicación asertiva, posteriormente menciona los objetivos, el contenido y la metodología que se llevará a cabo durante la actividad.

Recomendaciones:

Previamente elabora una lámina o un acetato con los objetivos para que los muestres al grupo. Recuerda que en la introducción se proporciona información breve sobre la relación que tiene la comunicación asertiva con los temas que se han presentado con anterioridad.

Menciona que a continuación se revisará el concepto de comunicación asertiva.

Actividad 2. Concepto de Comunicación Asertiva

Objetivo: Las y los participantes elaborarán con sus propias palabras el concepto de comunicación asertiva.

Duración: 30 minutos

Materiales:

Hojas de rotafolios, proyector de acetatos, acetatos, marcadores y masking tape.

Descripción detallada:

A través de una lluvia de ideas recuerda con el grupo los elementos de la comunicación y de las relaciones humanas, resaltando comunicación verbal y no verbal.

Formula al grupo la pregunta ¿Qué piensan ustedes que es la comunicación asertiva? Espera a que te vayan respondiendo y anota en una hoja de rotafolios las palabras o frases que te digan.

Revisa cada uno de los conceptos o frases vertidas en la hoja de rotafolios y ve parafraseando ese concepto con el que tú ya conoces. Subraya las frases o conceptos que sean claves para construir la definición de comunicación asertiva, y al final de la revisión, establece el concepto con las palabras del grupo. Escríbelo en otra hoja de rotafolios para que quede presente durante los trabajos realizados para comunicación asertiva y puedan remitirse a él cuando sea necesario.

Después, menciona los derechos asertivos y las cualidades del comportamiento asertivo. Consulta el apartado de reflexiones teóricas.

Apóyate escribiendo en hojas de rotafolios.

Solicita al grupo ejemplos de la comunicación asertiva en el trabajo y en la vida cotidiana.

Recomendaciones:

- Prepara con antelación el concepto que se encuentra en la sección de
- Reflexiones Teóricas de esta guía.

- Comenta que el aprender a ser asertivos no es una tarea fácil, ya que se requiere de una autoestima fortalecida, estar motivado y contar con actitudes productivas, sin olvidar las relaciones humanas. Conforme nosotros apliquemos esos derechos asertivos en nuestros contactos con los demás, se hará costumbre y de esta forma nos comunicaremos mejor con nuestra familia, amigos, compañeros de trabajo, etc.
- Proporciona tiempo al grupo para que escriban en su “bitácora” las conclusiones que obtuvieron una vez revisado el tema.

TRABAJO EN EQUIPO

ESTA SESIÓN...

En esta sesión se exponen las herramientas básicas para llevar a la práctica el Trabajo en Equipo.

El contenido para este tema se organizó de la siguiente forma:

- Características necesarias para la integración y funcionamiento del equipo de trabajo,
- Características necesarias para desempeñarse como líder del equipo de trabajo, Herramientas clave para el manejo del equipo de trabajo e Identificación y solución de problemas relacionados con el trabajo en equipo.
- La técnica que hemos elegido es la de taller, razón por la cual la exposición es limitada y el trabajo en subgrupos está privilegiado. Las dinámicas y juegos que proponemos para el desarrollo del tema, se describen de manera detallada y se dan algunas sugerencias para realizar variantes de las mismas.
- Objetivo General: Las y los participantes identificarán los elementos que ayudan a cumplir los objetivos y metas en el trabajo de equipo y reconocerán la importancia de la integración y colaboración entre los integrantes para cumplir con los objetivos y metas planteadas.

Duración: 85 minutos Contenido:

Introducción.

Características necesarias para la integración y funcionamiento del equipo de trabajo.

Características necesarias para desempeñarse como líder de un equipo de trabajo.

Herramientas clave para el buen funcionamiento del equipo de trabajo.

Ser un miembro efectivo en el equipo.

Secuencia de Actividades:

Actividad 1. Introducción (10 minutos)

Actividad 2. Los icosaedros (75 minutos)

REFLEXIONES TEÓRICAS

Durante toda nuestra existencia formamos parte de grupos, de diferente naturaleza y con diversos fines; cuando los fines son específicos y las personas se reúnen con una tarea en común y cada integrante cumple una función

particular, podemos hablar de un equipo. En un equipo las energías individuales organizadas y encaminadas a la consecución de un objetivo, resultan en productos mayores que la suma de esas mismas energías.

Los equipos están formados por personas, desde esta premisa básica, que pareciera obvia, se aborda el tema. Nos interesa colocar en el centro de atención a los integrantes de un equipo, con su diversidad y particularidad, como personas.

Como parte del proceso de sensibilización, la experiencia real de participar en equipos, como miembros activos y no como observadores o receptores de conceptos, es la parte central para lograr tomar conciencia de cómo nos manejamos en un equipo de trabajo, cuáles son las actitudes, motivaciones, razones para actuar o no; cómo beneficia al crecimiento de cada individuo colaborar en equipo, o en su defecto, lo limita; qué beneficios aportan al crecimiento de los demás miembros del equipo, cómo pueden mejorar la actividad dentro de él y hacer más productiva y eficaz su participación dentro del mismo.

ACTIVIDADES

Actividad 1. Introducción al Tema

Objetivo:

Las y los participantes registrarán los objetivos del tema y la forma de trabajo durante esta primera parte.

Duración:

10 minutos

Materiales: Pizarrón, gises de colores ó pintarrón, plumones de colores al agua, acetatos, proyector de acetatos.

Descripción Detallada:

Expón el objetivo del tema y la metodología para abordarlo. Aclara dudas. Inicia con una introducción en la que subrayes la importancia de la colaboración y en la suma de energías individuales para lograr metas colectivas efectivas.

Retoma elementos de los temas de “Conociéndome” (Autoestima. Motivación y Actitudes Productivas), así como los otros de “Abriendo canales para...” (Relaciones Humanas y Comunicación), para hacer enlaces.

Recomendaciones:

- No olvides hacer énfasis en que los temas se manejan de forma integrada; el ejercicio que haremos a continuación retomará las experiencias del trabajo del día.
- Recuerda que somos un grupo de personas trabajando para un mismo objetivo: promover un Arranque Parejo en la Vida, entretejiendo esfuerzos para lograrlo.
- Confirma a través de una o dos preguntas que los objetivos de la presentación del tema quedaron claros.

- Reafirma que será el grupo quien realizará la mayor parte del trabajo y que su participación activa es necesaria para el logro de los objetivos.

Actividad 2. Los icosaedros

Objetivo:

Las y los participantes identificarán los elementos que influyen para el trabajo en equipo

Duración: 60 minutos

Materiales:

Una plantilla de icosaedro, un antifaz y un frasco de pegamento líquido para cada obrero que habrá en los equipos, guías del observador, una para cada observador.

Descripción detallada:

Para este ejercicio necesitas a un asistente que te apoye en la organización del mismo.

Forma subgrupos de seis a ocho personas máximo. Tienes cinco minutos.

Solicita tres voluntarios de cada equipo y pídeles que salgan del salón o llévalos a un lugar apartado del resto del grupo. Al resto de los integrantes diles que el ejercicio se desarrolla en una fábrica, que a ellos les tocó jugar el rol de obreros y, cuando regresen los integrantes del equipo les darán las instrucciones. Mientras tanto, la persona que tienes de apoyo, pedirá a los grupos que desocupen las mesas de trabajo, de preferencia se deberán cubrir con papel para evitar mancharlas.

Explica a los voluntarios que cada grupo debe tener un director, un supervisor y un observador. Ellos deciden en ese momento qué papel quieren desempeñar. Cuentas con 10 minutos para las siguientes indicaciones:

Recomendaciones:

- Arma los paquetes previamente por equipo.
- Las plantillas de los icosaedros se recomienda hacerlas en cartulina, cartoncillo, o un papel no muy delgado.
- Evita sustituir el pegamento líquido por pegamento sólido.
- Procura que las intervenciones no sean repetitivas, prolongadas o se realicen comentarios fuera de tema.
- Prepara previamente un resumen en forma de esquema o mapa mental ya sea en hojas de rotafolio o en acetatos.

ANEXOS DE ACTIVIDADES

VI. SESIÓN DE CIERRE

ESTA SESIÓN...

Esta sesión es tan importante como la sesión de inicio ya que después de un proceso de reflexión individual y grupal debemos retomar algunos de los

elementos aportados por los participantes a lo largo del taller rescatando los que ayudaron al logro de los objetivos.

También, se rescatan algunas vivencias, que durante el desarrollo del taller propiciaron la reflexión, y que, al compartirlas con los demás, adquieren un nuevo enfoque el cual permite considerar su aplicación en los ámbitos laboral o personal.

La evaluación es un proceso sistemático que recupera información acerca de los logros obtenidos, así mismo, determina el grado en que las expectativas de los participantes y de los responsables del taller fueron alcanzadas.

Esta evaluación rescata la opinión de los participantes con respecto al taller que concluye, al capacitador o capacitadora y a los temas. La información obtenida nos permite tener elementos para fortalecer las presentaciones de los temas.

Objetivo General: Las y los participantes se comprometerán a compartir la experiencia de sensibilización con sus compañeras y compañeros de Arranque Parejo en la Vida y evaluarán la intervención educativa experimentada.

Duración: 90 minutos

Contenido:

Aplicación del cuestionario de evaluación
Dinámica del cierre

Secuencia de Actividades:

Actividad 1. Aplicación del cuestionario de evaluación (15 minutos)

Actividad 2. Dinámica de cierre “Cosechando frutos” (75 minutos)

REFLEXIONES TEÓRICAS

La última parte, aunque no menos importante del proceso de un grupo, inicia cuando los integrantes se acercan al logro del objetivo y/o al tiempo especificado para ello. Idealmente ambos, tiempo y objetivo debieran coincidir, pero esto no es siempre así, pues algunas veces solo se logra el objetivo parcialmente. De la forma en que se haya llegado a la meta prevista, dependerá la dinámica del grupo durante el periodo final, por lo que en este momento conviene situarlo en el momento que se encuentra respecto a las expectativas iniciales. Este proceso recibe el nombre de concreción o cierre.

El momento del cierre puede generar dos reacciones básicas en el grupo: Frustración, se manifiesta a través de conductas agresivas, enojo y búsqueda de culpables. Esto ocurre cuando el grupo no culmina la tarea. El blanco del grupo puede ser cualquiera de los miembros (uno o varios) o el instructor mismo. El clima se tensa y las actitudes de los participantes se vuelven defensivas.

Pasado el enojo, las agresiones disminuyen y la frustración da paso a un decaimiento del ánimo y a un desaliento que se manifiesta en la disminución de relaciones y del interés. Es posible que gradualmente se pase del clima de confusión e incertidumbre que reinaba, a una etapa de apertura, armonía y

esperanza, ya que el grupo rescata las ganancias obtenidas durante la etapa de realización de la tarea anterior a la concreción.

ACTIVIDADES

Actividad 1. Aplicación cuestionario “Actitudes facilitadoras del crecimiento”

Objetivo:

Las y los participantes evaluarán sus actitudes facilitadoras de crecimiento: empatía, congruencia y actitud incondicional positiva.

Duración:

30 minutos

Materiales: un cuestionario para cada participante, lápices con punta y goma para borrar.

Descripción detallada:

Reparte un cuestionario de evaluación a cada uno de los participantes.

Explica las partes de las que consta el cuestionario y la forma en la que éste será llenado.

Aclara las dudas de los participantes en cuanto al llenado.

Menciona a los participantes que cuentan con 30 minutos para contestar el instrumento.

Actividad 2. Plan de acción

Objetivo:

El equipo estatal de capacitadores y facilitadores elaborará un primer acercamiento de las acciones a realizar para la réplica de la sensibilización en APV.

Duración: 60 minutos

Materiales:

Hojas blancas y lápices o bolígrafos.

Descripción detallada:

- Integra grupos de trabajo de acuerdo a las necesidades y recursos con los que cuentan para realizar la réplica de la sensibilización.
- Pide a cada subgrupo que trabaje en un borrador de plan de trabajo en el que mencione su estrategia para llevar a cabo la sensibilización. Para este trabajo cuentan con 30 minutos.
- Monitorea el trabajo de los grupos para centrarlos en el objetivo que se persigue.
- Pide a cada subgrupo lea su plan de acción al resto. Solicita comentarios de los participantes y retoma los aspectos que puedan enriquecer el plan presentado. Para esta actividad cuentan con 20 minutos.
- Por último realiza conclusiones generales de los planes de acción presentados.

Actividad 3. Escudos heráldicos

Objetivo:

Las y los participantes tomarán conciencia de su papel como facilitadores.

Duración: 60 minutos

Materiales:

Una hoja de rotafolio para cada uno de los subgrupos, lápices, gomas para borrar, marcadores de muchos colores, cinta adhesiva.

Descripción detallada:

Continúa trabajando con los subgrupos ya formados.

Después de una breve introducción a la heráldica solicita a los participantes que se imaginen que cada uno de ellos forman parte de un grupo privilegiado y que este grupo tiene una misión importante para APV, “Compartir los procesos de sensibilización con sus compañeras y compañeros para así proporcionar un servicio centrado en la persona”.

Solicita que diseñen un escudo heráldico que contenga cuatro cuadrantes, en el superior izquierdo irá algo relacionado con el equipo de facilitadores, en el superior derecho, irá algo relacionado con su misión en el programa de arranque parejo en la vida, en el cuadrante inferior izquierdo algo relacionado con su lugar de residencia y en el último algo relacionado con Desarrollo Humano.

Este escudo deberá contener sólo imágenes y en su exterior un lema que lo distinga de los demás. Para este diseño cuentan con 30 minutos.

Pide a cada subgrupo que coloque su escudo en la pared del salón donde pueda ser observado por “todos”.

El grupo deberá interpretar el escudo de sus demás compañeros y una vez que hayan sido interpretados, los participantes podrán hacer ajustes a las interpretaciones.

Recomendaciones:

Para el cierre del ejercicio, “entrega solemnemente los estandartes” a cada equipo pidiendo que asuman la responsabilidad de cuidarlo y responder a por el lema que inscribieron.

Actividad 4. “Evaluación del taller”

Objetivo:

Las y los participantes evaluarán el taller calificando los aspectos pedagógicos, de instrucción y de logística del evento.

Duración: 15 minutos

Materiales:

Un cuestionario para cada participante, lápices con punta y goma para borrar.

Descripción detallada:

Reparte un cuestionario de evaluación a cada uno de los participantes.

Explica las partes de las que consta el cuestionario y la forma en la que éste será llenado.

Aclara las dudas de los participantes en cuanto al llenado.

Menciona a los participantes que cuentan con 15 minutos para contestar el instrumento.

Actividad 5. Cosechando frutos

Objetivo:

Las y los participantes expresarán cómo fue su interacción con el grupo, qué impacto tuvo su participación y qué se llevan de él.

Duración: 75 minutos

Materiales:

Hoja de rotafolio con las preguntas (puedes anotar en un pizarrón): ¿Qué compartí con el grupo?, ¿Qué me aportó el grupo? y ¿Qué me llevo de este taller?. Tres tarjetas engrapadas por participante, lápices con punta y goma para borrar. Una caja de cartón o bolsa grande.

Descripción detallada:

Explica al grupo en qué consiste el ejercicio.

Reparte a cada participante un juego de tres tarjetas u hojas (cortadas por la mitad) engrapadas.

Escribe las preguntas en el pizarrón, otra opción es llevarlas escritas en una hoja de rotafolio, o acetato.

Pide a los participantes que escriban la respuesta a las preguntas en las tarjetas en el mismo orden en que están escritas en la hoja de rotafolio o pizarrón.

Aclara las dudas de los participantes acerca de las instrucciones.

Menciona que cuentan con siete minutos para contestar las preguntas.

Una vez que hayan contestado las preguntas éstas se recogerán en la caja o bolsa y se revolverán.

Recomendaciones:

- Es importante que todas y todos los participantes llenen sus tarjetas para que en el intercambio cada uno (a) cuente con un juego de ellas.
- Lo ideal para este ejercicio es leer todas las respuestas.
- Debido a la brevedad del tiempo y al tamaño del grupo permite la participación equitativa para cada pregunta, en ocasiones las respuestas son similares, puedes pedir que levanten la mano aquellos que coincidan con el comentario que se está dando.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aguilar Kubli, E. (Comp.) Desarrollo Humano Integral. México: Árbol, 2001.

2. Amnistía Internacional sección Mexicana. La Zanahoria. México: Amnistía Internacional, 1998.
3. Antons, Claus. Práctica de la Dinámica de grupos. 2ª ed. Col. Biblioteca de Psicología. Barcelona: Herder. 1981.
4. AVE DE MÉXICO. "Verbos para expresar objetivos de las áreas cognoscitiva, afectiva y psicomotora." (mecanograma). Tomado de Latin American and the Caribbean Council of Aids Service Organizations (LACCASO), S.A.
5. Branden, Nathaniel. Cómo mejorar su autoestima. México: Paidós, 1988.
6. Carrillo Rocha, Esperanza, et al. Formación de Instructores Empresariales. México: Nacional Financiera, 1998.
7. Clay Lindgren H. Introducción a la Psicología Social. México: Trillas; 1982
8. Covey, Stephen. Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva. México: Paidós, 2002.
9. Díaz Barriga Arceo, Frida y Hernández Rojas, Gerardo. Estrategias docentes Para un Aprendizaje Significativo. Una Interpretación Constructivista. México: McGraw-Hill, 1998.
10. Díez, Nemesio. "Los otros y mi crecimiento: ¿Solidaridad es Desarrollo Humano?". En: Revista Prometeo, No. 4, Primavera 1994, p. 8 - 16. México: Universidad Iberoamericana.
11. Dirección General de Prevención y Control de Cáncer Cérvico Uterino. Material de Apoyo para Capacitadores. México: Secretaría de Salud, 1999.
12. Ejercicios "Dibujándome" y "Conociendo mis necesidades" adaptadas del Diplomado "Manejo de Grupos para la Salud Integral". CALEVI, México: 2002.
13. Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. Bibliografía Básica, Examen Profesional Objetivo. México: UNAM/FES Zaragoza, 2000.
14. Fondo de Población de las Naciones Unidas. Población y Desarrollo: un compromiso universal. Programa de Acción. Lima: UNFPA, 1997.
15. Fondo de Población de las Naciones Unidas. Población y Desarrollo: un compromiso universal. Programa de Acción. Lima: UNFPA, 1997.
16. González Garza, Ana María. "Sombras de la Conciencia". En: Revista prometeo, No. 29, Otoño 2001, p. 11 - 16. México: Universidad Iberoamericana.

ANEXO N° 06

Post Test

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Adaptado para docentes, de la propuesta de Chiang, Salazar, Huerta y Gómez Rada (2004).

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) colega, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción del CLIMA ORGANIZACIONAL. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. **ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS.**

SEXO: HOMBRE () MUJER ()

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una “X” solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

1. NUNCA
2. CASI NUNCA
3. ALGUNAS VECES
4. CASI SIEMPRE
5. SIEMPRE

INDICADORES	ITEMS/REACTIVO	1	2	3	4	5
Liderazgo	1. El director contribuye a crear condiciones adecuadas para el progreso de su institución.					
	2. El director dedica tiempo en enseñar y capacitar al equipo de profesores.					
Ambiente laboral	3. El director se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
	4. La distribución de la carga docente se realiza tomando en cuenta la opinión del Profesor.					
Logro de objetivos	5. Los esfuerzos del director se encaminan al logro de objetivos de la institución.					
	6. Aquí todos los problemas se discuten de buena manera.					
	7. El director conoce las fortalezas que usted posee y se los hace notar.					
Coordinación	8. El director se reúne regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo.					
	9. Existe espíritu de “trabajo en equipo” entre las personas que trabajan en su institución.					
Calidad	10. El señor director de la institución se preocupa por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo con el fin de mejorar la calidad educativa.					
	11. Se promueve la realización de proyectos que coadyuven en la mejora de la calidad educativa.					
	12. El director se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo.					
	13. El reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo, es oportuno.					
Éxito institucional	14. La contribución motivacional del director juega un papel importante en el éxito de la institución.					
	15. Los integrantes de la institución actúan con éxito ante las dificultades en el cumplimiento de los objetivos institucionales.					
Necesidades de desempeño	16. En esta institución el director premia a la persona que trabaja bien.					
	17. El desempeño de las funciones es evaluado de manera objetiva.					
Estímulo	18. La labor que desempeña el director es valorada por todos los agentes educativos.					
	19. Puede usted contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo.					
Ingenio y creatividad	20. Con la estimulación en este trabajo me siento realizado profesionalmente.					
	21. Al director le agrada que usted intente hacer su trabajo de distintas formas.					
	22. En esta institución el director motiva el desarrollo de su ingenio y creatividad					
	23. En la institución puede desarrollar su ingenio y creatividad.					
Pertinencia de la	24. Las decisiones pertinentes del director se toman en el nivel que debe tomarse.					

información	25. Somos los últimos en enterarnos sobre la realización de actividades en la institución.						
Iniciativa	26. El director de su institución toma iniciativas pertinentes para la solución de problemas institucionales.						
	27. Trabaja con iniciativa en las tareas encargadas, para así poder resolver problemas que se presentan en el momento.						
Reparto de funciones	28. El director trata de obtener información antes de tomar una decisión en el reparto de funciones.						
	29. La distribución del trabajo se hace en forma organizada.						
	30. La decisión que asume el director es pertinente en las funciones y actividades que debe de asumir cada docente.						
	31. Los diferentes niveles jerárquicos de la institución se colaboran entre ellos.						
	32. El director defiende con energía el trabajo y la imagen de la institución educativa.						
	33. Existe claridad sobre las funciones que cada uno debe desempeñar.						
Comunicación	34. Existe una buena comunicación entre el director y mis compañeros de trabajo.						
	35. Establecen una comunicación afectiva y capacidad en el trabajo.						
	36. Es tolerante a las opiniones de los demás aunque no sean semejantes a las suyas.						
	37. Considera que la comunicación es la base fundamental para propiciar un adecuado clima organizacional.						
Interacción superior/subordinado	38. El director de su institución le comunica si está realizando bien o mal su trabajo, con el fin de orientarlo a cumplir los objetivos de la institución.						
	39. Recibe capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo.						
	40. El apoyo administrativo que usted recibe es satisfactorio.						
Normas	41. Las directivas y normas de interés llega de manera oportuno para todos los docentes.						
	42. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución son las adecuadas.						
	43. Su institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes.						
Relación con el grupo	44. Presto importancia a las orientaciones que emite el director de mi institución.						
	45. Entre las personas que trabajan en su institución existe una preocupación y cuidado por el otro.						
	46. Puedes contar con el director de tu institución cuando le necesitas.						
	47. Hay buena relación entre los miembros de la institución.						
	48. El director es una persona con quien se puede hablar abiertamente.						

Gracias por su colaboración



















CONSTANCIA

LA DIRECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 70047 "HUÁSCAR" PUNO

HACE CONSTAR:

Que, LAS PROFESORAS: **NELY PASTORA, CCAMA CAHUANA Y GRETY DURAN CRUZ.**
Tesis de la Universidad "CESAR VALLEJO" DE TRUJILLO.

Han, Ejecutado el proyecto de investigación titulado: TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70047 "HUÁSCAR" PUNO - 2013.

Ejecutado los mencionados talleres del 15 de Julio al 20 de Agosto del 2013

Se le expide la presente por haber cumplido en forma satisfactoria la ejecución del proyecto según el plan de estudios de la estructura curricular de la Institución Educativa, para los fines que vea convenientes.

Puno, 21 de Agosto del 2013




Prof. DANNIS R. CORDERO GOVZUETA
I.E.P. N° 70047 "HUÁSCAR"
DIRECTOR

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 **TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:** "Talleres De Sensibilización Para Mejorar El Clima Organizacional De La Institución Educativa Primaria N° 70 047 "Huáscar" Puno. 2013"

1.2 **NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:** Cuestionario por encuesta.

1.3 **INVESTIGADORAS :** Br. Nely Pastora Ccama Cahuana.

Br. Greta Durand Cruz.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					90%
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					87%
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					90%
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					85%
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					90%
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					89%
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					88%
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					90%
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					90%
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					86%

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Procede para ser aplicado

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88,5%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Puno, Octubre del 2013.


Firma

Mg. o Dr. M. Sc. Walter Catacora Masman
 DNI : DOCENTE UNIVERSITARIO

N° 01306298

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

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título de la investigación: "LA INFLUENCIA DE LOS TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA NRO. 70040 DEL DISTRITO DE VILQUE-PUNO 2012".

1.2. Investigador(a)(es):

- Br. Gretty Durand Cruz.
- Br. Nely Pastora Ccama Cahuana.

1.3. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación:

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


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

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Deficiente ()	Baja ()	Regular ()	Buena (X)	Muy buena ()
----------------	----------	-------------	-----------	---------------

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	CESAR TAPIA CABRERA	DNI N°	18842732
Dirección domiciliaria	Urb. Covicorti M2 lote 13 Trujillo	Teléfono domicilio	
Título Profesional / Especialidad	Lic. EDUCACIÓN	Teléfono Celular	
Grado Académico	DOCTORADO		
Mención	CIENCIAS DE LA EDUCACION		
FIRMA		Lugar y Fecha:	

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70 047 "HUÁSCAR" PUNO. 2013"

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario por encuesta

1.3 INVESTIGADORES : Gretty Durand Cruz
Nely Pastora Ccama Cahuana

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					80%
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					80%
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					85%
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					85%
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					80%
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					80%
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85%
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					85%
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					80%
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					80%

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

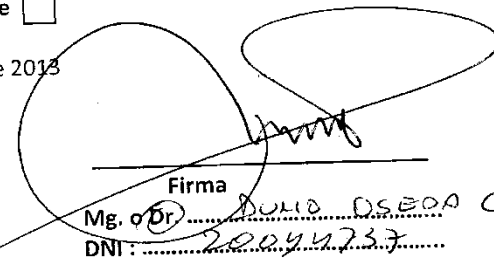
.....
 DPLICAR

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Puno, octubre de 2018



 Firma
 Mg. Dr. Julio Osorio Cacho
 DNI: 20044737