



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Talleres Motivacionales en el Clima  
Institucional de la Institución Educativa  
Secundaria Independencia Nacional de Puno -  
2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

**Mg. Lourdes Agueda Ramos Torres**

**ASESOR:**

**Dr. Percy Vásquez Arce**

**SECCIÓN**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión y Calidad Educativa**

**PERÚ- 2018**

## **DEDICATORIA**

A Dios. Nuestro mentor por permitirme llegar a la recta final, dándome el aliento para alcanzar mis metas, agradecer a quienes dedicaron espacios para conmigo incondicionalmente.

Lourdes

## **AGRADECIMIENTOS**

Primeramente agradezco a Dios por ser mi guía y protector que me da fortaleza para cumplir con mis visiones.

A la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de seguir superándome profesionalmente y formarme como Doctor.

A mi asesor de tesis, Dr. Percy Vásquez Arce; por todas sus enseñanzas personales y profesionales, quien me brindó sugerencias y consejos pertinentes en cada fase del desarrollo hasta su culminación de la presente tesis.

A los docentes de Doctorado en Educación de esta universidad. Quienes nos incentivaron sesión a sesión con sus amplias experiencias y sabias enseñanzas, seguir adelante y ser un profesional a carta cabal.

Al director, plana jerárquica, docentes, administrativos y personal de servicio de la I.E.S. “Independencia Nacional” de Puno por su aporte con la investigación y que permitieron el avance de la tesis.

Lourdes

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Lourdes Agueda Ramos Torres, estudiante del Programa de Doctorado en Educación con mención en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 01234420, con la tesis titulada “Talleres Motivacionales en el Clima Institucional de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno - 2017”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es 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 algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Trujillo, Febrero 2018.

  
.....  
Lourdes Agueda Ramos Torres  
DNI: 01234420

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento a ustedes la Tesis titulada “Talleres Motivacionales en el Clima Institucional de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno - 2017”, con el propósito de dar a conocer los efectos que producen los talleres motivacionales en el clima, dentro de la IES “Independencia Nacional” de Puno.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Doctor en Educación, con mención en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Lourdes Agueda Ramos Torres

## ÍNDICE

	Pág.
PÁGINA DE JURADOS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
RESUMO.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Antecedentes.....	15
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística.....	18
1.2.1. Clima Institucional.....	18
Definiciones.....	18
1.2.2. Talleres motivacionales.....	23
Taller motivacional:.....	27
1.3 Justificación.....	29
1.4. Formulación del problema.....	30
1.4.2. Problemas específicos:.....	31
1.5. Hipótesis.....	32
1.5.2. Hipótesis específicas.....	32

<b>1.6. Objetivos .....</b>	<b>33</b>
<b>1.6.1. Objetivo General: .....</b>	<b>33</b>
<b>1.6.2. Objetivos específicos: .....</b>	<b>33</b>
<b>II MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>34</b>
<b>2.1. Variables.....</b>	<b>34</b>
<b>2.2.- Operacionalización de variables.....</b>	<b>35</b>
<b>2.3. Metodología.....</b>	<b>38</b>
<b>2.4 Tipo de estudio.....</b>	<b>38</b>
<b>2.5 Diseño de estudio .....</b>	<b>39</b>
<b>2.6 Población, muestra y muestreo: .....</b>	<b>39</b>
<b>Población y muestra .....</b>	<b>41</b>
<b>2.7. VARIABLES .....</b>	<b>42</b>
<b>2.8 Método de análisis de datos.....</b>	<b>43</b>
<b>PLAN DE MEJORA:.....</b>	<b>44</b>
<b>III RESULTADOS .....</b>	<b>48</b>
<b>Consistencia interna del Test .....</b>	<b>48</b>
<b>RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADO AL PERSONAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA .....</b>	<b>50</b>
<b>IV DISCUSIÓN.....</b>	<b>70</b>
<b>V.- CONCLUSIONES .....</b>	<b>72</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>74</b>
<b>VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>75</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>80</b>

## INDICE DE TABLAS

TABLA 1: Dimensión liderazgo antes de la aplicación de los talleres motivacionales .....	50
Tabla 2 : Dimensión relaciones interpersonales antes de la aplicación de los talleres motivacionales .....	51
Tabla 3: Dimensión trabajo en equipo antes de la aplicación de los talleres motivacionales. ....	52
Tabla 4: Dimensión motivación antes de la aplicación de los talleres motivacionales. ....	53
Tabla 5: Dimensión identidad institucional antes de la aplicación de los talleres motivacionales. ....	54
Tabla 6: Dimensión liderazgo después de la aplicación de los talleres motivacionales. ....	55
Tabla 7: Dimensión relaciones interpersonales después de la aplicación de los talleres motivacionales.....	56
Tabla 8: Dimensión motivación después de la aplicación de los talleres motivacionales. ....	57
Tabla 9 : Dimensión motivación después de la aplicación de los talleres motivacionales. ....	58
Tabla 10: Dimensión identidad institucional después de la aplicación de los talleres motivacionales.....	59

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dimensión liderazgo antes de la aplicación de los talleres motivacionales .....	50
Figura 2: Dimensión relaciones interpersonales antes de la aplicación de los talleres motivacionales .....	51
Figura 3: Dimensión trabajo en equipo antes de la aplicación de los talleres motivacionales. ....	52
Figura 4: Dimensión motivación antes de la aplicación de los talleres motivacionales. ....	53
Figura 5: Dimensión identidad institucional antes de la aplicación de los talleres motivacionales. ....	54
Figura 6: Dimensión liderazgo después de la aplicación de los talleres motivacionales. ....	55
Figura 7: Dimensión relaciones interpersonales después de la aplicación de los talleres motivacionales. ....	56
Figura 8: Dimensión trabajo en equipo después de la aplicación de los talleres motivacionales. ....	57
Figura 9: Dimensión motivación después de la aplicación de los talleres motivacionales. ....	58
Figura 10: Dimensión identidad institucional después de la aplicación de los talleres motivacionales. ....	59

## RESUMEN

En esta investigación se abordó los talleres motivacionales como estrategia para ayudar en la mejora del clima institucional entre la comunidad educativa, puesto que lo que se evidenció limitada comunicación por parte de los integrantes de la institución. Motivo por el cual nos planteamos como objetivo general: Determinar el efecto de los talleres motivacionales en el clima institucional de la IES “Independencia Nacional” de Puno – 2017, planteando el siguiente problema ¿Cuál es el efecto de los talleres motivacionales en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno- 2017? Frente al problema se asume como hipótesis: El efecto de los talleres motivacionales en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017, es significativa, conformando la población y muestra la comunidad educativa que laboran en la institución.

El tipo de investigación es de enfoque cuantitativo y de tipo pre experimental y pruebas de hipótesis con observaciones apareadas, para la evaluación y confiabilidad de las interrogantes presentadas en el test se empleó la distribución de frecuencias, Prueba de hipótesis. El SPSS versión 15.0, coeficiente de Alfa de Cron Bach, el cual arrojó 0.901.

La investigación ha demostrado que el clima institucional se puede mejorar, mediante la aplicación de talleres motivacionales, logrando un buen compromiso con la institución y por ende con una educación de calidad, para una mejor enseñanza- aprendizaje.

**Palabras clave:** Talleres motivacionales y clima institucional.

## **ABSTRACT**

In this research, the motivational workshops were addressed as a strategy to help in improving the institutional climate among the educational community, since what was evidenced limited communication on the part of the members of the institution. Reason for which we set as a general objective: Determine the effect of motivational workshops on the institutional climate of the IES "National Independence" of Puno - 2017, posing the following problem what is the effect of motivational workshops on the institutional climate of the Secondary Educational Institution National Independence of Puno- 2017? Faced with the problem is assumed as hypothesis: The effect of motivational workshops in the institutional climate of the Secondary Educational Institution National Independence of Puno - 2017, is significant, shaping the population and shows the educational community working in the institution.

The type of research is quantitative and pre-experimental type and hypothesis tests with paired observations, for the evaluation and reliability of the questions presented in the test was used frequency distribution, test hypothesis. The SPSS version 15.0, Alpha coefficient of Cron Bach, which gave 0.901.

Research has shown that the institutional climate can be improved by applying motivational workshops, achieving a good commitment with the institution and therefore with a quality education, for a better teaching-learning.

Keywords: Motivational workshops and institutional climate.

## RESUMO

Nesta pesquisa, os workshops motivacionais foram abordados como uma estratégia para ajudar a melhorar o clima institucional entre a comunidade educacional, pois o que evidenciou uma comunicação limitada por parte dos membros da instituição. Razão pela qual estabelecemos como objetivo geral: Determinar o efeito de oficinas motivacionais no clima institucional da IES "Independência Nacional" de Puno - 2017, apresentando o seguinte problema Qual é o efeito de oficinas motivacionais no clima institucional da Instituição Educacional Secundária Independência Nacional de Puno - 2017? O problema é assumido como hipótese: o efeito de oficinas motivacionais no clima institucional da Instituição Educacional Secundária Independência Nacional de Puno - 2017 é significativo, moldando a população e mostra a comunidade educacional que trabalha na instituição.

O tipo de pesquisa é o teste quantitativo e pré-experimental de hipóteses e tipos com observações pareadas, para avaliação e confiabilidade das questões apresentadas no teste foi utilizada distribuição de frequência, hipótese de teste. A versão SPSS 15.0, coeficiente alfa de Cron Bach, que deu 0,901.

A pesquisa mostrou que o clima institucional pode ser melhorado, através da aplicação de workshops motivacionais, alcançando um bom compromisso com a instituição e, portanto, com uma educação de qualidade, para um melhor ensino-aprendizagem.

Palavras-chave: oficinas motivacionais e clima institucional.

## I. INTRODUCCIÓN

En este nuevo milenio, el enfoque de la gerencia educacional debía estar enmarcado dentro de los enfoques administrativos más representativos y más actualizados. De ahí que el personal que labora en una institución al realizar sus funciones de planificación, organización, implementación, ejecución, control y evaluación académica, sea en correspondencia con la realidad para poder comprender a la humanidad de hoy, y en este sentido insertarse el paradigma postmoderno.

Las acciones educativas observadas en las instituciones de educación secundaria describen aspectos importantes de las distintas teorías administrativas desarrolladas en el ámbito organizacional. Desde este punto de vista se puede señalar que los cambios que se suscitan en los grupos organizacionales dependen en gran medida de los integrantes que interactúan en las instituciones, de la aptitud, los valores, las expectativas y los objetivos personales que la definan.

En este entender, las instituciones para ser exitosas, tendrán que enfrentar cambios profundos e importantes. Por supuesto que habrá la necesidad de enfrentar la ruptura de fronteras ideológicas, políticas y geográficas, la competitividad, las alianzas estratégicas entre seres humanos, instituciones educativas, directivos, docentes y personal administrativo de las mismas, la necesidad de mantener un equilibrio, la equidad y justicia como un postulado filosófico de vida, son los generadores de cambios, a través, de la búsqueda de esquemas diferentes a los que actualmente rigen la interacción entre los miembros integrantes de una institución y el clima institucional.

La investigación desarrollada, pretende introducir a los integrantes de una institución educativa en las actividades y tareas necesarias con el fin de coadyuvar a la buena imagen de la institución y para ello en la medida de las posibilidades superar el clima institucional existente en la actualidad.

Estas tareas reaccionan frente a diversos factores relacionados con el trabajo cotidiano: El estilo del liderazgo del director, docentes y personal administrativo la relación con el resto del personal, las opiniones del colectivo, las coincidencias o discrepancias que tenga la realidad diaria, con respecto a los principios y valores adquiridos por las personas durante el tiempo laborado, los que determinan el clima institucional.

Es por ello que motivados por superar el clima institucional existente en la actualidad es que se puso en práctica los talleres motivacionales los cuales ayudaron a una mejor interacción entre los miembros de la institución educativa, ya que esta constituyó en una herramienta básica para el logro de los objetivos propuestos en el presente trabajo de investigación.

### 1.1. Antecedentes

**Jiménez, M. (2009)**, en su tesis titulada “Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Tienda el Fundador” Lima-Perú. Concluyó: El Clima organizacional es preponderante para una mejor eficiencia de cada una de las organizaciones, muy en especial en estos días en que las condiciones laborales en las que se trabaja de alguna manera hace que su rendimiento, productividad sea menor y por ende su satisfacción laboral menguada. (Página 70)

**Uría, D. (2011)**, en su investigación “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CÍA. Ltda. De la ciudad de Ambato–Ecuador”; presentado por Diana Elizabeth Uría C. Investigación que llegó a las siguiente conclusión: Manifiesta que la desmotivación en los trabajadores es alta por el poco reconocimiento de parte de los directivos hacia su labor realizada, además que el no fomentar trabajo en equipo dificulta la participación en las diversas actividades de la empresa y por ende en el compañerismo,

lo cual incide en la falta de compromiso para con la empresa para la cual labora. (Página 67)

**Alfaro, Corado y Díaz (2010)**, considera en su tesis “Propuesta de un plan estratégico para mejorar el clima organizacional de la cooperativa financiera Sihuatehuacán de responsabilidad limitada de la ciudad de Santa Ana”; presentado por Néstor David Alfaro A, Zoila Beatriz Corado y Emilia de Jesús Díaz S. El Salvador, Centroamérica, llegando a la a concluir: En las relaciones entre los jefes y compañeros de trabajo existe

un respeto mutuo, lo cual hace que ellos se sientan bien en el lugar de trabajo. Además consideran que es importante el cultivar buenas relaciones interpersonales, debido a que esto ayuda a crear un ambiente laboral agradable, lo que implica fortalecer el sentimiento que tienen los empleados de pertenecer a la compañía y considerarse miembro valioso de un equipo de trabajo, es decir, sentirse parte de cada uno de los logros por parte de la organización. (Página 113)

#### **A nivel nacional:**

**Palma, S. (2014)**, menciona en su tesis “Motivación y Clima Laboral en el personal de entidades universitarias “Lima, Perú, presentado por Sonia Palma C. Elaboró y valido una escala de satisfacción laboral al ponerlo en práctica se encontró regular nivel de satisfacción en los trabajadores de Lima Metropolitana, siendo los factores intrínsecos de mayor satisfacción. Existiendo diferencia entre varón y mujer, además de la remuneración directamente asociado a la satisfacción. Eso si la motivación grupal no asegura mejorar a nivel personal e institucional. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3275/1/Arredondo\\_bd.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3275/1/Arredondo_bd.pdf)

**Sánchez, J. (2005)**, en su investigación “Influencia de la Gestión

universitaria en el Clima Organizacional un estudio comparativo de tres universidades” Lima, Perú; presentado por Juan Manuel Sánchez S. Da a conocer la correlación que existe entre gestión universitaria, el clima y comportamiento organizacional. Llegando a recomendar que se debe de optimizar la gestión en las universidades para alcanzar las metas, además de atender la superación de los que integran la institución y en beneficio de ella, y así potencializar a los miembros integrantes de la institución. (Pág. 137)

**Flores, J. (2007)**, Considera en su tesis “Aplicación de los estímulos Organizacionales para el mejoramiento del Clima Organizacional; caso Laboratorio Farmacéutico Corporación Infarmasa S.A.”, Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Dando a conocer que en las ciencias administrativas se debe de tener un adecuado conocimiento acerca del clima organizacional, el cual coadyuvara en el mejor desarrollo de la empresa con para la cual realizó su investigación [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2721/1/Flores\\_jj%282%29.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2721/1/Flores_jj%282%29.pdf)

#### **A nivel local:**

**Campos (2011)**, menciona en su trabajo de investigación “Relación de clima organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas estatales de nivel secundario del distrito de Ayaviri Melgar, Puno” presentado por Juan Campos Puno. Concluyendo que, entre el clima institucional y gestión educativa existe relación significativa, tomando en consideración a la correlación “r” de Pearson, con un coeficiente de  $r = 0,73$ , que es significativo. <https://es.scribd.com/.../Relacion-Del-Clima-Organizacional-en-La-Gestion-Institucion>.

**Guevara, E. (2015)**, En su tesis “El clima organizacional de los trabajadores administrativos del Ministerio Público distrito fiscal Puno y su incidencia en el desempeño laboral periodo 2013 - 2014” Para la obtención del título de Licenciado en Administración. Llegando a concluir: La estabilidad, autorrealización, liderazgo, relaciones interpersonales, son factores influyentes en el clima organizacional. Obteniéndose por lo tanto el puntaje medio global obtenido para Clima Organizacional de 4.02. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/2474>.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **1.2.1. Clima Institucional**

#### **Definiciones**

Después de revisar libros de biblioteca, virtuales se ha tomado en consideración los siguientes autores:

Al respecto **Chiavenato, I, (2009)**, manifiesta que:

“El clima institucional está referido al ambiente interno que se da los miembros que forman la institución, es positiva si se satisface las necesidades de cada uno de ellos, miembros integrantes, al mismo tiempo elevando la moral de los que integran la institución”.

Así mismo **Hall, R, (1996)**, sostiene que:

“El clima organizacional viene a ser el conjunto de propiedades del ambiente en la que laboran cada uno de los empleados y esta influye en la conducta de los empleados sea directa o indirectamente”. Chávez, C. [www.monografias.com](http://www.monografias.com).

Y por su parte **Aguirre, I. (2008)**, explica que:

“Es el proceso psíquico a través del cual se forman representaciones generales y abstractas de todos los objetos y fenómenos que suceden en por supuesto con ayuda del lenguaje, Pensamiento y lenguaje los que están al inicio separados, luego unidos de tal manera que el pensamiento se convertirá en verbal y el lenguaje en intelectual, de esta unión surge el pensamiento humano”. <https://es.scribd.com/explore/Personal-Growth/Psychology>.

El clima institucional viene a ser la forma como se desenvuelven los integrantes de una institución donde se labora, un ambiente de trabajo donde todos se sientan cómodos y trabajen a gusto.

Por eso creemos que el clima institucional abarca a todos los participantes de una institución desde el trabajador más pequeño al más empoderado.

### **Tipos de clima**

Se ha considerado el aporte de Likert (1961-1972), quien identificó cuatro tipos de clima:

**Autoritario o duro.-** Referida a la desconfianza del director hacia su personal en, puesto que todas las visiones a cumplir son asumidas por el director y no pide apoyo a los demás integrantes. Y de ello se percibe y genera duda, monotonía y la participación nula de los que integran la institución.

**Autoritario benévolo.-** Aquí el director es el ser bondadoso, generoso en algunas ocasiones con los trabajadores y otras autoritario puesto que generalmente prefiere el mismo asumir son las responsabilidades en pocas oportunidad encomienda trabajos a sus trabajadores. Y esto por fuera es percibido como si todo

marchase de la mejor manera posible.

**Sistema consultivo.-** El director muestra apertura hacia los trabajadores de la institución, pero la toma de decisiones generalmente las asume el director en ocasiones permite que sus trabajadores sean partícipes de la decisión a tomar, por supuesto que en beneficio de la misma.

**Sistema de participación del grupo.-** Creemos que es el ideal, en este caso la comunicación es horizontal entre todos los integrantes de la Institución, puesto que la confianza se basa en el respeto, la colaboración y la participación activa, el director permanentemente motiva al personal para el logro de las metas.

Entonces son importantes las relaciones de confianza entre los integrantes de una institución y la apertura a la comunicación asertiva, así como también quien dirige debe demostrar ser empático para lograr metas comunes.

### **Dimensiones**

En el clima institucional existen varias dimensiones para el presente trabajo se han tomado en cuenta solo unas, las que mencionamos a continuación:

- ✓ **Liderazgo**
- ✓ **Relaciones interpersonales**
- ✓ **Trabajo en equipo**
- ✓ **Motivación**
- ✓ **Identidad institucional**

Chiavenato, (1993), **Manifiesta:**

**Liderazgo,** Viene a ser la influencia que se da entre las

personas ejercida en una situación, la que es dirigida por el proceso de comunicación humana con el propósito del logro de objetivos específicos. Interpreta al liderazgo desde dos perspectivas: Como la persona que lidera Y función dentro de la institución. <https://sociologiaestudios.wordpress.com/tag/el-liderazgo/>

**Relaciones interpersonales**, Según **DISQUS**, Vienen a ser vínculos que unen a las personas integrantes de una institución, las que resultan indispensables para desarrollarnos íntegramente como seres humanos, tomando en cuenta las habilidades sociales. Por medio de los cuales se intercambian vivencias, perspectivas, necesidades y afectos las que nos van a relacionar con el entorno. <http://quesignificado.com/relaciones-interpersonales/>.

Así mismo **Billikopf, G. (2003)**, Asegura que:

Las relaciones interpersonales, son importantes en una empresa Manifiesta que, las relaciones entre los que integran la institución no bastan para incrementar la productividad, si no que se puede contribuir, para bien o para mal. Necesitándose entender que se debe dar una correcta relación interpersonal entre los miembros que integran la institución. <https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/12s.htm>

**Payares, L. (2012)**, Explica:

**Trabajo en equipo**, se da cuando “El éxito de las empresas depende, de la comunicación y compromiso que pueda darse existir entre los integrantes de la institución. El trabajar en equipo lo que nos proponemos fluyen más rápido y el

resultado es eficiente, sabido Se cree por el contrario que no es fácil que los miembros de un mismo grupo se entiendan unos a otros y buscar un objetivo común. A ella se suma el espíritu de equipo, en la cual los miembros se sientan orgullosos de ser parte del desarrollo de la institución en la que trabajan. <http://ladylorypayares.blogspot.pe/2012/02/empresa-la-empresa-es-la-unidad.html>

### **Identidad**

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. Es el crecimiento intelectual que se adquiere mediante el ejercicio mental del aprendizaje de la enseñanza empírica. Es una secuencia de cambios tanto del pensamiento como sentimientos dándose a estos cambios de puntuación y tildación en su estudio.

### **Identidad institucional**

“Viene a ser los rasgos de grupo que forman parte de la identidad de una institución, la cual se formula hace interrogantes como: ¿qué somos?, ¿qué queremos? y ¿a dónde vamos?, esta entendida como “sentido de pertenencia”. Estos rasgos tuene que ver, el cómo nos vemos agrupados, los propósitos son los mismos, para así entender que somos parte de ella y unirnos como un todo. <http://docplayer.es/19087035-Identidad-corporativa-concepto-y-definiciones.html>

### **Comunicación.** Según Chiavenato (1993)

"Viene a ser el intercambio entre los que integran la institución de información, lo que implica hacer que el

mensaje sea interpretados por todos, por el cual es considerado uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización de la sociedad". Como ese trata de una institución, se debe considerar la comunicación en su conjunto y así lograr trabajo en equipo y a través de ella la comunicación fluya significativamente.

### **Motivación**

Son las cosas que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con el de voluntad y el del interés. Las distintas escuelas de psicología tienen diversas teorías sobre cómo se origina la motivación y su efecto en la conducta observable. Motivación, en pocas palabras, es la Voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.  
<https://www.documents.mx>

## **1.2.2. Talleres motivacionales**

### **Taller**

En el campo educativo, los talleres se refieren a una metodología de enseñanza la que junta la teoría con la práctica. Estos permiten desarrollar investigaciones y trabajo en equipo. Algunos duran horas, algunos días y otros son permanentes dentro de un nivel educativo.  
[repo.uta.edu.ec/](http://repo.uta.edu.ec/)

Lo que da a entender que estos pueden coadyuvar a una mejora dentro de la institución en la cual se labora. Eso creemos que es lo que hoy en día se busca puesto que el diario trajín muchas veces dejamos de

lado el relacionarnos y trabajar en conjunto, el liderazgo que debe de surgir de cada uno de nosotros para así contribuir al desarrollo de la institución en la cual laboramos.

**Según Ramírez, D. (2013),** Explique que:

La palabra Motivación deriva del latín Motivus, que tiene como significado “causa del movimiento”, el concepto motivación lo conforma la palabra motivo y acción, lo que implica que él trabaja, se encuentre motivado y comprometido con la institución y pueda rendir un 110%.  
<https://es.wikipedia.org/wiki/Motivación>

Lo que significa que para estar motivados debe darse una buena relación jefe y subalternos, y entre ellos, como sentirse bien remunerado, tomarlo en cuenta en las diversas actividades a desarrollarse en bien de la institución, en la toma de decisiones, lo contrario sería, la rutina, problemas personales, reconocimiento por parte de las autoridades, etc.

Pero para ello creemos que esto debe de nacer desde el primer día, entusiasmarlo y juntos encontrar el motivo para que la empresa en la que se labora surja. Y sea modelo a seguir por parte de las demás instituciones, pero para ello son necesarios el reconocimiento, mostrar interés para con sus empleados. Se puede motivar con acciones positivas, que representen para el empleado algo significativo.  
[www.consultoralondres.com/nuestros-servicios/motivacion-laboral/](http://www.consultoralondres.com/nuestros-servicios/motivacion-laboral/)

En cuanto a las estrategias para desarrollar la motivación, se puede observar que se nota una mayor competencia, Es indispensable que el personal este motivado ya que es útil para la entidad que busca un desarrollo significativo. Por consiguiente, los líderes; tanto directivos, docentes y personal administrativo, deben mejorar sus habilidades.

**Cárdenas (2001)** enumera algunas razones para motivar a un personal:

- ✓ Porque quien es motivador se convierte en una persona significativa y digna de confianza.
- ✓ Porque aumenta la capacidad para influir en el cambio y reducir las resistencias que se derivan en los cambios inevitables en la organización.
- ✓ Porque suscita sentido de la autoeficacia y autocontrol y contribuye a  
  
aumentar la autoestima y reducir el sentimiento de desmoralización e indefensión.
- ✓ Porque cambia el clima total de la organización, ayuda al cambio de la cultura organizacional y tiene un valor de ejemplaridad. [www.monografias.com](http://www.monografias.com).

Lo cual es cierto puesto que cuando una persona se siente motivada todo lo hace con esmero, no pone resistencias a lo encomendado, y si tiene el autocontrol será mucho mejor, el clima mejorara en positivo. Es por eso que los ungen de líderes tiene que saber tomar en cuenta estos aspectos.

Así mismo, **Amabile, (2000)**, señala que”

Podemos esforzarnos para estar motivados y para ello es necesario un ambiente adecuado para mantener nuestras energías " (p.23).  
<http://www.monografias.com/trabajos98/>

Significa un ambiente con condiciones es necesario para apoyar nuestra autonomía y lo afectivo. Que va a permitir responder a las diferentes demandas relacionadas con la educación de la sociedad postmoderna. Lo que implica instituciones con capacidad innovadora; para ello, debemos de contar con directivos que sean capaces de motivarnos, pueden menguar nuestra tarea altamente creativa y motivadora.

Creemos que es necesario tomar en cuenta nuestras expectativas para sentirnos parte de la institución y al mismo tiempo actores de su desarrollo.

Muchos autores clasifican la motivación de distintas formas, Como:

### **Motivación interna**

Llamada también intrínseca, que nace sin motivo aparente, es la que dura más, Creemos que esta viene acompañada por la responsabilidad para con la institución puesto que no necesita que alguien te motive, te nace hacerlo. Y los resultados son positivos.

### **Motivación externa**

Llamada también extrínseca, son las que provienen de nuestro entorno en nuestro caso de los miembros que son parte de la institución. Por lo general están sujetas a una recompensa, lo que creo no debería darse, pero nuestra realidad actual, muchos se mueven motivados por algo, caso contrario, desaparece la motivación [www.monografias.com](http://www.monografias.com) › Administración y Finanzas › Recursos Humanos.

Otros Autores definen que la **motivación es positiva y negativa**.

**Motivación positiva.** Es el deseo de superarse día a día guiados por un espíritu positivo y que puede ser intrínseca y extrínseca.

**Motivación negativa.** Está dado como una obligación, la cual creemos no es recomendable, ya que muchas veces se utilizan castigos amenazas, y de esta manera realizan lo planificado por obligación más no por gusto.  
<http://motivaciongerencia.blogspot.pe/2011/09/clasificacion-de-la-motivacion.html>.

#### **Taller motivacional:**

**Mirebant, G. (2003),** Dice:

“Que es un taller donde se realiza trabajos pedagógicos, es donde asisten los miembros que integran la institución en grupos pequeños o grandes cuya finalidad es el logro de aprendizajes prácticos que beneficien no sólo a su persona sino a la institución. Se puede dar al aire libre o en un salón.  
[acreditacion.unillanos.edu.co/CapDocentes/Segunda%20Sesion/Concepto\\_taller.pdf](http://acreditacion.unillanos.edu.co/CapDocentes/Segunda%20Sesion/Concepto_taller.pdf)

De acuerdo a lo mencionado, es claro que en un taller las personas que participan en ella tienen que vivenciarla, pensar y sentir, de lo contrario dejaría de serlo y se vería como una sesión cotidiana.

Creemos por eso, el taller tiene como base primordial practicar leyes, teorías demostrar en la práctica lo aprendido, porque de lo contrario

dejaría de ser un taller. Lo que implica que los programas deben realizarse más como estrategia operativa que como simple método o técnica.

Para ello es necesario contar en los talleres con personas que estén capacitadas psicológicamente y puedan ayudar a la transformación de los conocimientos, la superación de los conflictos que se suelen suscitar dentro de una institución, ya que te enseñan a pensar, a aprender a aprender de los demás y ello lo logramos actuando en trabajos como en los talleres.

De acuerdo a la investigación planteada en esta oportunidad, el taller tiene la finalidad de motivar a cada uno de los miembros que integran la institución con la finalidad de intentar en ellos una mejor relación interpersonal, el trabajar en equipo, darles a entender que cada uno de ellos es un líder en potencia, y la identidad para con su institución en la cual laboran.

Entendemos por eso que en programa educativo sirve como integrador de quienes participan en el desarrollo de las mismas para así superar las barreras que a veces nos ponemos solos porque creemos que no es necesario la integración de la comunidad educativa.

**Puente, F. (2000)**, Manifiesta que un:

**Plan de mejora** sirve para lograr desarrollar habilidades, motivar a sus seguidores, lo cual es indispensable para las personas que ocupan cargos directivos Y que se debe crear un ambiente positivo de trabajo. Además, es importante entender las técnicas más importantes de motivación, tomando en cuenta sus necesidades e identificar sus iniciativas con la que cada miembro cuenta.

<http://www.monografias.com/trabajos98/propuesta->

### 1.3 Justificación

Hoy en día en las instituciones, se ha observado que las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo, motivación y otros factores determinan formas de comportamientos de los trabajadores; y estos a su vez afectan positiva o negativamente en el clima institucional.

**Segredo, A. (2013)**, Afirma:

“En la actualidad el Clima dentro de una institución es importante ya que en este milenio en un tema que está de moda y que la mayoría busca la mejora de su ambiente donde labora y si para ello tiene que contar con un taller, pues bienvenido sea. Primero nos diagnostica y propendemos al desarrollo tanto individual como grupal. Lo que se denomina “espíritu de la organización”.

**Brunet, L. (2011)**, Afirma:

En forma general el clima refleja, valores, creencias y actitudes de los miembros que integran la institución y por ello son tres las razones que hacen al jefe ser capaz de analizar y diagnosticar: Evaluar los conflictos, iniciar y sostener un cambio y finalmente seguir el desarrollo del lugar de trabajo y así proveer los problemas que se puedan dar. (p.20)

Lo que da a entender que el estudio busca contribuir al desarrollo de la institución tanto de persona a persona como del todo. Y de esta forma, intentar el equilibrio dentro de la misma, así el clima de trabajo sea saludable, armonioso, positivo; Por este motivo, el estudio tiene relevancia social.

**Lo divide en:**

**Criterio Temporal;** los resultados que se obtengan, acorde a los actuales Enfoques sobre el clima institucional , puedan constituirse en propuestas para superar el problema que existe hoy en día por la ruptura de relaciones interpersonales, tanto en la institución motivo de estudios y otros integrantes del sistema educativo regional.

Como influye en el ejercicio de los integrantes de una institución educativa.

**Criterio Teórico;** toda vez que, los resultados que se logren permitirá proponer que se incorporen nuevas estrategias que permitan crear un clima institucional apropiado para el cumplimiento por parte de, los directivos, docentes y personal administrativo en las diferentes actividades que se programen y alcanzar los objetivos de la institución y nivel educativo, respectivamente.

**Criterio Práctico;** contribuirá a tener un conocimiento más práctico de la situación real del clima institucional y la forma

**Criterio metodológico;** la propuesta que se alcance, permitirá que los directivos establezcan los mecanismos más adecuados para generar un clima institucional positivo que permita garantizar la acción educativa de los integrantes de la institución y así cumplir con la misión y visión institucional.

#### **1.4. Formulación del problema**

Desde hace ya tiempo el tema clima institucional se ha visto como una de las columnas vertebrales dentro de las instituciones, empresas, y organizaciones a nivel del mundo ya sea de manera positiva o negativa, en este entender creo que hoy por hoy es necesario tomarlo en cuenta porque es uno de los problemas que día a día se va agigantando y como consecuencia las relaciones humanas se van deteriorando.

El Perú no es ajeno a este problema tal como lo mencionan los autores.

Un buen número de instituciones en Puno se ven afectadas por un deterioro del clima institucional debido a decisiones, erróneas que son tomadas por parte de las autoridades, falta de liderazgo, trabajo en equipo que mucha falta hace, porque a veces se toman decisiones verticales sin tomar en cuenta la opinión de los demás, otros, realidad que se presenta en la institución en estudio la misma que deteriora el buen funcionamiento institucional.

La Institución educativa “Independencia Nacional” no está ajena a este problema. Sin lugar a dudas creo que el clima institucional es una variable muy importante para los logros y propósitos de una institución ya que esta permite que los integrantes de la institución educativa trabajen de manera conjunta para consolidar la misión y visión. Es por ello que motivada por una mejora de la educación es que planteé las siguientes interrogantes:

#### **1.4.1. Problema general:**

¿Qué efectos producen los talleres motivacionales en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno-2017?

#### **1.4.2. Problemas específicos:**

- a) ¿Cómo afectan los talleres motivacionales en el liderazgo en la IES Independencia Nacional de Puno - 2017?
- b) ¿Cómo afectan los talleres motivacionales en el trabajo en equipo en la IES Independencia Nacional de Puno - 2017?
- c) ¿Cómo afectan los talleres motivacionales en las relaciones interpersonales en la IES “Independencia Nacional” de Puno -

2017?

- d) ¿Cómo afectan los talleres motivacionales en la motivación en la IES "Independencia Nacional" de Puno - 2017?
- e) ¿Cómo afectan los talleres motivacionales en la identidad institucional en la IES "Independencia Nacional" de Puno - 2017?

## 1.5. Hipótesis

### 1.5.1. Hipótesis General

**H<sub>G</sub>:** Los efectos de los talleres motivacionales en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017, son significativos.

**H<sub>0</sub>:** Los talleres motivacionales no causan efecto alguno en el clima institucional de los integrantes de la institución educativa secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017.

### 1.5.2. Hipótesis específicas

**H<sub>1</sub>:** El efecto de los talleres motivacionales en el liderazgo en la IES Independencia Nacional de Puno - 2017, es significativa

**H<sub>2</sub>:** El efecto de los talleres motivacionales en el trabajo en equipo en la IES Independencia Nacional de Puno – 2017, es significativa

**H<sub>3</sub>:** El efecto de los talleres motivacionales en las relaciones interpersonales en la IES "Independencia Nacional" de Puno - 2017, es significativa

**H<sub>4</sub>:** El efecto de los talleres motivacionales en la motivación en

la IES "Independencia Nacional" de Puno - 2017, es significativa.

**H<sub>5</sub>:** El efecto de los talleres motivacionales en la identidad institucional en la IES "Independencia Nacional" de Puno - 2017, es significativa.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo General:**

Determinar qué efectos producen los talleres motivacionales en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017.

### **1.6.2. Objetivos específicos:**

**O<sub>1</sub>.** Identificar el efecto de los talleres motivacionales en el liderazgo en la IES Independencia Nacional de Puno - 2017.

**O<sub>2</sub>.** Identificar el efecto de los talleres motivacionales en el trabajo en equipo en la IES Independencia Nacional de Puno-2017.

**O<sub>3</sub>.** Identificar el efecto de los talleres motivacionales en las relaciones interpersonales en la IES "Independencia Nacional" de Puno- 2017.

**O<sub>4</sub>.** Identificar el efecto de los talleres motivacionales en la motivación en la IES "Independencia Nacional" de Puno - 2017.

**O<sub>5</sub>.** Identificar el efecto de los talleres motivacionales en la identidad institucional en la IES "Independencia Nacional" de Puno – 2017.

## II MARCO METODOLÓGICO

### 2.1. Variables

#### **Variable independiente**

Talleres motivacionales

#### **Variable dependiente**

Clima institucional

#### **Variable interviniente**

Tiempo de servicios

Edad

Jerarquía

Escala laboral

Nombrado

Contratado

## 2.2.- Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Talleres  Motivacionales	Mirebant, G.  “Es una reunión de trabajo donde se unen los participantes en pequeños grupos o equipos para hacer aprendizajes prácticos según los objetivos que se proponen y el tipo de asignatura que los organice. <a href="https://books.google.com.pe/books?isbn=9582002778">https://books.google.com.pe/books?isbn=9582002778</a>	Conjunto de estudios que permiten identificar los puntos críticos de la institución y diseñar estrategias, mediante el desarrollo de un programa que mejorará el clima institucional de la IES “Independencia Nacional” de Puno - 2017	Liderazgo	Conducción y orientación para el logro de objetivos	✓ Actualización de conocimientos acerca de liderazgo acuerdos y percepciones.	Nunca  A  veces  Casi  siempre  siempre
				Satisfacción de metas institucionales y necesidades personales	✓ Los objetivos comunes: ¿cómo lograrlos?	
				Actitud en la institución educativa	✓ Actividades de aplicación para fortalecer el liderazgo institucional	
			Relaciones interpersonales	La comunicación herramienta básica en la institución	✓ Actualización de conocimientos: Los valores institucionales.	
				Logran el respeto, seguridad y confianza	✓ Calidad del servicio educativo: sugerencias para mejorar el clima institucional	
				Confianza entre los integrantes de la institución	✓ Síndrome del Burnout y clima organizacional.	
			Trabajo en equipo	Nivel de iniciativa	✓ Actualización de conocimientos, comunicación.	
				Convivencia en armonía	✓ Actualización de conocimientos, comunicación. ✓ Toma de decisiones: acuerdos y percepciones.	
				Participación en los trabajos comunitarios	✓ La sinergia en el trabajo en equipo ✓ . Los objetivos comunes: ¿cómo lograrlos? ¿Cómo consolidar los equipos de trabajo?	
				Productividad en el trabajo	✓ Actividades de aplicación para fortalecer el clima institucional, con la ayuda de Lecturas	
			Motivación	Logro de metas institucionales.	✓ Actualización de conocimientos sobre la motivación	
				Logro de metas de grupo.	✓ ¿cómo lograr una adecuada motivación?	
				Ofrece estímulos para el mejor desempeño laboral	✓ Actividades de aplicación para la motivación como eje fundamental en la institución	
				Clima institucional	✓ Con la ayuda de dinámicas y Lecturas resuelven interrogantes	
			Identidad institucional	Productividad en el trabajo Construye identidad	✓ Actualización de conocimientos acerca de identidad.	
				Promoción adecuada de los recursos	✓ ¿Cómo lograr identidad institucional? ¿Qué	

				humanos Aprovechamiento de adelantos tecnológicos	<p>somos? ¿Qué queremos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿A dónde vamos?</li> <li>✓ Actividades de aplicación para fortalecer la identidad por parte de los integrantes de la institución dentro y fuera de ella.</li> <li>✓ Con la ayuda de las dinámicas y lecturas resuelven interrogantes.</li> </ul>	
<b>clima institucional</b>	<p><b>Seisdedos N.(1996)</b></p> <p>“Conjunto de percepciones globales (constructo personal y psicológico) que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos; lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno, sin tener en cuenta cómo lo percibe otros; por tanto, es más una dimensión</p>	<p>El clima institucional se medirá con una encuesta de 30 interrogantes con criterios de valoración</p> <p>Nunca A veces Casi siempre siempre</p>	Liderazgo	<p>1.-El personal posee liderazgo para desarrollar tareas comunes y conservar el grupo</p> <p>2. Comportamiento crítico, reflexivo y eficaz en su labor diaria</p> <p>3.-Proponen una idea apoya Ud. con seguridad y optimismo</p> <p>.4.- Participación en los trabajos comunitarios a nivel de la Institución Educativa</p> <p>.5.- Construye su identidad</p> <p>6.- Actitud del Director de su Institución Educativa</p> <p>7.- Ética profesional</p> <p>8- Cumplimiento de las reglas propuestas por la Dirección de la Institución Educativa</p> <p>9.- Adaptación a las reglas de trabajo propuestas por la Institución</p>	<p>1.- Toma Ud. iniciativa para solucionar problemas y discusiones adversas en la institución educativa</p> <p>2.- Participa Ud. en los trabajos comunitarios a nivel de la Institución Educativa</p> <p>3.- Los directivos realizan reuniones de trabajo y coordinación con el personal</p> <p>4.- Cuenta con los elementos necesarios para realizar su trabajo (infraestructura, material didáctico, etc.)</p> <p>5.- Mi trabajo es evaluado de forma objetiva</p> <p>6.- Se ejerce liderazgo dentro de la institución educativa</p> <p>7.- Existe trato preferencial por parte de los directivos</p> <p>8.- Los directivos dan a conocer los logros y dificultades de la institución educativa</p> <p>9.- Cumple Ud. las funciones de su cargo</p>	<p>Nunca A veces Casi siempre e siempre e</p>
			Relaciones interpersonales	<p>1.- Relaciones de convivencia entre los integrantes de la Institución</p> <p>2.-Respeto de ideas y opiniones de compañeros de trabajo</p> <p>.3.- Relación interpersonal entre los miembros de la Institución</p> <p>.4.- Se siente motivado para enfrentar los talleres</p> <p>5.- Desarrollo de actividades programadas</p> <p>6.- La comunicación herramienta básica</p>	<p>10.- Existe buenas relaciones de convivencia entre los integrantes del Institución Educativa</p> <p>11.-En una reunión respeta Ud. las ideas y opiniones de sus compañeros de trabajo</p> <p>12.- Las actividades programadas se desarrollan con la participación del colectivo</p> <p>13.- Asiste con agrado a los talleres que se ofrecen en su institución educativa</p> <p>14.- Considera que en la institución educativa el clima institucional es satisfactorio</p> <p>15.-Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con los directivos</p>	

<p>del individuo que de la organización”  <a href="http://www.eu.med.net/librosgratis/2011b/966/clima%20laboral%20u%20organizacional.html">http://www.eu.med.net/librosgratis/2011b/966/clima%20laboral%20u%20organizacional.html</a></p>			<p>Trabajo en equipo</p>	<p>1. Nivel de iniciativa en la práctica de actitudes positivas en la Institución Educativa  2.- Planifican actividades con la participación directa de los agentes de la Institución Educativa  3.- Niveles de coordinación entre los miembros de la institución  4- Valoran sus opiniones  5.- Reglas de trabajo en equipo  6.- Fomentan trabajo en equipo</p>	<p>16.- Resolvemos conjuntamente los problemas de la institución educativa  17.- Se muestra Ud. Colaborador en las actividades institucionales  18.- Existe niveles de coordinación entre el personal directivo, docente y administrativo  19.- Sus compañeros de trabajo toman en cuenta sus opiniones cuando realizan trabajo en equipo  20.- Se adapta Ud. con facilidad a las reglas de trabajo en equipo  21.- En su institución se fomenta el trabajo en equipo</p>
			<p>Motivación</p>	<p>1.- Grado de motivación  2.- Clima institucional  3.- Puntualidad como herramienta  4.- Planificación actividades con la participación directa de los agentes de la institución educativa.  5.- Nivel de ética</p>	<p>22.- Cree usted que sus compañeros de trabajo se encuentran motivados y comprometidos con la institución  23.- La labor que desempeña es valorada por todo el colectivo  24.- Llega con puntualidad a la institución educativa  25.- Se planifica actividades motivacionales para la buena imagen de la institución educativa  26. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma equitativa</p>
			<p>Identidad institucional</p>	<p>1.- Niveles e coordinación entre los miembros de la institución.  2.- Construye identidad  3 .- Promoción adecuada de los recursos humanos  4. –Aprovechamiento de adelantos tecnológicos</p>	<p>27.- Vuelca todos sus conocimientos para beneficio de la institución en la que labora  28.- Mi trabajo contribuye directamente al alcance de la misión y visión de la institución  29.- Se siente satisfecho(a) en el lugar que se desenvuelve  30.- Cuenta con tecnología de punta para desenvolverse adecuadamente en su trabajo</p>

**Fuente:** Elaboración propia

### 2.3. Metodología

En nuestra investigación se midieron dos variables taller motivacional y clima institucional. Hernández, R. (2002)

En el presente trabajo de investigación, por la característica de las muestras se utilizará el diseño de Pre prueba – post prueba con un solo grupo un solo grupo pre test y post test.

<b>GE:</b>	<b>O<sub>1</sub></b>	<b>X</b>	<b>O<sub>2</sub></b>
------------	----------------------	----------	----------------------

Lo que implica que al grupo se le aplica una previa encuesta, después se realiza el plan programado y finalmente se le aplica la encuesta posterior. La cual ofrece una ventaja sobre la anterior. (p.220)

#### **Donde:**

**GE:** Es el grupo experimental (Directivos, docentes, personal administrativo)

**O<sub>1</sub>:** Es el grupo pre test

**X:** Es la variable experimental

**O<sub>2</sub>:** Es el post test.

En cuanto al tipo de investigación, la característica central del presente trabajo de investigación, es el control y manipulación intencional de la variable independiente. Es decir, la investigación es de tipo pre experimental. De variable cuantitativa con diseño de pre y post test.

### 2.4 Tipo de estudio

La investigación es de tipo pre experimental.

El que trabaja con un solo grupo En este diseño se aplica un pre test (O) a un grupo de sujetos, después el tratamiento (X) y finalmente el post test

(O). El resultado es la valoración del cambio ocurrido desde el pre test hasta el post test.

Aquí el investigador puede obtener una medida del cambio, pero no puede comprobar hipótesis alternativas.

## **2.5 Diseño de estudio**

La investigación tiene el diseño es cuasi experimental.

**Murillo, J. (2013)**, Expone:

El término “cuasi” tiene el significado de “casi”, entonces no es experimental puesto que no existe ninguna manera de asegurar la equivalencia inicial de los grupos experimental y de control, es decir, no asegura a aleatorización.(p.24). <http://www:documents.mx>.

## **2.6 Población, muestra y muestreo:**

### **2.6.1 Población**

La población a trabajar es con la totalidad de directivos, docentes y personal administrativo que laboran en la IES “Independencia nacional” de Puno, que suman en total 55.

La institución Educativa Secundaria “Independencia Nacional” de Puno Se encuentra ubicada al Noreste de la ciudad de Puno en el barrio Alto Bellavista entre el Jirón Huaraz y el pasaje Hipólito Unanue N0 152.

Fue creado el 11 de setiembre de 1965, este año cumple 52 años de fructífera labor educativa al servicio de la educación y cultura puneña. Durante este periodo egresaron destacados estudiantes independencianos, que en la actualidad son grandes intelectuales y

distinguidas personalidades que coadyuvan con el desarrollo socioeconómico de Puno la Región con nuestro Perú profundo y con el actual mundo globalizado.

En la actualidad cuenta con un potencial humano sus aulas alberga más de 550 estudiantes entre varones y mujeres, distribuidos en 24 secciones, las labores se desarrollan en el turno de la tarde puesto que en la mañana es utilizado por el Nivel Primario.

### **VISIÓN**

En el año 2017 seremos una institución líder, con excelencia académica y agentes educativos emprendedores, que practiquen una auténtica educación global humanizadora comprometidos con el medio ambiente, educación en seguridad vial y nuestra cultura andina.

### **MISIÓN**

Somos una Institución Educativa que brinda una Educación de calidad a los estudiantes, promoviendo la práctica de valores Cívicos, Éticos, Morales, Ambientales, involucrados en el Proyecto “E colegios” desde el 2011 en adelante, revalorando la cultura andina e involucrando a los demás agentes.

#### **Valores institucionales**

- ✓ **Respeto.**
- ✓ **Responsabilidad**
- ✓ **Justicia**
- ✓ **Solidaridad.**

#### **Problema ambiental priorizado**

Fortalecimiento de la educación eco eficiente, la reforestación e involucrando el entorno de la IE: Dotación de agua y eficiente manejo de los residuos en la institución educativa. PEA: Manejo Estratégico en residuos sólidos, gestión del agua biodiversidad y ordenamiento.

### **LEMA**

#### **POR DIOS Y LA PATRIA SER GRANDES**

El personal con el que cuenta la institución educativa secundaria está distribuida de la siguiente manera:

✓ DIRECTIVOS	05
✓ DOCENTES NOMBRADOS	31
✓ DOCENTES CONTRATADOS	04
✓ AUXILIAR DE EDUCACIÓN	04
✓ ADMINISTRATIVOS	07
✓ PERSONAL DE SERVICIO	04
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>

En este entender la población con la cual se trabajó para el presente trabajo de investigación fue de 55 que están distribuidos de la siguiente manera:

#### **Población y muestra**

POBLACIÓN DE ESTUDIO	DIRECTIVOS	DOCENTES	PERSONAL ADMINISTRATIVO	TOTAL	%
<b>55</b>	<b>5</b>	<b>39</b>	<b>11</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

**Fuente:** elaboración propia

#### **2.6.2 Muestra**

##### **Hernández, R. (2003)**

La muestra es un subgrupo de la población, estuvo compuesta por 55 trabajadores entre directivos, docentes y administrativos, en su mayoría nombrados, constituyendo una muestra disponible probabilística ya que todos los miembros que forman la población

debe ser la muestra con la que se va a trabajar. (p. 305)

Por ello se trabajó con la totalidad de trabajadores para cumplir con los requerimientos de la muestra para investigaciones de este tipo.

### **2.6.3 Muestreo:**

El muestreo utilizado en esta oportunidad es el no probabilístico. Este no es un producto de un proceso de selección aleatoria. Los sujetos en una muestra no probabilística generalmente son seleccionados en función de su accesibilidad o a criterio personal e intencional del investigador.

## **2.7. VARIABLES**

### **2.7.1. Variable Independiente:**

#### **Talleres Motivacionales.**

**Mirebant, G.** Manifiesta: “El taller motivacional, lugar de trabajo y unión unen los trabajadores de la institución en grupos pequeños o macro grupos de acuerdo al tema a desarrollar, la idea es participar y mejorar el clima en la institución.

### **2.7.2. Variable Dependiente:**

#### **Clima Institucional.**

**Seis dedos N. (1996)**, indica: “Es el Conjunto de percepciones globales (constructo personal y psicológico) que cada persona tiene de la institución en la que labora, es importante tomar en cuenta la forma como percibimos el entorno, es por eso que se dice es más una dimensión del individuo que de la organización”.

Los talleres motivacionales tienen las siguientes dimensiones de estudio:

- ✓ Liderazgo.

- ✓ Relaciones interpersonales.
- ✓ Trabajo en equipo.
- ✓ Motivación.
- ✓ Identidad institucional.

### **2.7.3. Variable Interviniente:**

- ✓ Tiempo de servicio
- ✓ Edad
- ✓ Jerarquía
- ✓ Escala laboral
- ✓ Nombrado
- ✓ Contratado

## **2.8 Método de análisis de datos**

Luego de recoger la información, se tabuló el instrumento con ayuda del programa Excel y para realizar los cálculos estadístico se utilizó el software SPSS versión 15.0, asignándoles códigos a los componentes de las escalas establecidas para cada instrumento de recolección de datos, luego estos datos tabulados fueron organizados para crear una base de datos en dichos software, y a partir de ello se elaboraron con los datos las tablas y gráficas correspondientes para cada una de las dimensiones para luego analizar e interpretar los resultados obtenidos.

Para determinar si existente efecto de la variable talleres motivacionales sobre el clima institucional se tabularon los datos estadísticos para ello se usó:

- ✓ El programa SPSS versión 15.0.
- ✓ Coeficiente Alfa de Cron Bach
- ✓ Distribución de frecuencias
  - ✓ Media aritmética
  - ✓ Prueba de hipótesis

## **PLAN DE MEJORA:**

### **TALLERES MOTIVACIONALES EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS INTEGRANTES DE LA IES “INDEPENDENCIA NACIONAL” DE PUNO**

El presente Plan es denominado “Mejorando el clima institucional en la IES Independencia Nacional” de Puno, constituye un conjunto de talleres de motivación como: Liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, motivación, identidad, clima institucional

Con la lectura y desarrollo del presente plan, se pretende ayudar a la mejora del clima institucional en la Institución educativa secundaria Independencia Nacional de la ciudad de Puno y de esta manera fortalecer las capacidades de liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, motivación, identidad, clima institucional, partiendo de la importancia de las relaciones humanas entre los y las integrantes de la institución. Reconocer nuestra humanidad en su interacción, nos permitirá promover ambientes laborales saludables y eficientes practicas pedagógicas.

La reflexión sobre las diversas actitudes y comportamiento que perjudican un armonioso clima institucional, nos podrá llevar a concluir en la elaboración de herramientas metodológicas de monitoreo y de evaluación que potencien e impulsen el desarrollo del estudio del clima organizacional y del liderazgo...

El presente Plan tiene como misión contribuir a la mejora del clima institucional sensibilizando a los miembros integrantes de la institución; mejorando la calidad educativa.

En este contexto, uno de los resultados a lograr es la mejora del clima institucional en los integrantes de la institución educativa; con este material se pretende desarrollar capacidades de liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, motivación e identidad institucional...

Finalmente, se espera que este material permita generar la reflexión desde lo cotidiano del quehacer docente permitiéndoles revisar sus vivencias, analizarlas y evaluarlas para poder recrear su propia práctica profesional y su propia vida.

## **ORIENTACIONES GENERALES PARA EL USO DE LOS TALLERES MOTIVACIONALES**

El plan “Mejorando el Clima Institucional” Consta de varias sesiones, tomando en cuenta las diferentes dimensiones a tratar.

A continuación se presenta algunas orientaciones

### **I.- Objetivo General**

Fortalecer las capacidades y conocimiento de Liderazgo, Relaciones interpersonales, trabajo en equipo, motivación, identidad, clima institucional, cuya finalidad es una mejor relación entre los integrantes de la comunidad educativa y sean mejores líderes, todo ello para promover ambientes laborales saludables y eficiente practicas

### **II.- Objetivos específicos**

-Que los integrantes de la institución reflexionen acerca de la importancia de fortalecer y mejorar el liderazgo, pedagógico y clima institucional en la institución educativa.

-Que los integrantes de la institución reflexionen sobre las relaciones interpersonales y comportamiento que perjudican un armonioso clima institucional.

- Que los integrantes de la institución reflexionen sobre el trabajo en equipo y su importancia para mejorar el clima institucional.

-Que los integrantes de la institución reflexionen sobre la motivación como

herramienta para un armonioso clima institucional.

-Que los integrantes de la institución reflexionen sobre la identidad institucional y su importancia para desenvolverse en la institución en que labora.

### III.- Metodología

Los temas a desarrollar en las sesiones, deben ser motivacionales, para incentivar a las relaciones humanas entre los integrantes de la institución es importante generar espacios de diálogo para socializar las reflexiones y compartir con los compañeros de trabajo sus expectativas y objetivos para la institución educativa actividades que se presentan en cada sesión.

- Ser partícipes del desarrollo de la misma, y aportar nuestra experiencia de tal manera que el aprendizaje sea significativo tanto teórico como práctico.

- Las sesiones presentan diversas actividades de reflexión y casos de la vida real con la finalidad de llamar a la reflexión y poder superar la relación existente entre los miembros de la institución.

#### Organización del Plan de Mejora

Dimensiones	Nº	Nombre de sesión	Contenidos y estructura
Liderazgo	04	Formando líderes  Cómo desarrollar el Liderazgo en la institución	Análisis y saberes previos ✓ Actualización de conocimientos acerca de liderazgo acuerdos y percepciones.  ✓ Los objetivos comunes: ¿cómo lograrlos? ✓ Actividades de aplicación para fortalecer el liderazgo institucional ✓ Con la ayuda de Lecturas resuelven interrogantes
			Análisis y saberes previos. ✓ Actualización de conocimientos: Los

Relaciones interpersonales	04	Relaciones interpersonales	<p>valores institucionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Calidad del servicio educativo: sugerencias para mejorar el clima institucional</li> <li>✓ Síndrome de Burnout y clima organizacional.</li> <li>✓ Actividades de aplicación en la dinámica institucional</li> </ul>
Trabajo en equipo	04	A unir fuerzas para lograr objetivos comunes	<p>Análisis y saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actualización de conocimientos, comunicación.</li> <li>✓ Toma de decisiones: acuerdos y percepciones.</li> <li>✓ La sinergia en el trabajo en equipo</li> <li>✓ Los objetivos comunes: ¿cómo lograrlos? ¿Cómo consolidar los equipos de trabajo?</li> <li>✓ Actividades de aplicación para fortalecer el clima institucional, con la ayuda de Lecturas</li> </ul>
Motivación	04	La motivación base para un mejor clima institucional	<p>Análisis y saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actualización de conocimientos sobre la motivación</li> <li>✓ ¿cómo lograr una adecuada motivación?</li> <li>✓ Actividades de aplicación para la motivación como eje fundamental en la institución</li> <li>✓ Con la ayuda de dinámicas y Lecturas resuelven interrogantes</li> </ul>
Identidad institucional	04	Identidad columna vertebral de la institución	<p>Análisis y saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actualización de conocimientos acerca de identidad.</li> <li>✓ ¿Cómo lograr identidad institucional? ¿Qué somos? ¿Qué queremos? ¿A dónde vamos?</li> <li>✓ Actividades de aplicación para fortalecer la identidad por parte de los integrantes de la institución dentro y fuera de ella.</li> <li>✓ Con la ayuda de las dinámicas y lecturas resuelven interrogantes.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

### III RESULTADOS

#### Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del test se logró al averiguar su consistencia interna, o sea tomando en cuenta el grado de relación y de equivalencia de sus ítems formulados. Para lo cual se utilizó el coeficiente de Alfa de Cron Bach que va de 0 a 1, siendo 1 indicador de la máxima consistencia. Utilizando el paquete estadístico SPSS versión 15.0.

Teniendo como resultado:

<b>Consistencia interna del Test</b>	
	<b>ESCALA TOTAL</b>
<b>N° de Ítems</b>	<b>30</b>
<b>Coeficiente Alfa de cron Bach</b>	<b>0.901</b>

**Zarate, D. (2011)**, Da a entender que:

El Coeficiente Alfa obtenido es muy alto, por lo cual nos permite manifestar lo siguiente: El Test de 30 ítems tiene una alta consistencia interna. Para el análisis sólo se ha tomado en cuenta los ítems que indican la presencia y/o ausencia de la variable y la medición de la misma.

Existiendo la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumente o disminuya el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudó a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que formulamos para recoger la información que tiene cada integrante de la institución [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/Zarate\\_rd.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/Zarate_rd.pdf)

	coeficiente de Alfa de Cron Bach
<b>LIDERAZGO</b>	
1.- Toma Ud. iniciativa para solucionar problemas y discusiones adversas en la institución educativa	.899
2.- Participa Ud. en los trabajos comunitarios a nivel de la Institución Educativa	.910
3.- Los directivos realizan reuniones de trabajo y coordinación con el	.909

personal	
4.- Cuenta con los elementos necesarios para realizar su trabajo (infraestructura, material didáctico, etc. )	.905
5.- Mi trabajo es evaluado de forma objetiva	.909
6.- Se ejerce liderazgo dentro de la institución educativa	.906
7.- Existe trato preferencial por parte de los directivos	.907
8.- Los directivos dan a conocer los logros y dificultades de la institución educativa	.897
9.- Cumple Ud. las funciones de su cargo	.901
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	
10.- Existe buenas relaciones de convivencia entre los integrantes del Institución Educativa	.908
11.-En una reunión respeta Ud. las ideas y opiniones de sus compañeros de trabajo	.899
12.- Las actividades programadas se desarrollan con la participación del colectivo	.901
13.- Asiste con agrado a los talleres que se ofrecen en su institución educativa	.908
14.- Considera que en la institución educativa el clima institucional es satisfactorio	.905
15.-Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con los directivos	.900
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	
16.- Resolvemos conjuntamente los problemas de la institución educativa	.896
17.- Se muestra Ud. Colaborador en las diversas actividades institucionales	.909
18.- Existe niveles de coordinación entre el personal directivo, docente y administrativo	.901
19.- Sus compañeros de trabajo toman en cuenta sus opiniones cuando realizan trabajo en equipo	.906
20.- Se adapta Ud. con facilidad a las reglas de trabajo en equipo	.910
21.- En su institución se fomenta el trabajo en equipo	.902
<b>MOTIVACIÓN</b>	
22.- Cree usted que sus compañeros de trabajo se encuentran motivados y comprometidos con la institución	.901
23.- La labor que desempeña es valorada por todo el colectivo	.898
24.- Llega con puntualidad a la institución educativa	.904
25.- Se planifica actividades motivacionales para la buena imagen de la institución educativa	.909
26. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma equitativa	.905
<b>IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>	
27.- Vuelca todos sus conocimientos para beneficio de la institución en la que labora	.891
28.- Mi trabajo contribuye directamente al alcance de la misión y visión de la institución	.901
29.- Se siente satisfecho(a) en el lugar que se desenvuelve	.906
30.- Cuenta con tecnología de punta para desenvolverse adecuadamente en su trabajo	.909
<b>Coficiente de Alfa de Cron Bach :</b>	<b>.901</b>

El test aplicado presenta gran consistencia interna, por ello los ítems no fueron cambiados, sólo unos.

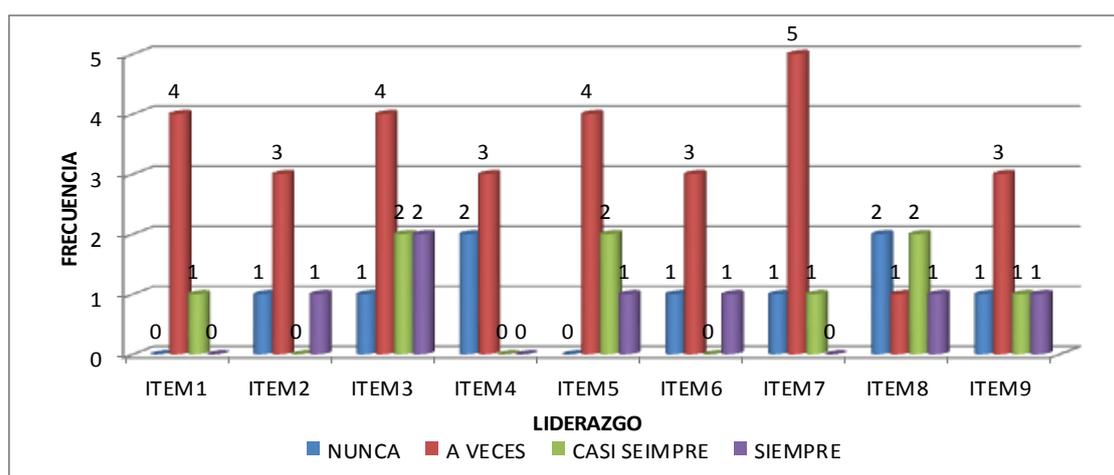
**RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADO AL PERSONAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INDEPENDENCIA NACIONAL PUNO, ANTES DE APLICAR LOS TALLERES MOTIVACIONALES.**

**TABLA 1: Dimensión liderazgo antes de la aplicación de los talleres motivacionales**

LIDERAZGO											
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	FRECUENCIA	%
NUNCA	0	1	1	2	0	1	1	2	1	9	16.36%
A VECES	4	3	4	3	4	3	5	1	3	30	54.55%
CASI SIEMPRE	1	0	2	0	2	0	1	2	1	9	16.36%
SIEMPRE	0	1	2	0	1	1	0	1	1	7	12.73%
TOTAL	5	5	9	5	7	5	7	6	6	55	100.00%

**Fuente:** Datos obtenidos de las encuestas realizadas al personal de las Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017

**Figura 1: Dimensión liderazgo antes de la aplicación de los talleres motivacionales**



**Fuente:** Elaboración propia.

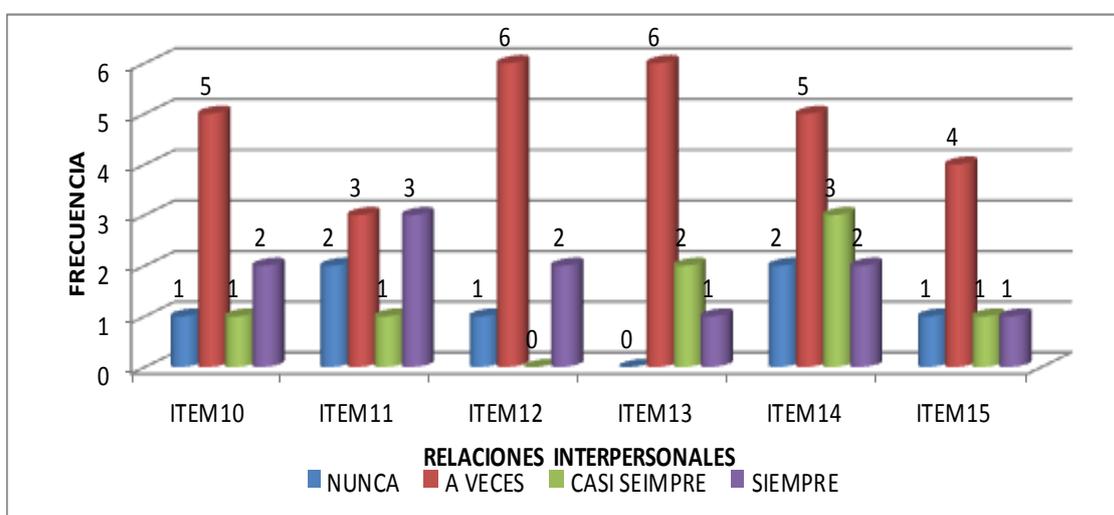
**Interpretación:** En la tabla y figura, se observa que en el pre test. De un total de 55 encuestados 30 se encuentra en la escala de a veces la cual representa el 54.55% de los Ítems (del 1 al 9) encuesta realizado antes de los talleres motivacionales de la dimensión liderazgo y 9 encuestados se encuentra en la escala de nunca el cual representa el 16.36% así como 7 encuestados se encuentra en la escala de siempre y este representa el 12.73% de los encuestados, Como se observa la mayor parte de encuestados se encuentra en la escala de a veces con los Ítems del 1 al 9 de la encuesta realizada al personal de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017. Se puede afirmar que el resultado con mayor porcentaje se presenta entre a veces y nunca, lo que da a entender que el liderazgo en la institución requiere de un fortalecimiento.

**Tabla 2 : Dimensión relaciones interpersonales antes de la aplicación de los talleres motivacionales**

RELACIONES INTERPERSONALES								
	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	FRECUENCIA	%
<b>NUNCA</b>	1	2	1	0	2	1	<b>7</b>	<b>12.73%</b>
<b>A VECES</b>	5	3	6	6	5	4	<b>29</b>	<b>52.73%</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	1	1	0	2	3	1	<b>8</b>	<b>14.55%</b>
<b>SIEMPRE</b>	2	3	2	1	2	1	<b>11</b>	<b>20.00%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>55</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Datos obtenidos de las encuestas realizadas al personal de las Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017

**Figura 2: Dimensión relaciones interpersonales antes de la aplicación de los talleres motivacionales**



**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 2 y figura 2 .De un total de 55 encuestados 29 se encuentra en la escala de a veces que representan el 52.73% de los ítems encuesta realizado antes de los talleres motivacionales de la dimensión relaciones interpersonales y 11 encuestados se encuentra en la escala de siempre el cual representa el 20% así como 7 encuestados se encuentra en la escala de nunca y este representa el 12.73% de los encuestados, la mayor parte de encuestados se encuentra en la escala de a veces con los ítems del 9 al 15 de la encuesta realizada al personal de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017.

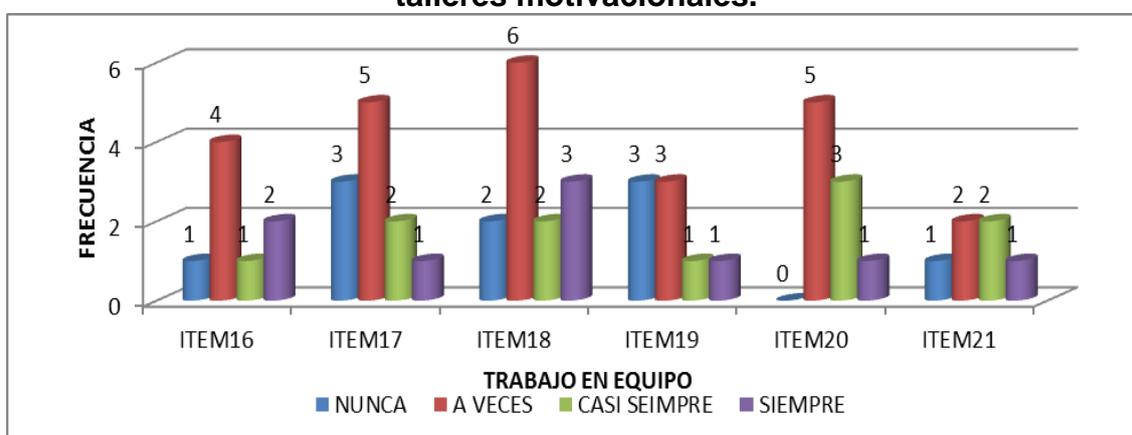
De los datos obtenidos el mayor porcentaje descansa en a veces y nunca lo que señala que las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa no son tan favorables, motivo por el cual se cree necesario los talleres motivacionales.

**Tabla 3: Dimensión trabajo en equipo antes de la aplicación de los talleres motivacionales.**

TRABAJO EN EQUIPO								
	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	FRECUENCIA	%
<b>NUNCA</b>	1	3	2	3	0	1	<b>10</b>	<b>18.18%</b>
<b>A VECES</b>	4	5	6	3	5	2	<b>25</b>	<b>45.45%</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	1	2	2	1	3	2	<b>11</b>	<b>20.00%</b>
<b>SIEMPRE</b>	2	1	3	1	1	1	<b>9</b>	<b>16.36%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>55</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Datos obtenidos de las encuestas realizadas al personal de las Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017.

**Figura 3: Dimensión trabajo en equipo antes de la aplicación de los talleres motivacionales.**



**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 3 y figura 3. De un total de 55 encuestados 25 se encuentra en la escala de a veces la cual representa el 45.45% de los Ítems (del 16 al 21) encuesta realizado antes de los talleres motivacionales de la dimensión trabajo en equipo y 10 encuestados se encuentra en la escala de nunca el cual representa el 18.18% así como 9 encuestados se encuentra en la escala de siempre y este representa el 16.36% de los encuestados, Como podemos observar la mayor parte de encuestados se encuentra en la escala de a veces con los Ítems del 16 al 21 de la encuesta realizada al personal de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017.

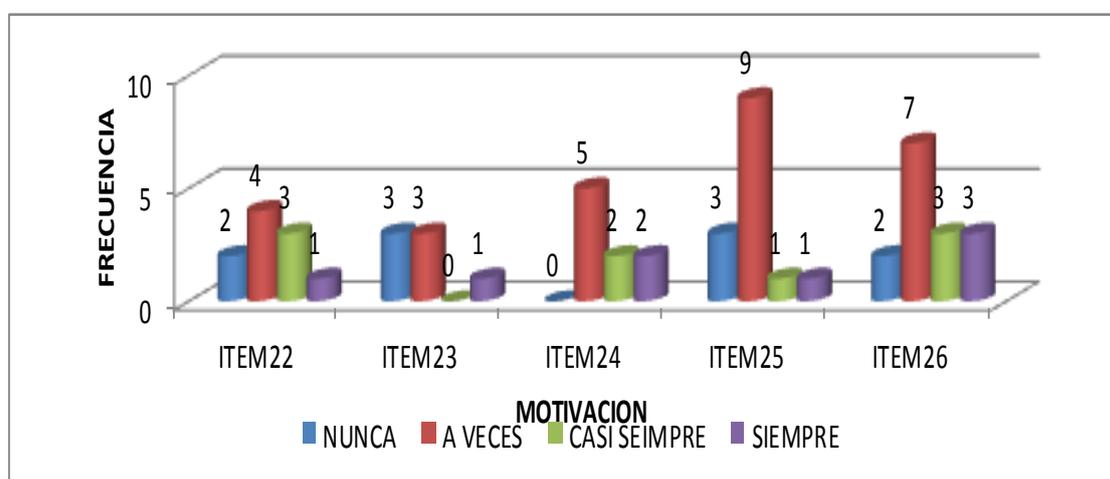
De los datos obtenidos el mayor porcentaje descansa en a veces y nunca lo que señala que el trabajo en equipo necesita de un reforzamiento entre cada uno de los miembros de la comunidad educativa para que el resultado sea favorable a ella.

**Tabla 4: Dimensión motivación antes de la aplicación de los talleres motivacionales.**

MOTIVACION							
	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	FRECUENCIA	%
<b>NUNCA</b>	2	3	0	3	2	<b>10</b>	<b>18.18%</b>
<b>A VECES</b>	4	3	5	9	7	<b>28</b>	<b>50.91%</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	3	0	2	1	3	<b>9</b>	<b>16.36%</b>
<b>SIEMPRE</b>	1	1	2	1	3	<b>8</b>	<b>14.55%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>55</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Datos obtenidos de las encuestas realizadas al personal de las Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017

**Figura 4: Dimensión motivación antes de la aplicación de los talleres motivacionales.**



**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 4 y figura 4. De un total de 55 encuestados 28 se encuentra en la escala de a veces la cual representa el 50.91% de los Ítems (del 22 al 26) encuesta realizado antes de los talleres motivacionales de la dimensión motivación y 10 encuestados se encuentra en la escala de nunca el cual representa el 18.18% así como 8 encuestados se encuentra en la escala de siempre y este representa el 14.55% de los encuestados, Como podemos observar la mayor parte de encuestados se encuentra en la escala de a veces con los Ítems del 22 al 26 de la encuesta realizada al personal de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017.

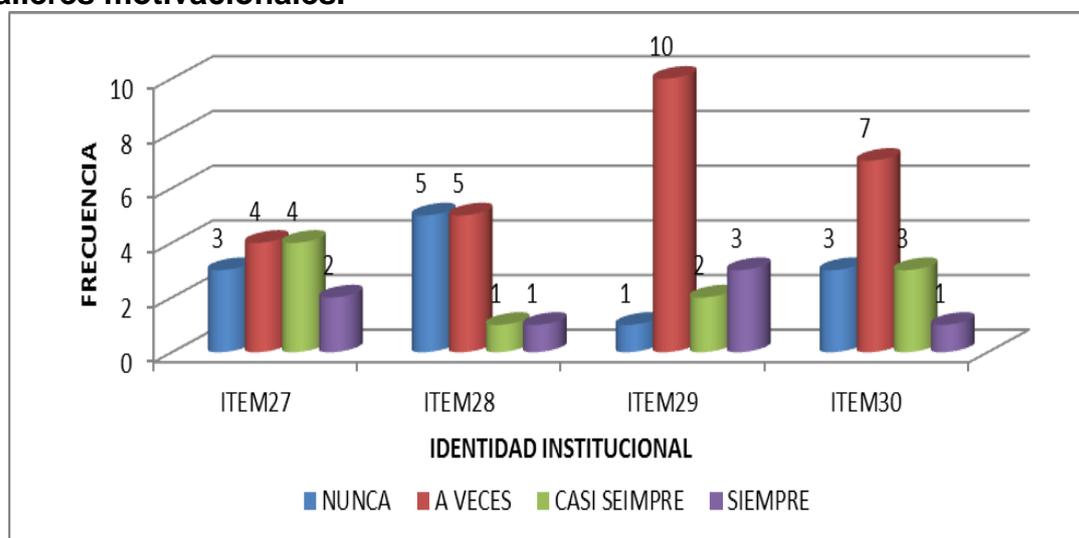
El mayor porcentaje se observa en a veces y nunca en la institución son motivados por la autoridad lo que da a entender que se necesita con urgencia el que les motive para desenvolverse mejor en favor de la institución educativa.

**Tabla 5: Dimensión identidad institucional antes de la aplicación de los talleres motivacionales.**

IDENTIDAD INSTITUCIONAL						
	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	FRECUENCIA	%
<b>NUNCA</b>	3	5	1	3	<b>12</b>	<b>21.82%</b>
<b>A VECES</b>	4	5	10	7	<b>26</b>	<b>47.27%</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	4	1	2	3	<b>10</b>	<b>18.18%</b>
<b>SIEMPRE</b>	2	1	3	1	<b>7</b>	<b>12.73%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>55</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Datos obtenidos de las encuestas realizadas al personal de las Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017.

**Figura 5: Dimensión identidad institucional antes de la aplicación de los talleres motivacionales.**



**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 5 y figura 5. De un total de 55 encuestados 26 se encuentra en la escala de a veces la cual representa el 47.27% de los Ítems (del 27 al 30) encuesta realizado antes de los talleres motivacionales de la dimensión identidad institucional y 12 encuestados se encuentra en la escala de nunca el cual representa el 21.82% así como 7 encuestados se encuentra en la escala de siempre y este representa el 12.73% de los encuestados.

La mayor parte de encuestados se encuentra en la escala de a veces y nunca en la dimensión identidad institucional de la encuesta realizada al personal de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017. Lo que implica que es necesario que cada integrante pueda poner un poco más de esfuerzo para con la institución e identificarse con ella ya que forma parte de su vida diaria.

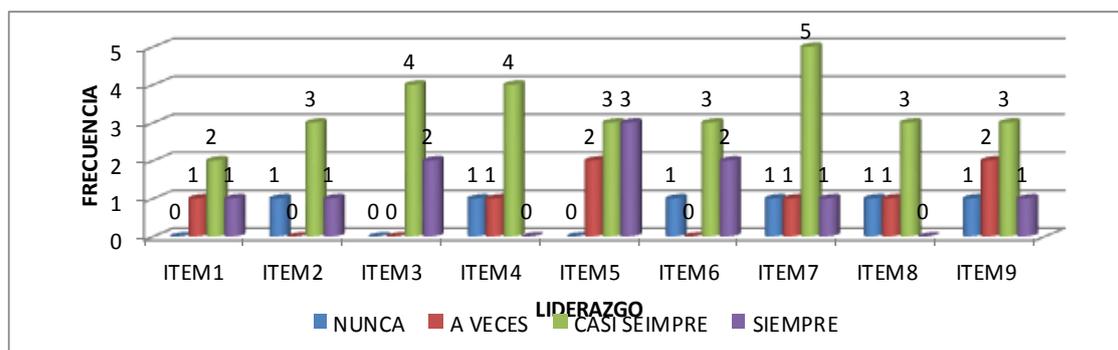
**RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADO AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDEPENDENCIA NACIONAL PUNO, DESPUES DE APLICAR LOS TALLERES MOTIVACIONALES.**

**Tabla 6: Dimensión liderazgo después de la aplicación de los talleres motivacionales.**

LIDERAZGO											
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	FRECUENCIA	%
<b>NUNCA</b>	0	1	0	1	0	1	1	1	1	6	<b>10.91%</b>
<b>A VECES</b>	1	0	0	1	2	0	1	1	2	8	<b>14.55%</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	2	3	4	4	3	3	5	3	3	30	<b>54.55%</b>
<b>SIEMPRE</b>	1	1	2	0	3	2	1	0	1	11	<b>20.00%</b>
<b>TOTAL</b>	4	5	6	6	8	6	8	5	7	55	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Datos obtenidos de las encuestas realizadas al personal de las Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017.

**Figura 6: Dimensión liderazgo después de la aplicación de los talleres motivacionales.**



**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 1 y figura 1. De un total de 55 encuestados 30 se encuentra en la escala de casi siempre la cual representa el 54.55%, encuesta realizada después de los talleres motivacionales de la dimensión liderazgo y 11 encuestados se encuentra en la escala de siempre el cual representa el 20% así como 8 encuestados se encuentra en la escala de a veces y este representa el 14.55% de los encuestados, Como podemos observar la mayor parte de encuestados se encuentra en la escala de casi siempre y siempre de los Ítems del 1 al 9 de la encuesta realizada personal de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017.

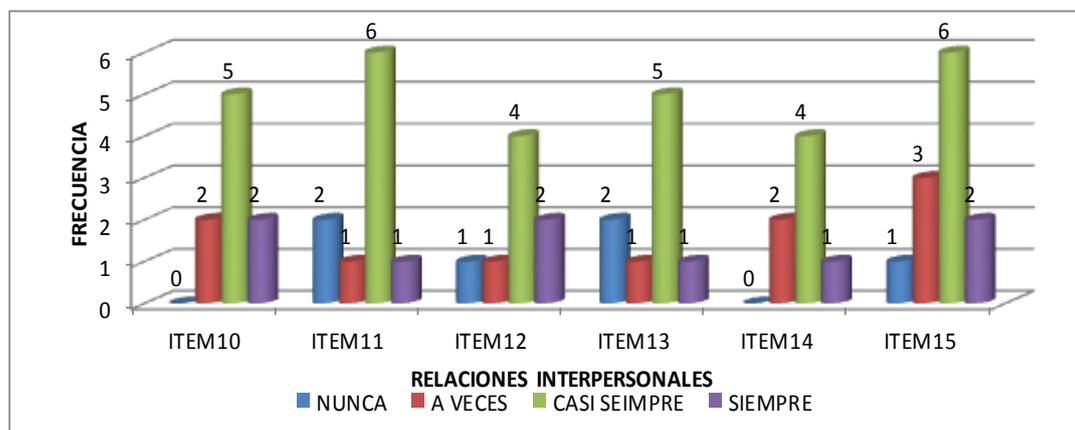
Según los resultados obtenidos podemos notar un cambio progresivo en cuanto al liderazgo por parte de cada uno de los miembros de la institución educativa la cual coadyuvará a un mejor liderazgo entre los mismos,

**Tabla 7: Dimensión relaciones interpersonales después de la aplicación de los talleres motivacionales.**

RELACIONES INTERPERSONALES								
	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	FRECUENCIA	%
<b>NUNCA</b>	0	2	1	2	0	1	6	10.91%
<b>A VECES</b>	2	1	1	1	2	3	10	18.18%
<b>CASI SIEMPRE</b>	5	6	4	5	4	6	30	54.55%
<b>SIEMPRE</b>	2	1	2	1	1	2	9	16.36%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Datos obtenidos de las encuestas realizadas al personal de las Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017.

**Figura 7: Dimensión relaciones interpersonales después de la aplicación de los talleres motivacionales.**



**Fuente:** Elaboración propia

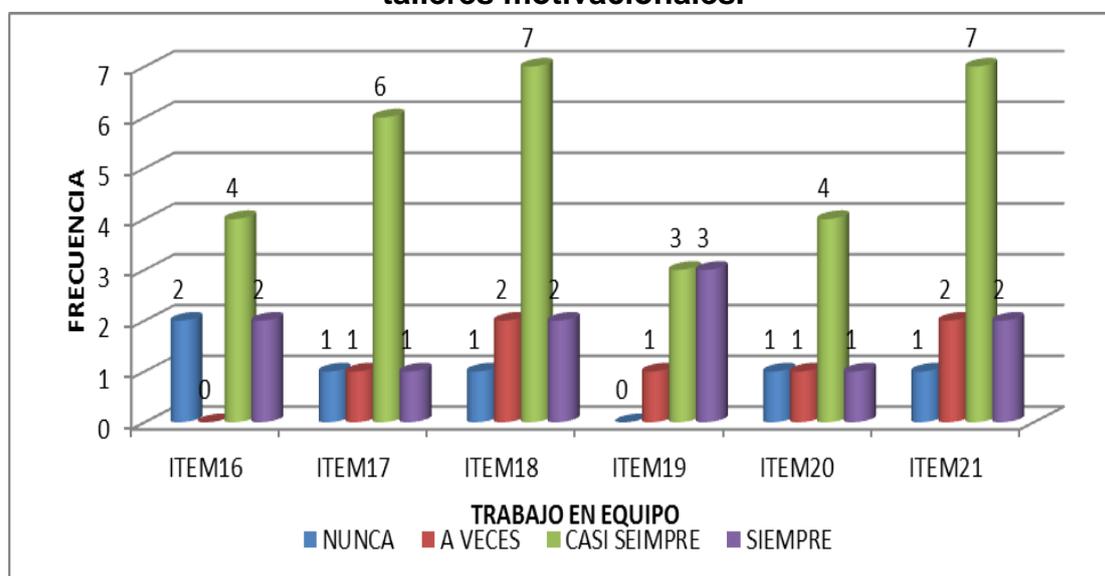
**Interpretación:** En la tabla 2 y figura 2. De un total de 55 encuestados 30 se encuentra en la escala de casi siempre la cual representa el 54.55% de los ítems (del 10 al 15) encuesta realizado después de los talleres motivacionales de la dimensión relaciones interpersonales y 9 encuestados se encuentra en la escala de siempre el cual representa el 16.36% así como 10 encuestados se encuentra en la escala de a veces y este representa el 18.18% de los encuestados. La mayor parte de encuestados se encuentra en la escala de casi siempre y siempre. En consecuencia se determina que en la institución educativa Independencia Nacional predomina el casi siempre y siempre lo que implica que los talleres motivacionales ayudan a mejorar las relaciones interpersonales. Que es lo que se busca con el objetivo planteado.

**Tabla 8: Dimensión trabajo en equipo después de la aplicación de los talleres motivacionales.**

TRABAJO EN EQUIPO								
	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	FRECUENCIA	%
<b>NUNCA</b>	2	1	1	0	1	1	6	<b>10.91%</b>
<b>A VECES</b>	0	1	2	1	1	2	7	<b>12.73%</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	4	6	7	3	4	7	31	<b>56.36%</b>
<b>SIEMPRE</b>	2	1	2	3	1	2	11	<b>20.00%</b>
<b>TOTAL</b>	8	9	12	7	7	12	55	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Datos obtenidos de las encuestas realizadas al personal de las Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017

**Figura 8: Dimensión trabajo en equipo después de la aplicación de los talleres motivacionales.**



**Fuente:** Elaboración propia.

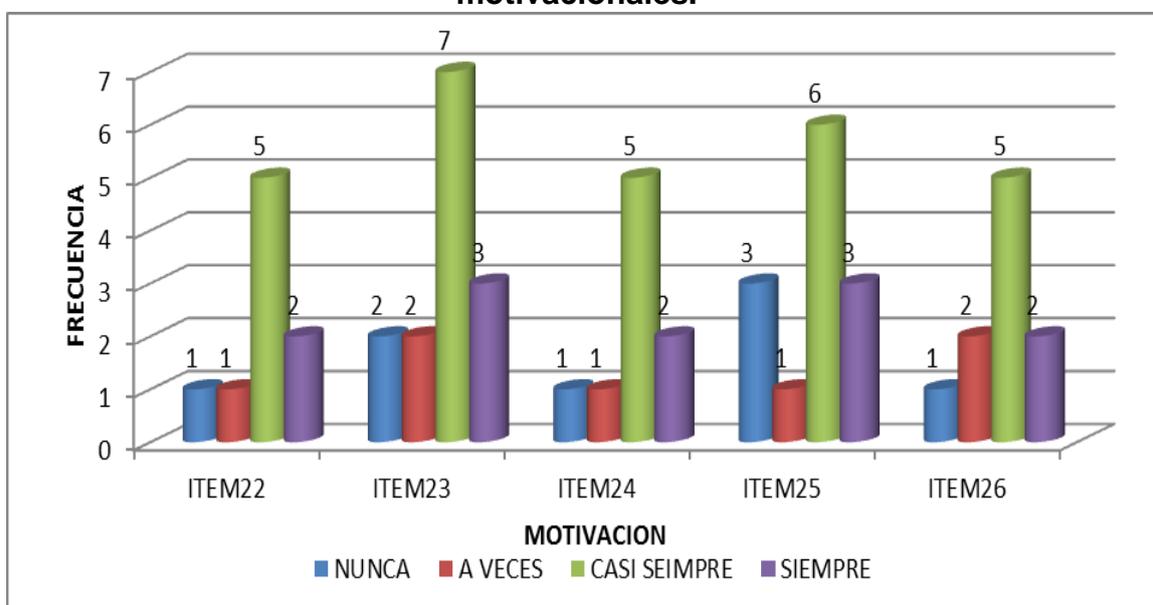
**Interpretación:** En la tabla 3 y figura 3. Del total de encuestados 31 se encuentra en la escala de casi siempre la cual representa el 56.36% de los ítems (del 16 al 21) encuesta realizado después de los talleres motivacionales de la dimensión trabajo en equipo y 11 encuestados se encuentra en la escala de siempre el cual representa el 20% así como 7 encuestados se encuentra en la escala de a veces y este representa el 12.73% de los encuestados, en consecuencia se determina que en la institución predomina el casi siempre y siempre entendiéndose que los talleres motivacionales ayudan al trabajo en equipo, lo cual es beneficioso para todos quienes integran la comunidad educativa y así coadyuvar a la mejora de la institución.

**Tabla 9 : Dimensión motivación después de la aplicación de los talleres motivacionales.**

MOTIVACIÓN							
	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	FRECUENCIA	%
<b>NUNCA</b>	1	2	1	3	1	8	<b>14.55%</b>
<b>A VECES</b>	1	2	1	1	2	7	<b>12.73%</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	5	7	5	6	5	28	<b>50.91%</b>
<b>SIEMPRE</b>	2	3	2	3	2	12	<b>21.82%</b>
<b>TOTAL</b>	9	14	9	13	10	55	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Datos obtenidos de las encuestas realizadas al personal de las Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017.

**Figura 9: Dimensión motivación después de la aplicación de los talleres motivacionales.**



**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:** La tabla 4 y figura 4. Muestra de un total de 55 encuestados 28 se encuentra en la escala de casi siempre la cual representa el 50.91% de los Ítems (del 22 al 26) encuesta realizado después de los talleres motivacionales de la dimensión motivación y 12 encuestados se encuentra en la escala de siempre el cual representa el 21.82% así como 7 encuestados se encuentra en la escala de a veces y este representa el 12.73% de los encuestados.

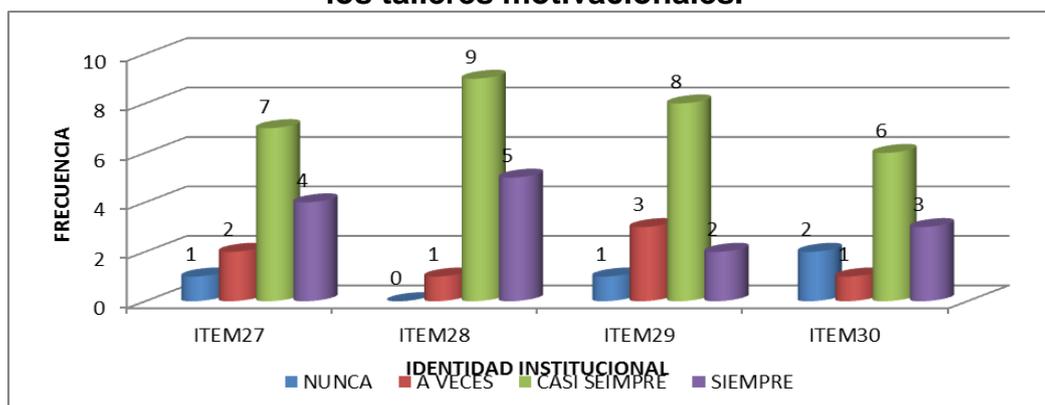
Los resultados obtenidos muestran un cambio positivo gracias a los talleres motivacionales implementados, reforzando la preocupación por su mejora, permanecer motivados y dar lo mejor de cada uno en beneficio de uno mismo y de los demás para lograr una mejora de la institución.

**Tabla 10: Dimensión identidad institucional después de la aplicación de los talleres motivacionales.**

IDENTIDAD INSTITUCIONAL						
	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	FRECUENCIA	%
<b>NUNCA</b>	1	0	1	2	4	<b>7.27%</b>
<b>A VECES</b>	2	1	3	1	7	<b>12.73%</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	7	9	8	6	30	<b>54.55%</b>
<b>SIEMPRE</b>	4	5	2	3	14	<b>25.45%</b>
<b>TOTAL</b>	14	15	14	12	55	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Datos obtenidos de las encuestas realizadas al personal de las Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017

**Figura 10: Dimensión identidad institucional después de la aplicación de los talleres motivacionales.**



**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 5 y figura. De un total de 55 encuestados 30 se encuentra en la escala de casi siempre la cual representa el 54.55% de los ítems (del 27 al 30) encuesta realizado después de los talleres motivacionales de la dimensión identidad institucional motivación y 14 encuestados se encuentra en la escala de siempre el cual representa el 25.45% así como 7 encuestados se encuentra en la escala de a veces y este representa el 12.73% de los encuestados.

De los resultados obtenidos el mayor porcentaje es positivo y que es bueno que cada uno de los miembros de la institución educativa cree que es bueno identificarse con la institución ya que en ella pasan la mayor parte de su vida y creen que pueden hacerlo mejor para el beneficio de la comunidad en sí y de ellos mismos.

## CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la siguiente investigación, Se utilizó pruebas de hipótesis con observaciones apareadas, la cual nos ayudó a la toma de decisiones estadísticas, o sea se debe partir de afirmaciones o conjeturas con respecto a la población. Tales suposiciones pueden ser verdaderas o no, Para lo cual se utilizó el SPSS versión 15.0 el cual es un paquete estadístico que nos facilitó el estudio de nuestra investigación.

### Hipótesis General

#### I Planteo de Hipótesis.

**H<sub>0</sub>:** Los talleres motivacionales no causan efecto alguno en el clima institucional de los integrantes de la institución educativa secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017

**H<sub>A</sub>:** El efecto de los talleres motivacionales en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017, es significativa.

#### II.-Datos:

✓ **Media aritmética de las diferencias**

$$\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n} = \frac{771}{55} = 14.02$$

✓ **Desviación típica de las observaciones apareadas**

$$s_d = \sqrt{\frac{\sum (d_i - \bar{d})^2}{n - 1}} = \frac{10408.98}{54} = 13.88$$

- ✓ Error estándar en observaciones apareadas

$$S_d = \frac{S_d}{\sqrt{n}} = \frac{13.88}{7.42} = 1.87$$

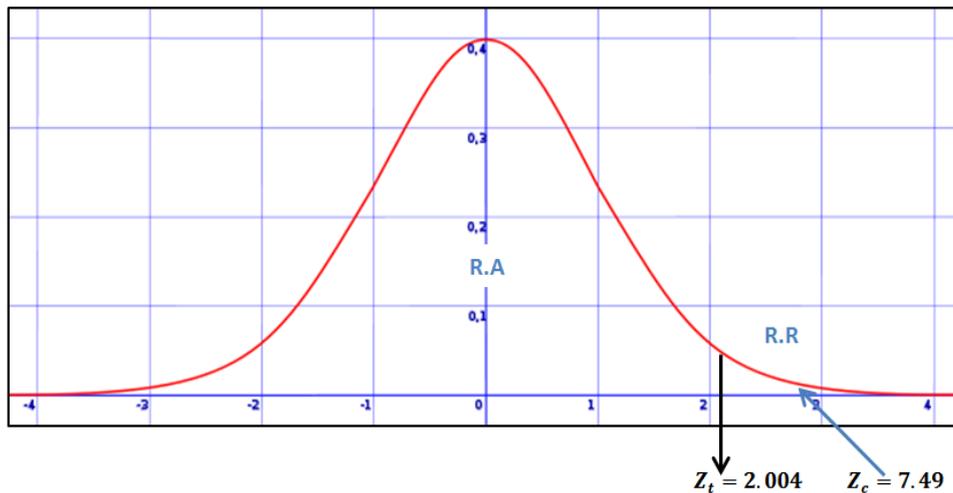
- ✓ Variante estadística Z calculada

$$Z_c = \frac{\bar{d}}{S_d} = \frac{14.02}{1.87} = 7.49$$

- ✓ Z Tabulada

$$Z_t = 2.004$$

### III.- Estadística de Contraste de Hipótesis.



### IV Interpretación.

En el gráfico de CAMPANA DE GAUSS se aprecia que  $Z_c = 7.49 > Z_t = 2.004$ , el cual se ubica en la región de rechazo entonces con 95% de confiabilidad y 5% de error rechazamos la  $H_0$  y aceptamos la  $H_A$ , El cual nos dice que los efectos que causan los talleres motivacionales en el clima institucional de los integrantes de la institución educativa secundaria Independencia Nacional de Puno son significativamente positivos.

## Hipótesis Específica (a)

### I.- Planteo de Hipótesis.

**H<sub>0</sub>:** Los talleres motivacionales no afectan en el liderazgo en la institución educativa secundaria Independencia Nacional de Puno - 2017.

**H<sub>A</sub>:** El efecto de los talleres motivacionales en el liderazgo en la IES Independencia Nacional de Puno - 2017, es significativa

### II Datos.

- ✓ **Media aritmética de las diferencias**

$$\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n} = \frac{252}{55} = 4.58$$

- ✓ **Desviación típica de las observaciones apareadas**

$$s_d = \sqrt{\frac{\sum (d_i - \bar{d})^2}{n - 1}} = \frac{963.38}{54} = 4.22$$

- ✓ **Error estándar en observaciones apareadas**

$$s_{\bar{d}} = \frac{s_d}{\sqrt{n}} = \frac{4.22}{7.42} = 0.57$$

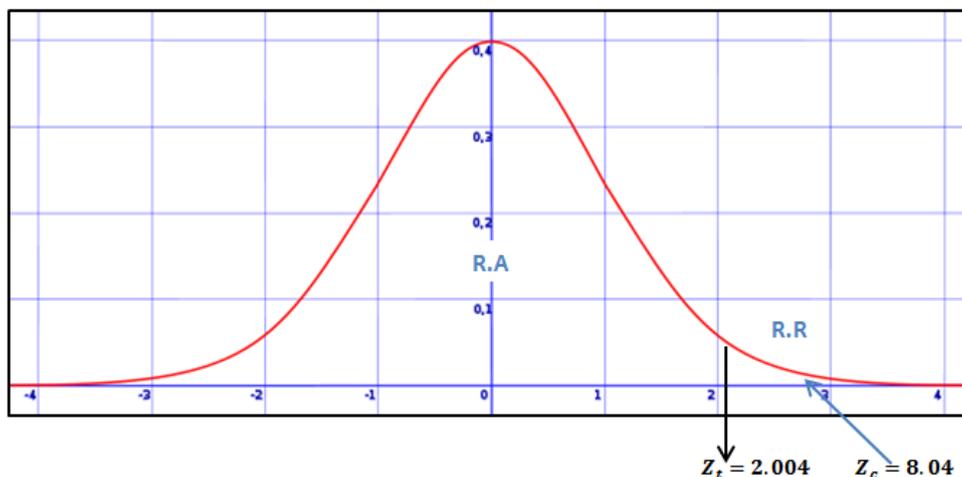
- ✓ **Variante estadística Z calculada**

$$Z_c = \frac{\bar{d}}{s_{\bar{d}}} = \frac{4.58}{0.57} = 8.04$$

✓ Z Tabulada

$$Z_t = 2.004$$

### III Estadística de Contraste de Hipótesis.



### IV Interpretación.

En el gráfico de CAMPANA DE GAUSS se aprecia que  $Z_c = 8.04 > Z_t = 2.004$ , el cual se ubica en la región de rechazo entonces con 95% de confiabilidad y 5% de error rechazamos la  $H_0$  y aceptamos la  $H_A$ , la cual nos dice que, el nivel de clima institucional existente en la institución educativa secundaria Independencia Nacional de Puno después de la aplicación de talleres de motivación es favorable significativamente.

### Hipótesis Específica (b)

#### I Planteo de Hipótesis.

$H_0$ : Los talleres motivacionales no influyen positivamente en el trabajo en equipo en la Institución Educativa Secundaria "Independencia Nacional" de Puno.

**H<sub>A</sub>:** El efecto de los talleres motivacionales en el trabajo en equipo en la IES Independencia Nacional de Puno – 2017, es significativa

## II Datos.

- ✓ **Media aritmética de las diferencias**

$$\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n} = \frac{162}{55} = 2.95$$

- ✓ **Desviación típica de las observaciones apareadas**

$$s_d = \sqrt{\frac{\sum (d_i - \bar{d})^2}{n - 1}} = \frac{750.84}{54} = 3.73$$

- ✓ **Error estándar en observaciones apareadas**

$$s_{\bar{d}} = \frac{s_d}{\sqrt{n}} = \frac{3.73}{7.42} = 0.5$$

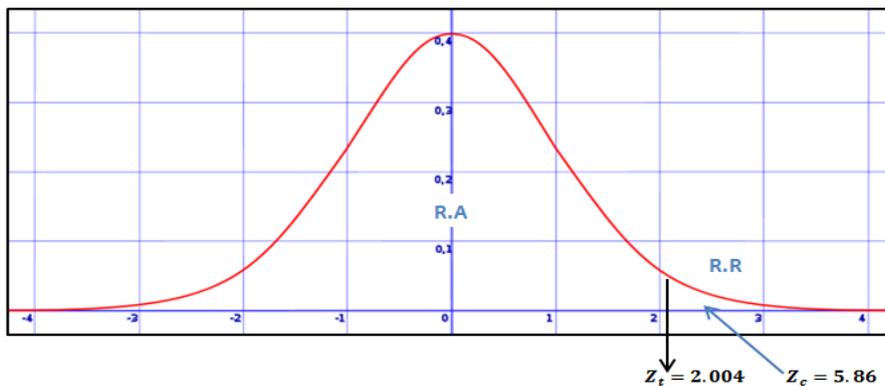
- ✓ **Variante estadística Z calculada**

$$Z_c = \frac{\bar{d}}{s_{\bar{d}}} = \frac{2.95}{0.5} = 5.86$$

- ✓ **Z Tabulada**

$$Z_t = 2.004$$

## III Estadística de Contraste de Hipótesis.



#### IV Interpretación.

En el gráfico de CAMPANA DE GAUSS se aprecia que  $Z_c = 5.86 > Z_t = 2.004$ , el cual se ubica en la región de rechazo entonces con 95% de confiabilidad y 5% de error rechazamos la  $H_0$  y aceptamos la  $H_A$ , la cual nos dice que los talleres motivacionales influyen positivamente en el trabajo en equipo en la Institución Educativa Secundaria "Independencia Nacional" de Puno.

#### Hipótesis Específica (c)

##### I Planteo de Hipótesis.

**$H_0$ :** Los talleres motivacionales no influyen positivamente en las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Secundaria "Independencia Nacional" de Puno.

**$H_A$ :** El efecto de los talleres motivacionales en las relaciones interpersonales en la IES Independencia Nacional de Puno – 2017, es significativa

##### II Datos.

✓ **Media aritmética de las diferencias**

$$\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n} = \frac{161}{55} = 2.93$$

✓ **Desviación típica de las observaciones apareadas**

$$s_d = \sqrt{\frac{\sum (d_i - \bar{d})^2}{n - 1}} = \frac{1247.71}{54} = 4.81$$

✓ **Error estándar en observaciones apareadas**

$$S_d = \frac{s_d}{\sqrt{n}} = \frac{4.81}{7.42} = 0.65$$

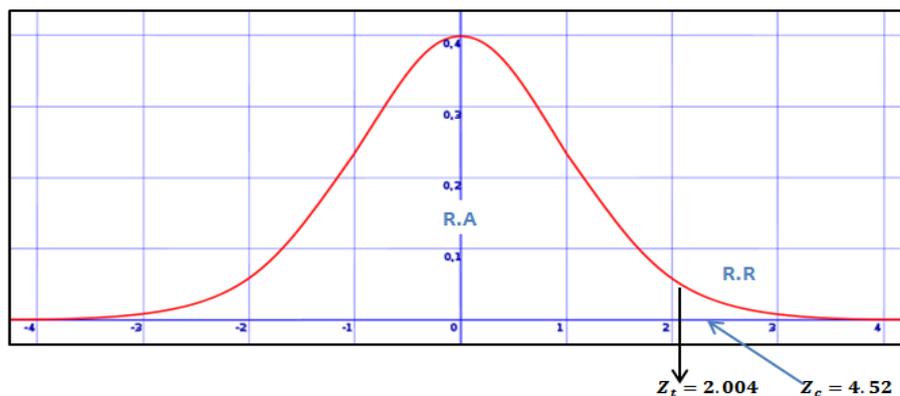
- ✓ Variante estadística Z calculada

$$Z_c = \frac{\bar{d}}{S_d} = \frac{2.93}{0.65} = 4.52$$

- ✓ Z Tabulada

$$Z_t = 2.004$$

### III Estadística de Contraste de Hipótesis.



### IV Interpretación.

En el gráfico de CAMPANA DE GAUSS se aprecia que  $Z_c = 4.52 > Z_t = 2.004$ , el cual se ubica en la región de rechazo entonces con 95% de confiabilidad y 5% de error rechazamos la  $H_0$  y aceptamos la  $H_A$ , la cual nos dice que el nivel de influencia de los talleres motivacionales en las relaciones interpersonales en la IES Independencia Nacional de Puno es positiva.

### Hipótesis Específica (d)

#### I Planteo de Hipótesis.

**H<sub>0</sub>:** Los talleres motivacionales no influyen positivamente en la motivación en la Institución Educativa Secundaria "Independencia Nacional" de Puno.

$H_A$ : El efecto de los talleres motivacionales en la motivación en la IES Independencia Nacional de Puno – 2017, es significativa.

## II Datos.

- ✓ Media aritmética de las diferencias

$$\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n} = \frac{65}{55} = 1.18$$

- ✓ Desviación típica de las observaciones apareadas

$$s_d = \sqrt{\frac{\sum (d_i - \bar{d})^2}{n - 1}} = \frac{358.18}{54} = 2.58$$

- ✓ Error estándar en observaciones apareadas

$$S_{\bar{d}} = \frac{S_d}{\sqrt{n}} = \frac{2.58}{7.42} = 0.35$$

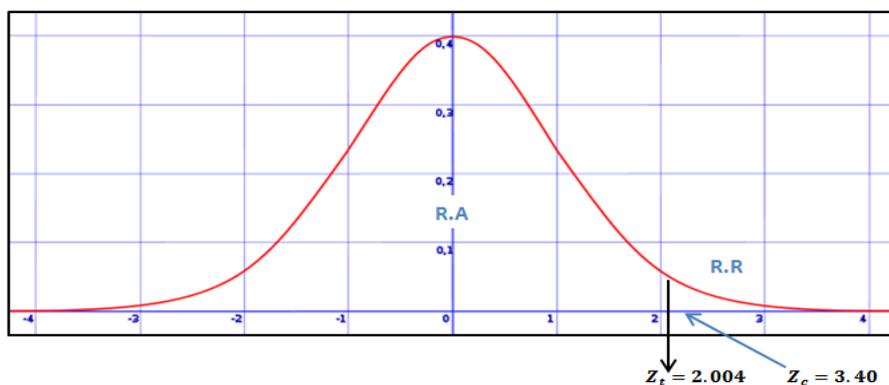
- ✓ Variante estadística Z calculada

$$Z_c = \frac{\bar{d}}{S_{\bar{d}}} = \frac{1.18}{0.35} = 3.40$$

- ✓ Z Tabulada

$$Z_t = 2.004$$

## III.- Estadística de Contraste de Hipótesis.



#### IV Interpretación.

En el gráfico de CAMPANA DE GAUSS se aprecia que  $Z_c = 3.40 > Z_t = 2.004$ , el cual se ubica en la región de rechazo entonces con 95% de confiabilidad y 5% de error rechazamos la  $H_0$  y aceptamos la  $H_A$ , la cual nos dice que la influencia de los talleres motivacionales en la identidad institucional en la institución educativa secundaria Independencia Nacional de Puno es positiva.

#### Hipótesis Específica (e)

##### I Planteo de Hipótesis.

**$H_0$ :** Los talleres motivacionales no influyen positivamente en la identidad institucional en la Institución Educativa Secundaria "Independencia Nacional" de Puno.

**$H_A$ :** El efecto de los talleres motivacionales en la identidad institucional en la IES Independencia Nacional de Puno – 2017, es significativa

##### II Datos.

- ✓ **Media aritmética de las diferencias**

$$\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n} = \frac{131}{55} = 2.38$$

- ✓ **Desviación típica de las observaciones apareadas**

$$s_d = \sqrt{\frac{\sum (d_i - \bar{d})^2}{n - 1}} = \frac{514.98}{54} = 3.09$$

- ✓ **Error estándar en observaciones apareadas**

$$S_d = \frac{s_d}{\sqrt{n}} = \frac{3.09}{7.42} = 0.42$$

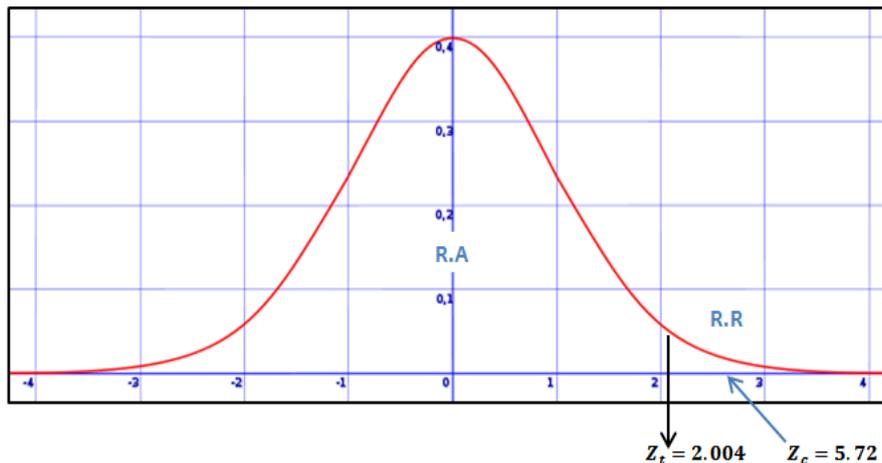
- ✓ Variante estadística Z calculada

$$Z_c = \frac{\bar{d}}{S_d} = \frac{2.38}{0.42} = 5.72$$

- ✓ Z Tabulada

$$Z_t = 2.004$$

### III Estadística de Contraste de Hipótesis.



### IV Interpretación.

En el gráfico de CAMPANA DE GAUSS se aprecia que  $Z_c = 5.72 > Z_t = 2.004$ , el cual se ubica en la región de rechazo entonces con 95% de confiabilidad y 5% de error rechazamos la  $H_0$  y aceptamos la  $H_A$ , la cual nos dice que el nivel de clima institucional existente en la institución educativa secundaria Independencia Nacional de Puno después de la aplicación de talleres motivacionales, ha mejorado considerablemente.

## IV DISCUSIÓN

Entender que el actuar de cada uno de los miembros que integran una institución no es consecuencia directa de las estructuras que existen ni de cómo funciona, sino de la forma como es percibida por cada uno de los miembros, en este entender el término clima institucional es uno de los factores determinantes en el proceso de cambio para bien de una institución. Por ello creemos que es una herramienta útil que ayuda a mejorar la productividad de cada uno de los que integran la institución.

Al comparar los resultados luego de aplicar los talleres motivacionales se observó:

El trabajo de investigación realizado es un estudio, que tiene por finalidad indagar y optimizar los talleres motivacionales nuestro sistema educativo y por ende lograr el buen clima institucional.

Recurriendo a varios estudios hechos e investigaciones realizadas de distintos autores llegamos a concluir que los talleres motivacionales afectan en el clima institucional, la cual tienen una enorme importancia porque son dos factores que contribuyen a la calidad educativa.

La que coincide con el estudio de Alfaro, N, Corado, Z, Díaz E. (2010), quienes manifiestan que fortalecer el sentimiento que tienen los empleados de pertenecer a la compañía y ser un miembro valioso de un equipo de trabajo, es decir, lograr aquella sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Así mismo coincidimos con Campos (2011), quien concluye que existe una relación positiva entre el clima institucional y el liderazgo en la institución tomando en consideración a la correlación “r” de Pearson, con un coeficiente de  $r = 0,73$ , que es significativo. El cual muestra un comportamiento positivo en el trabajo como lo sostiene Guevara, E. (2015), manifestando que la estabilidad, autorrealización, liderazgo,

relaciones interpersonales, son factores influyentes en el clima organizacional. La cual tiene semejanza con los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación.

Sin embargo, en los resultados de relaciones interpersonales, también evidencias aspectos menos óptimos como la retroalimentación, que, sin dejar de tener una considerable aceptación, se considera que no son suficientes las medidas de refuerzo que se realizan para el mejoramiento progresivo en el trabajo, quiere decir que la entidad no está reforzando adecuadamente las actitudes favorables del trabajador.

Aquí radica un componente importante ya que el trabajador, a pesar de tener aceptable motivación en el trabajo, requiere un estímulo reforzador. Lo que concuerda con Sánchez, J. (2005) quien recomienda optimizar la gestión en la institución para alcanzar metas, y atender la superación de los miembros integrantes de la misma. A la que se suma también Uría, D. (2011), quien manifiesta que la desmotivación en los trabajadores es alta por el poco reconocimiento de parte de los directivos hacia su labor realizada, además que el no fomentar trabajo en equipo.

Por lo que estas conclusiones son importantes para nuestra investigación en la medida que el uso de recursos permite un mejor clima institucional.

De los resultados alcanzados en el trabajo de investigación, podemos concluir que el efecto que producen los talleres motivacionales en el clima institucional es positivo. Aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

## V.- CONCLUSIONES

**Primera.-** Los efectos luego de haberse aplicado los talleres motivacionales fueron significativos lo que da a conocer que los miembros de la institución educativa están comprometidos para con su centro de labores y por ende con la educación.

**Segunda.-** En base a los resultados se concluye que los talleres motivacionales afectan significativamente al clima que se vive en una institución y producto de ello en su mayoría dan a conocer, casi siempre en la institución el liderazgo y el trabajo en equipo es positiva, por supuesto que con algunos altibajos, cada uno de los integrantes da lo mejor de sí, para desenvolverse como líder, al igual que el trabajo en equipo.

**Tercera.-** Los talleres motivacionales afectan en el clima institucional y en particular en las relaciones interpersonales a un inicio el resultado predominante en la escala de veces y al final el resultado fue en la escala de casi siempre y siempre, observándose una mejora significativa, lo que creemos suma a una mejor relación entre los congéneres de la institución que sabido es hoy por hoy está vulnerable y es tarea de todos creo superarlo puesto que es el meollo de la existencia de un buen clima institucional el llevarnos bien.

**Cuarta.-** La puesta en marcha de talleres motivacionales vienen a coadyuvar a la mejora de la motivación y la identidad institucional en cada miembro integrante de la institución, la gran mayoría de veces pensamos que esta tiene que ver con lo económico, pero el trabajo muestra que se puede motivar de diversas maneras, el resultado obtenido es significativo. Observándose en la escala de casi siempre y siempre los porcentajes más elevados.

**Quinta.-** Existe una relación positiva entre los talleres motivacionales y la identidad institucional un buen porcentaje afirman que siempre se han identificado con la institución, porque en ella se sienten a gusto, mientras que una mínima parte afirmaba lo contrario, después está mejoró, la cual se basa en el reactivo formulado, ¿se siente satisfecho(a) en el lugar que se desenvuelve? Además afirman tener un buen ambiente de optimismo y buen humor en la institución.

## VI. RECOMENDACIONES

- 1.- En este mundo globalizado en que vivimos, creemos que es necesario trabajar en equipo por ende Los miembros integrantes de las instituciones, deben de contar con talleres motivacionales para mejorar su forma de convivir dentro de una institución y estar acorde a las exigencias de la calidad educativa.
- 2.- En cuanto al clima institucional, el director debe organizar eventos y talleres pedagógicos para analizar y mejorar el clima institucional Para que el desarrollo de la educación sea integral y de calidad.
- 3.- Los integrantes de las instituciones educativas deben recibir capacitación y actualización, en las dimensiones de liderazgo y relaciones interpersonales, ya que recientemente se observa que las dimensiones mencionadas juegan papel preponderante para la buena marcha del clima en una institución, ya que es necesario tener espíritu innovador, para de esta manera mejorar la calidad de servicio
- 4.- Se debe promover cursos de actualización, talleres motivacionales sobre clima institucional en la dimensión trabajo en equipo, porque creemos que este es indispensable ya que este sirve de nexo entre las demás dimensiones. Dirigido a los directores, docentes y personal administrativo de las instituciones educativas, para mejorar el clima institucional, sobre todo en el aspecto de la identidad institucional. Al mismo tiempo se debe realizar jornadas de reflexión con asistencia de un profesional del área (psicólogo) para reafirmar el adecuado clima institucional.
- 5.- Finalmente el Ministerio de Educación a través de sus órganos descentralizados la DREP,UGEL organice talleres motivacionales , dirigido a los directores, docentes y personal administrativo de las instituciones educativas acerca de relaciones interpersonales e identidad, con el fin de mejorar el clima institucional en las instituciones educativas. Y de esta manera recuperar el sitio que teníamos en la sociedad.

## VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, I. (2008). Estrategias metodológicas basadas en la teoría de Vygotsky. *Estrategias metodológicas basadas en la teoría de Vygotsky*, 101.
- Alfaro, N. Corado, B. y Díaz, E. (2010). "Propuesta de un plan estratégico para mejorar el clima organizacional de la cooperativa financiera Sihuatehuacán de responsabilidad limitada de la ciudad de Santa Ana - el Salvador". Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad de El Salvador, Centroamérica.
- Becerra, O. (2012), Curso Taller de Elaboración de instrumentos de investigación Tomado de <https://nticsaplicadasalainvestigacion.wikispaces.com/file/view/guia+para+elaboracion+de+instrumentos.pdf>
- Billikopf, G.(2003) "Administración laboral Agrícola": cultivando la productividad del personal c 2003 Regents of the University of California. Derechos reservados, al Rights Reservet <http://gebillikopf@ucdavis.edu>, (209) 525- 6800
- Bruner, L. (2011) El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Definición diagnóstico y consecuencias. Editorial Trillas. 12, 13. México (2006).
- Campos, M. (2011). "Relación del clima organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas estatales a nivel secundario del distrito de Ayaviri Melgar, Puno". Tesis para optar el grado de Magister. Universidad Cesar Vallejo- Puno.
- Cárdenas, (2001) Propuesta de plan de estrategias de motivación para el personal Tomado de [www.monografias.com](http://www.monografias.com)
- Chávez, C. Clima laboral en las organizaciones (página 2) - Monografias.com Tomado

de<http://www.monografias.com/trabajos96/administracion-d-recursos-humanos/administracion-d-recursos-humanos.shtml>

Chiavenato, I. (2009) Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda Edición. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (1993) LIDERAZGO Chiavenato - Scribd

<https://es.scribd.com/doc/179025666/LIDERAZGO-Chiavenato>

Flores, J. (2007), Aplicación de los estímulos Organizacionales para el mejoramiento del Clima Organizacional; caso Laboratorio Farmacéutico Corporación Infarmasa S.A. Tesis para optar el grado de Magister en Administración Universidad Mayor de San Marcos, Lima.

Conclaves, A. (2010). Dimensiones del Clima Organizacional. Recuperado de <http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/clima-organizaciona.htm>

González, M. (2003) Concepto de taller Tomado de [http://acreditacion.unillanos.edu.co/CapDocentes/.../Segunda%20Sesion/Concepto\\_taller.pdf](http://acreditacion.unillanos.edu.co/CapDocentes/.../Segunda%20Sesion/Concepto_taller.pdf)

Guevara, E. (2015), El clima organizacional de los Trabajadores Administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal Puno y su incidencia en el Desempeño Laboral periodo 2013 - 2014". Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración Universidad Nacional del Altiplano. Puno.

Hall, R., (1996). Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados. 2da Edición. Printice Hall. México.

Hernández, R., Fernández- Collado, C., y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. 3ra.ed. México: Ed. McGraw Hill

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta Edición. México: Ed Mac. Graw-Hill.

Jiménez, M. (2009), Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima

- organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Tienda el Fundador. Tesis de la Universidad de Cien Fuegos. Cuba.
- Miraban, G (2013) El concepto de Taller tomado de [http://acreditacion.unillanos.edu.co/CapDocentes/contenidos/NESTOR%20BRAVO / Segunda%20Sesion/Concepto\\_taller.pdf](http://acreditacion.unillanos.edu.co/CapDocentes/contenidos/NESTOR%20BRAVO/Segunda%20Sesion/Concepto_taller.pdf)
- Murillo, J. (2013). Métodos de Investigación de Enfoque Experimental: Asignatura: Métodos de investigación en Educación Especial Profesor: 3º Educación Especial.
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en el personal de entidades universitaria. Revista de investigación en Psicología Vol. 3 Nº 1, julio UNMSM. Lima.
- Palma, S. (2000) "Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias (Monografía) Tomado de (2007), [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3275/1/Arredondo\\_bd.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3275/1/Arredondo_bd.pdf)
- Puente, F. (2000), Propuesta de plan de estrategias de motivación para el personal docente de la escuela Campo Elías
- Ramírez, M. (2013) Importancia de la motivación laboral
- Robbins, S. (1987). Comportamiento Organizacional. (3ª edic.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Rodríguez (2008) "Clima organizacional en docentes de la Institución Educativa" Chile
- Sánchez, J. (2005). Influencia de la Gestión universitaria en el Clima Organizacional: un estudio comparativo de tres universidades de Lima. Tesis para optar el Grado de Magister en Administración. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Segredo, A. (2013), Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización Escuela Nacional de Salud

Pública. La Habana, Cuba. Tomado de  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662013000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017)

Seisdedos, N, (1996), “El clima laboral y su medida”, publicado en la Revista “Psicología del Trabajo y de las Organizaciones” Número 2, año 1996.

Payares, L (2012) NAVIERA Y PORTUARIA TERCER SEMESTRE: NAVIERA Y.  
<http://ladylorypayares.blogspot.pe/2012/02/empresa-la-empresa-es-launidad.html>

Uría, D. (2011). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. De la ciudad de Ambato Ecuador. Tesis para optar el Título de Ingeniera de Empresas en la Universidad Técnica de Ambato,, Ecuador.

Zarate, D. (2011), “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima” Para obtener el Grado de Magister en Administración de la Educación Universitaria.

Identidad corporativa, concepto y funciones <http://docplayer.es/19087035-Identidad-corporativa-concepto-y-definiciones.html>

Motivación Laboral – Consultora Londres

Clasificación de la motivación <http://motivaciongerencia.blogspot.pe/2011/09/clasificación-de-la-motivacion.html>

El liderazgo – Estudios en sociología  
<https://sociologiaestudios.wordpress.com/tag/el-liderazgo/>

Las Relaciones Interpersonales en el Trabajo

<https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/12s.htm>

Significado de Relaciones interpersonales - Qué es, Definición y

<http://quesignificado.com/relaciones-interpersonales/>

Trabajo en equipo – de Gerencia [www.degerencia.com/tema/trabajo\\_en\\_equipo](http://www.degerencia.com/tema/trabajo_en_equipo)

Definición de taller - Qué es, Significado y Concepto <http://www.repo.uta.edu.ec>

Propuesta de plan de estrategias de motivación para el personal...

<http://www.monografias.com/trabajos98/propuesta-plan-estrategias-motivacion-docente-escuela-campo->

El Taller educativo <https://books.google.com.pe/books?isbn=9582002778>

El mejor video Motivacional Esfuérzate - Will Smith

<https://www.youtube.com/watch?v=cOQ8LwUDOT8&t=313sç>

Sentido de pertenencia e identidad en la Institución Educativa

<https://www.youtube.com/watch?v=UDot2cWC8Tw>

Relaciones humanas obligar o influir

<https://www.youtube.com/watch?v=XDerQUjN28c>

La Carreta, Performia - Trabajo en Equipo - Selección de Personal

[https://www.youtube.com/watch?v=pidhWGD-m\\_A](https://www.youtube.com/watch?v=pidhWGD-m_A)

Síndrome de Burnout <https://www.youtube.com/watch?v=D67m6clMeuY>

El circo de la mariposa (Liderazgo y Coaching)

<https://www.youtube.com/watch?v=sNSQa9f2VD>

Motivación y autocontrol de la conducta <https://www.documents.mx>

Reflexiones para el alma de Prieto, J. El puente de los hermanos

<http://www.reflexionesparaelalma.net/page/reflexiones/id/273 / title / El- puente-de-los-Hermanos>

# ANEXOS



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO N° 01

## TEST

### DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA.....

ESPECIALIDAD .....

Cargo

Área en la que se desenvuelve:

Tiempo que labora en la institución

Sexo

FECHA...../...../.....

A continuación se presenta una serie de preguntas que permitirán conocer su opinión sobre las personas y clima institucional en la IES Independencia Nacional de Puno

**INSTRUCCIÓN:** Valore, marcando con un aspa (×) los siguientes apartados teniendo en cuenta que:

NUNCA = 1

A VECES = 2

CASI SIEMPRE = 3

SIEMPRE = 4

### REACTIVOS FORMULADOS:

CRITERIOS	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>LIDERAZGO</b>				
1.- Toma Ud. iniciativa para solucionar problemas y discusiones adversas en la institución educativa				
2.- Participa Ud. en los trabajos comunitarios a nivel de la Institución Educativa				
3.- Los directivos realizan reuniones de trabajo y coordinación con el personal				
4.- Cuenta con los elementos necesarios para realizar su trabajo (infraestructura, material didáctico, etc. )				
5.- Mi trabajo es evaluado de forma objetiva				
6.- Se ejerce liderazgo dentro de la institución educativa				
7.- Existe trato preferencial por parte de los directivos				
8.- Los directivos dan a conocer los logros y dificultades de la institución educativa				
9.- Cumple Ud. las funciones de su cargo				
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>				
10.- Existe buenas relaciones de convivencia entre los integrantes del Institución Educativa				
11.-En una reunión respeta Ud. las ideas y opiniones de sus compañeros de trabajo				

12.- Las actividades programadas se desarrollan con la participación del colectivo				
13.- Asiste con agrado a los talleres que se ofrecen en su institución educativa				
14.- Considera que en la institución educativa el clima institucional es satisfactorio				
15.- Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con los directivos				
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>				
16.- Resolvemos conjuntamente los problemas de la institución educativa				
17.- Se muestra Ud. Colaborador en las diversas actividades institucionales				
18.- Existe niveles de coordinación entre el personal directivo, docente y administrativo				
19.- Sus compañeros de trabajo toman en cuenta sus opiniones cuando realizan trabajo en equipo				
20.- Se adapta Ud. con facilidad a las reglas de trabajo en equipo				
21.- En su institución se fomenta el trabajo en equipo				
<b>MOTIVACIÓN</b>				
22.- Cree usted que sus compañeros de trabajo se encuentran motivados y comprometidos con la institución				
23.- La labor que desempeña es valorada por todo el colectivo				
24.- Llega con puntualidad a la institución educativa				
25.- Se planifica actividades motivacionales para la buena imagen de la institución educativa				
26. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma equitativa				
<b>IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>				
27.- Vuelca todos sus conocimientos para beneficio de la institución en la que labora				
28.- Mi trabajo contribuye directamente al alcance de la misión y visión de la institución				
29.- Se siente satisfecho(a) en el lugar que se desenvuelve				
30.- Cuenta con tecnología de punta para desenvolverse adecuadamente en su trabajo				

**Muchas gracias por su colaboración**



**ENCUESTA**

**DATOS GENERALES:**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA.....

ESPECIALIDAD .....

Edad  Sexo  Cargo

Área en la que se desenvuelve:

FECHA ...../...../.....

A continuación se presenta una serie de preguntas que permitirán conocer su opinión sobre las personas y clima institucional en la IES Independencia Nacional de Puno

**INSTRUCCIÓN:** Valore, marcando con un círculo ● o aspa (x) los siguientes apartados teniendo en cuenta que:

NUNCA = 1

A VECES = 2

CASI SIEMPRE = 3

SIEMPRE = 4

**REACTIVOS FORMULADOS:**

<b>CRITERIOS</b>	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>LIDERAZGO</b>				
1.- Toma Ud. iniciativa para solucionar problemas y discusiones adversas en la institución educativa				
2.- Participa Ud. en los trabajos comunitarios a nivel de la Institución Educativa				
3.- Los directivos realizan reuniones de trabajo y coordinación con el personal				
4.- Cuenta con los elementos necesarios para realizar su trabajo (infraestructura, material didáctico, etc. )				
5.- Mi trabajo es evaluado de forma objetiva				
6.- Se ejerce liderazgo dentro de la institución educativa				
7.- Existe trato preferencial por parte de los directivos				
8.- Los directivos dan a conocer los logros y dificultades de la institución educativa				
9.- Cumple Ud. las funciones de su cargo				
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>				
10.- Existe buenas relaciones de convivencia entre los integrantes del Institución Educativa				

11.-En una reunión respeta Ud. las ideas y opiniones de sus compañeros de trabajo				
12.- Las actividades programadas se desarrollan con la participación del colectivo				
13.- Asiste con agrado a los talleres que se ofrecen en su institución educativa				
14.- Considera que en la institución educativa el clima institucional es satisfactorio				
15.-Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con los directivos				
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>				
16.- Resolvemos conjuntamente los problemas de la institución educativa				
17.- Se muestra Ud. Colaborador en las diversas actividades institucionales				
18.- Existe niveles de coordinación entre el personal directivo, docente y administrativo				
19.- Sus compañeros de trabajo toman en cuenta sus opiniones cuando realizan trabajo en equipo				
20.- Se adapta Ud. con facilidad a las reglas de trabajo en equipo				
21.- En su institución se fomenta el trabajo en equipo				
<b>MOTIVACIÓN</b>				
22.- Cree usted que sus compañeros de trabajo se encuentran motivados y comprometidos con la institución				
23.- La labor que desempeña es valorada por todo el colectivo				
24.- Llega con puntualidad a la institución educativa				
25.- Se planifica actividades motivacionales para la buena imagen de la institución educativa				
26. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma equitativa				
<b>IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>				
27.- Vuelca todos sus conocimientos para beneficio de la institución en la que labora				
28.- Mi trabajo contribuye directamente al alcance de la misión y visión de la institución				
29.- Se siente satisfecho(a) en el lugar que se desenvuelve				
30.- Cuenta con tecnología de punta para desenvolverse adecuadamente en su trabajo				

**Muchas gracias por su colaboración**



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - PUNO  
IES INDEPENDENCIA NACIONAL - PUNO

MEMORANDO Nº 065-2017-DREP-UGEL-P"IN"P.

DEL : Prof. Guido Velásquez Bailón.  
Director de la IES Independencia Nacional Puno

AL : Ms. Lourdes Agueda Ramos Torres.

ASUNTO : Autoriza Ejecución de Encuestas y Talleres.  
FECHA : Puno, 03 de Abril 2017.

Mediante el presente me dirijo a Ud., a fin de comunicarle que; la dirección a mi cargo Autoriza el permiso para la Ejecución de Encuestas y Talleres, a aplicarla con todo el personal Docente y Administrativo de nuestra Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno; en referencia al proyecto de Tesis "EFECTOS DE LOS TALLERES MOTIVACIONALES EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA INDEPENDENCIA NACIONAL DE PUNO - 2017".

Atentamente,



*Prof. Guido Hernán Velásquez Bailón*  
DIRECTOR  
IES. INDEPENDENCIA NACIONAL

GHVB/DIR  
cc./arch.  
20/06/17

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO  
SECCIÓN DOCTORADO

CARTA N° 01-2017- EUCV

Señor:  
Dr. Arturo Poma Páez

Asunto: Validación de instrumento por juicio de expertos,

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que como parte del desarrollo curricular del Doctorado en Administración de la Educación, se está llevando a cabo la investigación Titulada **“EFECTOS DE LOS TALLERES MOTIVACIONALES EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA INDEPENDENCIA NACIONAL DE PUNO – 2017** para lo cual se hizo necesario la construcción de dos (02) encuestas de evaluación, como instrumentos para medir el clima institucional existente en la institución educativa secundaria “Independencia Nacional” de Puno.

Para darle el rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como Juez, apelando a su trayectoria y reconocimiento como Docente Universitario y Profesional.

Agradeciendo por anticipado su participación en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle mis sentimientos y consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Lourdes Agueda Ramos Torres  
D.N.I. N° 01234420

Se adjunta:

- Instrumentos de Evaluación
- Formato de Opinión de Expertos.
- Matriz de Consistencia del Proyecto.

08.05.2017  
Recibido en la  
fecha  
  
Dr. ARTURO POMA PÁEZ  
DOCENTE





## INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

### I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Dr. Víctor Alfredo Paniagua Gallegos  
 Institución donde labora : Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo  
 Instrumento motivo de evaluación : Matriz de consistencia- Operacionalización de variables  
 Responsable de la investigación : Mg. Lourdes Agueda Ramos Torres  
 Estudiante de Doctorado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo

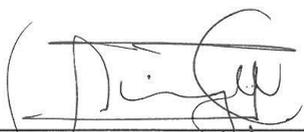
### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.																X				
2 OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3 ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la Ciencia y la Tecnología.															X					
4 ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica.															X					
5 SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																X				
6 INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el Desarrollo Psicomotor																	X			
7 CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																X				
8 COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores y los items.																	X			
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																	X			
10 PERTINENCIA	El instrumento es aplicable.																	X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: .....

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 81

FECHA: 10 - Mayo - 2017

  
 APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. Víctor Paniagua Gallegos  
 D.N.I N° 29681710  
 TELEFONO: 951734241

**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

**I.- DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto : Dra. Soledad J. ZEGARRA UGARTE  
 Institución donde labora : Escuela Profesional de Trabajo Social UNA - Puno  
 Instrumento motivo de evaluación : Matriz de consistencia- Operacionalización de variables  
 Responsable de la investigación : Mg. Lourdes Agueda Ramos Torres  
 Estudiante de Doctorado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 CLARIDAD	Esté formulado con un lenguaje apropiado.																X				
2 OBJETIVIDAD	Esté expresado en conductas observables.																X				
3 ACTUALIZACIÓN	Esté adecuado al avance de la Ciencia y la Tecnología.															X					
4 ORGANIZACIÓN	Esté organizado en forma lógica.																X				
5 SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																X				
6 INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el Desarrollo Psicomotor																X				
7 CONSISTENCIA	Esté basado en aspectos teóricos científicos.																X				
8 COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores y los ítems.																X				
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																X				
10 PERTINENCIA	El instrumento es aplicable.																	X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: .....

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

FECHA: 18/05/2017

  
 APELLIDOS Y NOMBRES: Dra.  
 D.N.I N° 24712346  
 TELEFONO: 944 009983

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Puno, 10 de abril del 2017

OFICIO N° 003-2017-LART/EEPG-UCV-P

SEÑOR : Dr. Roxana VARGAS MARÓN  
Directora de la IES "José CARLOS Mariátegui" - Ilave

PRESENTE.

ASUNTO : SOLICITA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DEL PROYECTO  
DE INVESTIGACIÓN.

\*\*\*\*\*

Tengo a bien dirigirme a usted, con la finalidad de poner de su conocimiento que, siendo conocedora de su alto espíritu de colaboración para con la educación peruana, es que recorro a su digna persona con la finalidad de que tenga a bien revisar y validar los instrumentos para el proyecto de Investigación Titulado "TALLERES MOTIVACIONALES EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA INDEPENDENCIA NACIONAL DE PUNO- 2017". Dicha validación es requisito para continuar con el proyecto de investigación. Para tal efecto adjunto: Matriz de consistencia, cuadro de operativización de variables, matriz de validación, matriz de validación del instrumento.

Segura de su alto espíritu de colaboración reitero mis consideraciones de estima personal.

Atentamente.

Ms. Lourdes Agueda Ramos Torres

*Recibido  
10-04-2017*

### INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

**I.- DATOS GENERALES:**

**Apellidos y nombres del experto** : Dra. Roxana Vargas Marón  
**Institución donde labora** : IES "José Carlos Mariátegui" de Ilaive  
**Instrumento motivo de evaluación** : Matriz de consistencia- Operacionalización de variables  
**Responsable de la investigación** : Ms. Lourdes Agueda Ramos Torres  
 Estudiante de Doctorado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1 CLARIDAD	Esté formulado con un lenguaje apropiado.																		X			
2 OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X			
3 ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la Ciencia y la Tecnología.																	X				
4 ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica.																	X				
5 SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																		X			
6 INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el Desarrollo Psicomotor																	X				
7 CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																	X				
8 COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores y los ítems.																		X			
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																	X				
10 PERTINENCIA	El instrumento es aplicable.																		X			

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** .....

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 82,5%
**FECHA:** .....




**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO**  
 D.N.I N° 01288194  
 TELEFONO: 951770625

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Puno, 10 de abril del 2017

OFICIO N° 004-2017-LART/EEPG-UCV-P

SEÑOR : Dr. Maricruz VARGAS MARÓN  
Docente de la IES "Independencia Nacional"- Puno

PRESENTE.

ASUNTO : SOLICITA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DEL PROYECTO  
DE INVESTIGACIÓN.

\*\*\*\*\*

Tengo a bien dirigirme a usted, con la finalidad de poner de su conocimiento que, siendo conocedora de su alto espíritu de colaboración para con la educación peruana, es que recorro a su digna persona con la finalidad de que tenga a bien revisar y validar los instrumentos para el proyecto de Investigación Titulado "TALLERES MOTIVACIONALES EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA INDEPENDENCIA NACIONAL DE PUNO- 2017". Dicha validación es requisito para continuar con el proyecto de investigación. Para tal efecto adjunto: Matriz de consistencia, cuadro de operativización de variables, matriz de validación, matriz de validación del instrumento.

Segura de su alto espíritu de colaboración reitero mis consideraciones de estima personal.

Atentamente.

Recibido  
11/04/2017  
Dra. Maricruz Vargas Marón  
DOCENTE

  
Ms. Lourdes Agueda Ramos Torres

### INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

**I.- DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto : Dra. Maricruz Vargas Marón  
 Institución donde labora : Institución Educativa Secundaria "Independencia Nacional" de Puno  
 Instrumento motivo de evaluación : Matriz de consistencia- Operacionalización de variables  
 Responsable de la Investigación : Ms. Lourdes Agueda Ramos Torres  
 Estudiante de Doctorado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1 CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.																					X
2 OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X
3 ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la Ciencia y la Tecnología.																					X
4 ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica.																X					
5 SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																					X
6 INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el Desarrollo Psicomotor																					X
7 CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																X					
8 COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores y los Items.																					X
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					X
10 PERTINENCIA	El instrumento es aplicable.																					X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: .....

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 83%

FECHA: .....

  
 Dra. Maricruz Vargas Marón  
 APELLIDOS Y NOMBRES: Dra.  
 D.N.I N° 01226786  
 TELEFONO: 951732680

## ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TITULO: “TALLERES MOTIVACIONALES EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “INDEPENDENCIA NACIONAL DE PUNO – 2017”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p><b>1.-Problema general</b> ¿Cuál es el efecto de los talleres motivacionales en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno - 2017?</p> <p><b>2.- Problemas específicos:</b></p> <p><b>a)</b> ¿Cómo afectan los talleres motivacionales en el liderazgo en la IES Independencia Nacional de Puno - 2017?</p> <p><b>b)</b> ¿Cómo afectan los talleres motivacionales en el trabajo en equipo en la IES Independencia Nacional de Puno - 2017?</p>	<p><b>1.- Objetivo general</b> Determinar el efecto de los talleres motivacionales en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017.</p> <p><b>2.-Objetivos específicos:</b></p> <p><b>01.</b> Identificar el efecto de los talleres motivacionales en el liderazgo en la IES Independencia Nacional de Puno - 2017.</p> <p><b>02.</b> Identificar el efecto de los talleres motivacionales en el trabajo en equipo en la IES Independencia Nacional de Puno- 2017.</p> <p><b>03.</b> Identificar el efecto de los talleres motivacionales en las</p>	<p><b>1.- Hipótesis general</b> <b>HG:</b> Los efectos de los talleres motivacionales en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno – 2017, son significativos.</p> <p><b>H0:</b> Los talleres motivacionales no causan efecto alguno en el clima institucional de los integrantes de la institución educativa secundaria Independencia Nacional de Puno - 2017</p> <p><b>2.-Hipótesis específicas</b></p> <p><b>H1:</b> El efecto de los talleres motivacionales en el liderazgo en la IES Independencia Nacional de Puno - 2017, es significativa</p> <p><b>H2:</b> El efecto de los talleres motivacionales en el trabajo en equipo en la IES Independencia Nacional de Puno – 2017, es significativa</p>	V. Variable independiente: Talleres motivacionales				
			Talleres motivacionales	Conjunto de estudios que permiten identificar los puntos críticos de la institución y diseñar estrategias, mediante el desarrollo de un programa que mejorará el clima institucional de la IES “Independencia Nacional” de Puno.	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conducción y orientación para el logro de objetivos</li> <li>✓ Satisfacción de metas institucionales y necesidades personales</li> <li>✓ Actitud en la institución educativa</li> </ul>	Observación directa pre test y post test, el cuestionario
			“Es una reunión de trabajo donde se unen los participantes en pequeños grupos o equipos para hacer aprendizajes prácticos según los objetivos que se proponen y el tipo de asignatura que los organice.	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La comunicación herramienta básica en la institución</li> <li>✓ Logran el respeto, seguridad y confianza</li> <li>✓ Confianza entre los integrantes de la institución</li> </ul>		
				Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nivel de iniciativa</li> <li>✓ Convivencia en armonía</li> <li>✓ Participación en los trabajos comunitarios</li> <li>✓ Productividad en el trabajo</li> </ul>		
				motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Logro de metas institucionales.</li> <li>✓ Logro de metas de grupo.</li> <li>✓ Ofrece estímulos para el mejor desempeño laboral</li> <li>✓ Clima institucional</li> </ul>		
				Identidad institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Productividad en el trabajo</li> <li>✓ Construye identidad</li> <li>✓ Promoción adecuada de los recursos humanos</li> <li>✓ Aprovechamiento de adelantos tecnológicos</li> </ul>		

<p>2017?</p> <p>c) ¿cómo afectan los talleres motivacionales en las relaciones interpersonales en la IES "Independencia Nacional" de Puno - 2017?</p> <p>d) ¿Cómo afectan los talleres motivacionales en la motivación en la IES "Independencia Nacional" de Puno - 2017?</p> <p>e) ¿Cómo afectan los talleres motivacionales en la identidad institucional en la IES "Independencia Nacional" de Puno - 2017?</p>	<p>relaciones interpersonales en la IES "Independencia Nacional" de Puno - 2017.</p> <p><b>O4.</b> Identificar el efecto de los talleres motivacionales en la motivación en la IES "Independencia Nacional" de Puno - 2017.</p> <p><b>O5.</b> Identificar el efecto de los talleres motivacionales en la identidad institucional en la IES "Independencia Nacional" de Puno - 2017.</p>	<p><b>H3:</b> El efecto de los talleres motivacionales en las relaciones interpersonales en la IES "Independencia Nacional" de Puno - 2017, es significativa</p> <p><b>H4:</b> El efecto de los talleres motivacionales en la motivación en la IES "Independencia Nacional" de Puno - 2017, es significativa.</p> <p><b>H5:</b> El efecto de los talleres motivacionales en la identidad institucional en la IES "Independencia Nacional" de Puno - 2017, es significativa.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;"><b>Variable Dependiente: Clima institucional</b></th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> <th style="text-align: center;">Ítems</th> <th style="text-align: center;">Índice de valoración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Liderazgo</td> <td>1.1.1.-El personal posee liderazgo para desarrollar tareas comunes y conservar el grupo 1.1.2. Comportamiento crítico, reflexivo y eficaz en su labor diaria 1.1.3.-Proponen una idea apoya Ud. con seguridad y optimismo 1.1.4.- Participación en los trabajos comunitarios a nivel de la Institución Educativa 1.1.5.- Construye su identidad 1.1.6.- Actitud del Director de su Institución Educativa 1.1.7.- Ética profesional 1.1.8.- Cumplimiento de las reglas propuestas por la Dirección de la Institución Educativa 1.1.9.- Adaptación a las reglas de trabajo propuestas por la Institución</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">siempre -casi siempre -a veces -nunca</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Relaciones Interpersonales</td> <td>1.2.1.- Relaciones de convivencia entre los integrantes de la Institución 1.2.2.-Respeto de ideas y opiniones de compañeros de trabajo 1.2.3.- Relación interpersonal entre los miembros de la Institución 1.2.4.- Se siente motivado para enfrentar los talleres 1.2.5.- Desarrollo de actividades programadas 1.2.6.- La comunicación herramienta básica</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Trabajo en equipo</td> <td>1.3.1. Nivel de iniciativa en la práctica de actitudes positivas en la Institución Educativa 1.3.2.- Planifican actividades con la participación directa de los agentes de la Institución Educativa 1.3.3.- Niveles de coordinación entre los miembros de la institución 1.3.4- Valoran sus opiniones 1.3.5.- Reglas de trabajo en equipo 1.3.6.- Fomentan trabajo en equipo</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Motivación</td> <td>1.4.1.- Grado de motivación 1.4.2.- Clima institucional 1.4.3.- Puntualidad como herramienta 1.4.4.- Planificación actividades con la participación directa de los agentes de la institución educativa. 1.4.5.- Nivel de ética</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Identidad</td> <td>1.5.1.- Niveles e coordinación entre los miembros de la Institución. 1.5.2.- Construye identidad 1.5.3 .- Promoción adecuada de los recursos humanos 1.5.4.-Aprovechamiento de adelantos tecnológicos</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	<b>Variable Dependiente: Clima institucional</b>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración	Liderazgo	1.1.1.-El personal posee liderazgo para desarrollar tareas comunes y conservar el grupo 1.1.2. Comportamiento crítico, reflexivo y eficaz en su labor diaria 1.1.3.-Proponen una idea apoya Ud. con seguridad y optimismo 1.1.4.- Participación en los trabajos comunitarios a nivel de la Institución Educativa 1.1.5.- Construye su identidad 1.1.6.- Actitud del Director de su Institución Educativa 1.1.7.- Ética profesional 1.1.8.- Cumplimiento de las reglas propuestas por la Dirección de la Institución Educativa 1.1.9.- Adaptación a las reglas de trabajo propuestas por la Institución	9	siempre -casi siempre -a veces -nunca	Relaciones Interpersonales	1.2.1.- Relaciones de convivencia entre los integrantes de la Institución 1.2.2.-Respeto de ideas y opiniones de compañeros de trabajo 1.2.3.- Relación interpersonal entre los miembros de la Institución 1.2.4.- Se siente motivado para enfrentar los talleres 1.2.5.- Desarrollo de actividades programadas 1.2.6.- La comunicación herramienta básica	6		Trabajo en equipo	1.3.1. Nivel de iniciativa en la práctica de actitudes positivas en la Institución Educativa 1.3.2.- Planifican actividades con la participación directa de los agentes de la Institución Educativa 1.3.3.- Niveles de coordinación entre los miembros de la institución 1.3.4- Valoran sus opiniones 1.3.5.- Reglas de trabajo en equipo 1.3.6.- Fomentan trabajo en equipo	6		Motivación	1.4.1.- Grado de motivación 1.4.2.- Clima institucional 1.4.3.- Puntualidad como herramienta 1.4.4.- Planificación actividades con la participación directa de los agentes de la institución educativa. 1.4.5.- Nivel de ética	5		Identidad	1.5.1.- Niveles e coordinación entre los miembros de la Institución. 1.5.2.- Construye identidad 1.5.3 .- Promoción adecuada de los recursos humanos 1.5.4.-Aprovechamiento de adelantos tecnológicos	4	
<b>Variable Dependiente: Clima institucional</b>																															
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración																												
Liderazgo	1.1.1.-El personal posee liderazgo para desarrollar tareas comunes y conservar el grupo 1.1.2. Comportamiento crítico, reflexivo y eficaz en su labor diaria 1.1.3.-Proponen una idea apoya Ud. con seguridad y optimismo 1.1.4.- Participación en los trabajos comunitarios a nivel de la Institución Educativa 1.1.5.- Construye su identidad 1.1.6.- Actitud del Director de su Institución Educativa 1.1.7.- Ética profesional 1.1.8.- Cumplimiento de las reglas propuestas por la Dirección de la Institución Educativa 1.1.9.- Adaptación a las reglas de trabajo propuestas por la Institución	9	siempre -casi siempre -a veces -nunca																												
Relaciones Interpersonales	1.2.1.- Relaciones de convivencia entre los integrantes de la Institución 1.2.2.-Respeto de ideas y opiniones de compañeros de trabajo 1.2.3.- Relación interpersonal entre los miembros de la Institución 1.2.4.- Se siente motivado para enfrentar los talleres 1.2.5.- Desarrollo de actividades programadas 1.2.6.- La comunicación herramienta básica	6																													
Trabajo en equipo	1.3.1. Nivel de iniciativa en la práctica de actitudes positivas en la Institución Educativa 1.3.2.- Planifican actividades con la participación directa de los agentes de la Institución Educativa 1.3.3.- Niveles de coordinación entre los miembros de la institución 1.3.4- Valoran sus opiniones 1.3.5.- Reglas de trabajo en equipo 1.3.6.- Fomentan trabajo en equipo	6																													
Motivación	1.4.1.- Grado de motivación 1.4.2.- Clima institucional 1.4.3.- Puntualidad como herramienta 1.4.4.- Planificación actividades con la participación directa de los agentes de la institución educativa. 1.4.5.- Nivel de ética	5																													
Identidad	1.5.1.- Niveles e coordinación entre los miembros de la Institución. 1.5.2.- Construye identidad 1.5.3 .- Promoción adecuada de los recursos humanos 1.5.4.-Aprovechamiento de adelantos tecnológicos	4																													

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	PROPUESTA DE MARCO TEÓRICO												
<p><b>Tipo:</b> La presente investigación es de tipo pre experimental, porque trata de establecer la relación entre dos variables, pretendiendo establecer las causas que determinan los conflictos.</p> <p><b>DISEÑO:</b> Consideramos que sigue un diseño pre - experimental, determinando los efectos de la variable</p>	<p><b>Población:</b> La población a trabajar es con la totalidad de directivos, docentes y personal administrativo que laboran en la institución que suman <b>55</b></p> <p style="text-align: center;"><b>TABLA N° 01</b> <b>Población de Estudio</b></p> <table border="1" data-bbox="483 504 1057 635"> <thead> <tr> <th>POBLACIÓN DE ESTUDIO</th> <th>DIRECTIVOS</th> <th>DOCENTES</th> <th>PERSONAL ADMINISTRATIVO</th> <th>TOTAL</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>55</td> <td>5</td> <td>39</td> <td>11</td> <td>55</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Fuente:</b> elaboración propia</p>	POBLACIÓN DE ESTUDIO	DIRECTIVOS	DOCENTES	PERSONAL ADMINISTRATIVO	TOTAL	%	55	5	39	11	55	100	<p>A) Encuesta con escala de medición sobre el clima institucional en la institución educativa, pidiendo la opinión de los integrantes de la institución para hacer un diagnóstico y establecer los principales conflictos, el origen de los mismos y su forma de resolverlos.</p> <p>B) Con el mismo grupo trabajar en talleres de motivación aplicación de las técnicas de mediación</p>	<p><b>Pre Experimental</b> En el presente trabajo de investigación, por la característica de las muestras se utilizará el diseño de un solo grupo pre y post test.</p>	<p>2.6.1. CLIMA INSTITUCIONAL. 2.6.1.2. Características. 2.6.1.3. Dimensiones. 2.6.2. Motivación. 2.6.2.1. Definición 2.6.2.2 Características 2.6.2...2 Importancia. 2.6.2.3. Estrategias Para Desarrollar la Motivación.</p> <p>2.6.2.4. CLASIFICACIÓN: (motivación interna) (Motivación externa). Motivación positiva. *Motivación negativa . Motivación Intrínseca (MI) Motivación Extrínseca (ME)</p>
POBLACIÓN DE ESTUDIO	DIRECTIVOS	DOCENTES	PERSONAL ADMINISTRATIVO	TOTAL	%											
55	5	39	11	55	100											
<p>Dependiente sobre la independiente.</p> <p><b>Diseño:</b> El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño: Pre experimental</p>	<p>TABLA N° 02 Muestra de Estudio</p> <table border="1" data-bbox="483 999 1016 1228"> <thead> <tr> <th>MUESTRA DE ESTUDIO</th> <th>IES Independencia Nacional</th> <th>Total</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>55</td> <td>55</td> <td>55</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Fuente:</b> elaboración propia</p>	MUESTRA DE ESTUDIO	IES Independencia Nacional	Total	%	55	55	55	100%					<p>En la resolución de conflictos que se presentan en la institución educativa.</p> <p>C) Pre prueba D) Post prueba E) Observación y análisis de resultados.</p>	<p>GE: O1 X O2</p> <p>Dónde: <b>GE:</b> es el grupo experimental (Directivos, docentes, personal administrativo) <b>O1:</b> es el grupo pre test <b>X:</b> es la variable experimental <b>O2:</b> es el post test.</p>	<p>2.6.2.5.- Identidad institucional 2.6.3. TALLER 2.6.2. MOTIVACION. 2.6.2.1 Definición. 2.6.2.2 Importancia 2.6.2.3 Estrategias para desarrollar la motivación 2.6.2.4 Tipos. 2.6.3.1.TALLER MOTIVACIONAL. 2.6.3.2 Fundamento teórico 1.-Método de enseñanza 2.- Técnica de enseñanza 3.-Estrategias comunicativas</p>
MUESTRA DE ESTUDIO	IES Independencia Nacional	Total	%													
55	55	55	100%													

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Encuesta del clima institucional"

**OBJETIVO:** "Evaluar el clima institucional existente en la IES "Independencia Nacional de Puno""

**DIRIGIDO A:** Directivos, docentes y personal administrativo de la IES "Independencia Nacional" de Puno

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** POMA PAEZ, ARTURO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			



**FIRMA DEL EVALUADOR**

Dr. ARTURO POMA PAEZ  
DOCENTE

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

PLAN

**“Efectos de los talleres motivacionales en el clima institucional de los integrantes de la IES “Independencia Nacional” de puno”**

**OBJETIVO:** “ Fortalecer las capacidades y conocimiento de Liderazgo, Relaciones interpersonales, trabajo en equipo, motivación, comunicación y clima institucional, a fin que mejoren las relaciones humanas entre los integrantes de la comunidad educativa y sean mejores líderes, todo ello para promover ambientes laborales saludables y eficiente practicas”

**DIRIGIDO A:** Directivos, docentes y personal administrativo de la IES “Independencia Nacional” de Puno

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** JOMA PAEZ, ARTURO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. ARTURO POMA PAEZ  
DOCENTE

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: PLAN

“ Efectos de los talleres motivacionales en el clima institucional de los integrantes de la IES “ independencia Nacional” de Puno”

OBJETIVO: “Fortalecer las capacidades y conocimiento de Liderazgo, Relaciones interpersonales, trabajo en equipo, motivación, identidad y clima institucional, a fin que mejoren las relaciones humanas entre los integrantes de la comunidad educativa y sean mejores líderes, todo ello para promover ambientes laborales saludables y eficiente practicas”

DIRIGIDO A: Directivos, docentes y personal administrativo de la IES “Independencia Nacional” de Puno

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: QUISPE MAMANI YONY ABELARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			

  
Dr. Yony Abelardo Quispe Mamani  
DOCENTE UWA - PUNO  
FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Encuesta del clima institucional"

**OBJETIVO:** "Evaluar el clima institucional existente en la IES "Independencia Nacional de Puno""

**DIRIGIDO A:** Directivos, docentes y personal administrativo de la IES "Independencia Nacional" de Puno

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** QUISPE MAMANI YONY ABELARDO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			

  
Dr. Yony Abelardo Quispe Mamani  
DOCENTE UIMA - PUNO  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** PLAN

“Talleres motivacionales en el clima institucional de los integrantes de la IES “Independencia Nacional” de Puno – 2017”

**OBJETIVO:** “Fortalecer las capacidades y conocimiento de Liderazgo, Relaciones interpersonales, trabajo en equipo, motivación, identidad y clima institucional, a fin que mejoren las relaciones humanas entre los integrantes de la comunidad educativa y sean mejores líderes, todo ello para promover ambientes laborales saludables y eficiente prácticas”

**DIRIGIDO A:** Directivos, docentes y personal administrativo de la IES “Independencia Nacional” de Puno

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Paredaera Pullegos Víctor Alfredo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Dr. en Administración

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			

  
FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** PLAN

**"Talleres motivacionales en el clima institucional de los integrantes de la IES "Independencia Nacional" de Puno - 2017"**

**OBJETIVO:** " Fortalecer las capacidades y conocimiento de Liderazgo, Relaciones interpersonales, trabajo en equipo, motivación, identidad y clima institucional, a fin que mejoren las relaciones humanas entre los integrantes de la comunidad educativa y sean mejores líderes, todo ello para promover ambientes laborales saludables y eficiente prácticas"

**DIRIGIDO A:** Directivos, docentes y personal administrativo de la IES "Independencia Nacional" de Puno

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vargas Martín, Roxana

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				

  
Dra. Roxana Vargas Martín  
DIRECTORA  
FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Encuesta del clima institucional”

**OBJETIVO:** “Evaluar el clima institucional existente en la IES “Independencia Nacional de Puno””

**DIRIGIDO A:** Directivos, docentes y personal administrativo de la IES “Independencia Nacional” de Puno

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vargas Marín, Roxana

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				

  
  
Dra. Roxana Vargas Marín  
DIRECTORA  
FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** PLAN

"Talleres motivacionales en el clima institucional de los integrantes de la IES "Independencia Nacional" de Puno - 2017"

**OBJETIVO:** " Fortalecer las capacidades y conocimiento de Liderazgo, Relaciones interpersonales, trabajo en equipo, motivación, identidad y clima institucional, a fin que mejoren las relaciones humanas entre los integrantes de la comunidad educativa y sean mejores líderes, todo ello para promover ambientes laborales saludables y eficiente prácticas"

**DIRIGIDO A:** Directivos, docentes y personal administrativo de la IES "Independencia Nacional" de Puno

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** VARGAS MARON, Maricruz

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTORA

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				

  
Dra. Maricruz Vargas Maron  
FIRMA DEL EVALUADOR

BASE DE DATOS

INTEGRANTES	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	RI	RI	RI	RI	RI	RI	TE	TE	TE	TE	TE	TE	M	M	M	M	M	I	I	I	I	TOTAL					
D	1	3	2	3	3	3	1	1	1	1	18	2	1	1	3	3	3	13	3	1	3	1	1	1	3	2	3	3	1	12	3	3	1	3	10	63	
D	2	1	1	3	2	3	3	2	3	1	19	3	3	1	3	3	3	16	3	1	3	3	3	3	2	2	1	2	3	10	3	3	3	3	12	73	
D	3	3	1	4	2	4	2	1	1	3	21	2	1	3	2	2	1	11	2	3	1	1	3	2	1	2	3	2	1	9	1	1	2	2	6	59	
D	4	1	3	2	2	2	1	2	1	4	18	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	2	16	4	2	1	1	1	9	1	1	1	3	6	66
D	5	3	1	1	2	3	3	2	1	1	17	2	1	1	3	4	3	14	1	1	3	1	1	2	9	2	2	3	1	1	9	1	1	1	4	7	56
RA	6	1	2	3	3	3	1	3	1	1	18	2	1	3	3	3	1	13	1	1	3	2	3	1	11	2	4	1	3	2	12	1	3	1	3	8	62
RA	7	3	2	3	3	3	1	1	1	1	18	2	1	1	3	3	3	13	3	1	3	1	1	1	10	3	2	3	3	4	15	3	3	1	3	10	66
RA	8	3	3	4	2	2	1	1	1	1	18	1	1	1	2	4	1	10	1	1	1	2	4	2	11	2	1	3	2	1	9	3	3	2	3	11	59
RA	9	2	2	3	2	3	2	3	2	3	22	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3	1	1	9	1	2	4	3	10	68
RA	10	3	2	3	3	3	1	4	1	1	21	2	1	1	4	3	3	14	3	1	3	1	1	1	10	3	2	3	3	1	12	3	3	1	3	10	67
RA	11	3	3	4	2	2	1	1	1	1	18	1	1	1	2	1	1	7	4	1	1	2	2	2	12	4	1	4	2	1	12	3	3	2	3	11	60
P	12	2	2	3	2	3	2	3	2	3	22	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3	1	1	9	1	4	3	3	11	69
P	13	3	3	3	2	1	2	1	3	1	19	3	3	3	3	3	3	18	3	1	1	3	3	3	14	3	3	4	3	2	15	3	3	3	2	11	77
P	14	3	3	3	3	3	3	2	3	1	24	2	1	3	3	2	3	14	1	1	2	3	1	2	10	2	2	1	2	3	10	1	3	3	2	9	67
P	15	2	3	2	3	3	3	2	3	3	24	3	1	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	3	18	2	2	4	2	3	13	4	3	1	3	11	81
P	16	3	1	1	2	3	2	1	1	1	15	1	1	1	3	1	3	10	1	3	1	2	3	2	12	1	2	2	3	1	9	3	3	2	1	9	55
P	17	2	3	2	2	3	2	2	2	3	21	3	2	2	2	3	2	14	1	3	1	3	2	2	12	1	3	1	3	2	10	3	3	2	2	10	67
P	18	2	1	2	3	3	2	3	1	2	20	3	1	1	1	3	3	12	3	1	3	3	1	4	15	2	2	1	3	1	9	3	4	1	2	10	66
P	19	4	1	1	2	3	2	1	1	1	16	1	1	1	3	1	3	10	1	4	1	2	3	2	13	1	2	2	3	1	9	3	3	2	1	9	57
P	20	2	1	3	1	3	2	3	2	1	18	3	1	3	3	2	1	13	2	3	2	2	3	2	14	2	2	3	2	2	11	1	1	1	3	6	62
P	21	3	3	2	4	2	2	3	2	3	24	2	3	2	2	2	1	12	2	3	2	2	3	2	14	2	4	1	2	2	11	3	3	3	2	11	72
P	22	2	4	1	2	2	3	2	3	1	20	2	1	4	1	2	2	12	3	1	3	3	3	3	16	2	3	1	1	3	10	4	1	1	2	8	66
P	23	2	1	1	2	1	1	2	3	1	14	2	1	3	1	3	2	12	2	3	4	2	3	2	16	2	2	1	4	1	10	1	4	1	2	8	60
P	24	1	4	3	2	3	3	2	1	3	22	4	3	3	2	1	3	16	3	2	3	2	2	2	15	4	3	3	3	2	15	3	3	3	3	12	80
P	25	2	1	4	2	2	1	1	2	1	16	2	1	1	2	2	2	10	1	2	2	2	3	2	12	2	1	1	2	2	8	1	3	2	2	8	54
P	26	3	1	3	3	4	3	2	3	1	23	3	1	1	1	3	1	10	3	1	3	3	1	3	14	2	3	1	3	4	13	1	1	1	2	5	65
P	27	2	2	1	4	1	1	4	2	3	20	2	4	2	3	2	2	15	1	2	1	2	3	1	10	4	2	1	2	1	10	1	3	3	2	9	64
P	28	3	3	4	1	3	3	3	3	1	24	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	14	3	1	1	3	8	80
P	29	3	3	4	2	2	4	1	1	1	21	1	1	4	2	1	1	10	1	1	4	2	2	2	12	2	1	3	2	1	9	3	3	2	3	11	63
P	30	3	1	4	3	3	1	2	2	1	20	3	1	3	1	2	1	11	3	3	4	1	1	3	15	3	3	4	3	3	16	1	1	1	3	6	68
P	31	2	2	3	2	3	4	3	2	3	24	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3	1	1	9	1	2	3	3	9	69
P	32	2	1	3	2	1	1	2	4	1	17	3	4	1	2	2	1	13	4	2	2	2	2	1	13	4	2	1	2	3	12	2	2	3	2	9	64
P	33	3	1	1	2	3	2	1	1	1	15	1	1	1	3	1	3	10	4	3	1	2	3	2	15	1	2	2	3	1	9	3	3	2	1	9	58
P	34	3	3	2	2	3	3	2	2	1	21	2	1	2	3	2	3	13	2	3	2	2	3	2	14	3	2	4	3	2	14	3	3	1	2	9	71
P	35	2	1	3	3	3	3	2	3	3	23	2	1	3	3	3	3	15	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	3	4	16	1	3	3	2	9	79
P	36	3	1	1	3	1	1	1	4	1	16	1	1	1	1	1	1	6	4	1	1	4	1	1	12	4	1	1	1	1	8	4	1	1	3	9	51
P	37	2	3	3	2	2	2	2	3	3	22	2	1	2	2	1	1	9	2	3	3	2	2	2	14	1	2	3	2	2	10	1	3	3	1	8	63
P	38	2	3	1	3	3	3	1	3	1	20	3	2	3	3	3	2	16	2	3	3	2	3	2	16	2	2	3	2	3	12	3	3	3	2	11	75
P	39	3	1	3	3	3	1	1	1	1	17	2	1	1	3	3	3	13	3	1	3	1	1	1	10	3	2	3	3	1	12	3	3	1	3	10	62
P	40	3	1	1	2	3	2	1	1	1	15	1	1	1	3	4	3	13	1	3	1	2	3	2	12	1	2	2	3	1	9	3	3	2	1	9	58
AUX	41	2	1	2	1	3	4	3	1	3	20	2	3	3	2	2	2	14	3	2	2	2	2	4	15	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	11	70
AUX	42	2	1	2	1	3	1	3	2	1	16	2	3	1	2	1	1	10	1	2	4	1	2	2	12	3	2	1	2	2	10	3	3	3	2	11	59
AUX	43	2	3	2	2	2	3	3	3	3	22	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	13	2	3	2	2	3	12	3	3	3	2	11	71
AUX	44	3	3	2	3	3	2	1	2	1	20	3	3	4	2	3	3	18	3	1	3	1	1	3	12	1	1	3	2	3	10	3	1	3	2	9	69
A	45	2	2	2	2	2	2	2	1	3	18	1	2	2	2	3	3	13	3	4	3	4	3	3	20	3	2	3	2	2	12	3	3	3	2	11	74
A	46	2	1	2	1	1	4	3	1	1	16	3	3	2	3	3	1	15	3	1	1	1	1	2	9	2	1	3	2	1	9	1	2	3	1	7	56
A	47	2	1	2	1	1	2	3	1	1	14	3	1	2	3	3	2	14	3	1	1	3	1	2	11	2	1	1	3	1	8	4	3	1	2	10	57
A	48	2	1	2	2	1	1	2	2	1	14	2	4	2	2	2	2	14	4	3	2	1	2	1	13	2	2	1	2	1	8	3	2	3	2	10	59
A	49	2	2	2	1	3	2	3	1	1	17	3	1	2	3	2	3	14	3	1	1	1	1	2	9	2	1	3	2	1	9	4	3	4	2	13	62
A	50	2	1	2	1	3	2	4	2	1	18	2	1	3	2	2	2	12	2	3	2	3	3	3	16	3	2	3	3	2	13	1	1	1	3	6	65
A	51	2	1	2	1	3	2	1	2	3	17	1	1	2	1	3	1	9	4	3	1	2	3	3	16	2	2	3	2	1	10	4	2	2	1	9	

BASE DE DATOS

INTEGRANTES	L	L	L	L	L	L	L	L	L		RI	RI	RI	RI	RI	RI		TE	TE	TE	TE	TE	TE		M	M	M	M	M		I	I	I	I		TOTA	
D	1	3	2	3	3	3	4	1	4	4	27	2	4	4	3	3	3	19	3	4	3	4	4	4	22	3	2	3	3	4	15	3	3	4	3	13	96
D	2	4	4	3	2	3	3	2	3	4	28	3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	3	3	3	19	2	2	4	2	3	13	3	3	3	3	12	91
D	3	3	4	2	2	1	2	4	1	3	22	2	4	3	2	2	4	17	2	3	1	1	3	2	12	1	2	3	2	1	9	4	4	2	2	12	72
D	4	4	3	2	2	2	4	2	4	2	25	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	2	16	2	2	4	4	4	16	4	4	4	3	15	89
D	5	3	4	4	2	3	3	2	4	4	29	2	4	4	3	4	3	20	4	4	3	4	4	2	21	2	2	3	4	4	15	4	4	4	2	14	99
RA	6	4	2	3	3	3	4	3	4	4	30	2	4	3	3	3	4	19	4	4	3	2	3	4	20	2	2	4	3	2	13	4	3	4	3	14	96
RA	7	3	2	3	3	3	4	1	4	4	27	2	4	4	3	3	3	19	3	4	3	4	4	4	22	3	2	3	3	4	15	3	3	4	3	13	96
RA	8	3	3	2	2	2	1	4	1	4	22	1	4	1	2	1	1	10	1	4	1	2	2	2	12	2	1	3	2	1	9	3	3	2	3	11	64
RA	9	2	2	3	2	3	2	3	2	3	22	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3	1	1	9	1	2	3	3	9	67
RA	10	3	2	3	3	3	4	1	4	4	27	2	4	4	3	3	3	19	3	4	3	4	4	4	22	3	2	3	3	4	15	3	3	4	3	13	96
RA	11	3	3	2	2	2	1	4	1	4	22	1	4	1	2	1	1	10	1	4	1	2	2	2	12	2	1	3	2	1	9	3	3	2	3	11	64
P	12	2	2	3	2	3	2	3	2	3	22	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3	1	1	9	1	2	3	3	9	67
P	13	3	3	3	2	4	2	1	3	4	25	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	3	3	20	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	11	88
P	14	3	3	3	3	3	3	2	3	4	27	2	4	3	3	2	3	17	4	4	2	3	4	2	19	2	2	4	2	3	13	4	3	3	2	12	88
P	15	2	3	2	3	3	3	2	3	3	24	3	4	3	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	3	12	3	3	4	3	13	85
P	16	3	4	1	2	3	2	1	1	4	21	1	4	1	3	1	3	13	1	3	1	2	3	2	12	1	2	2	3	1	9	3	3	2	1	9	64
P	17	2	3	2	2	3	2	2	2	3	21	3	2	2	2	3	2	14	1	3	1	3	2	2	12	1	3	4	3	2	13	3	3	2	2	10	70
P	18	2	4	2	3	3	3	2	3	4	26	3	4	4	4	3	3	21	3	4	3	3	4	3	20	2	2	4	3	1	12	3	3	4	2	12	91
P	19	3	4	1	2	3	2	1	1	4	21	1	4	1	3	1	3	13	1	3	1	2	3	2	12	1	2	2	3	1	9	3	3	2	1	9	64
P	20	2	4	3	1	3	2	3	2	4	24	3	4	3	3	2	4	19	2	3	2	2	3	2	14	2	2	3	2	2	11	4	4	4	3	15	83
P	21	3	3	2	2	2	2	3	2	3	22	2	3	2	2	2	1	12	2	3	2	2	3	2	14	2	2	1	2	2	9	3	3	3	2	11	68
P	22	2	4	4	2	2	3	2	3	4	26	2	4	4	4	2	2	18	3	4	3	3	3	3	19	2	3	4	4	3	16	4	4	4	2	14	93
P	23	2	4	4	2	4	4	2	3	4	29	2	4	3	4	3	2	18	2	3	4	2	3	2	16	2	2	4	2	1	11	4	3	4	2	13	87
P	24	4	3	3	2	3	3	2	4	3	27	4	3	3	2	4	3	19	3	2	3	3	2	2	15	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	12	86
P	25	2	1	3	2	2	4	4	2	4	24	2	4	4	2	2	2	16	4	2	2	2	3	2	15	2	1	4	2	2	11	4	3	2	2	11	77
P	26	3	4	3	3	2	3	2	3	4	27	3	4	4	4	3	4	22	3	4	3	3	4	3	20	2	3	4	3	2	14	4	4	4	2	14	97
P	27	2	4	2	1	2	1	1	4	2	18	2	3	2	3	2	2	14	1	2	1	2	3	1	10	2	2	4	2	1	11	4	3	3	2	12	65
P	28	3	3	3	4	3	3	3	3	4	29	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	3	19	2	3	3	3	3	14	3	4	4	3	14	94
P	29	3	3	2	2	2	1	4	1	4	22	1	4	1	2	1	1	10	1	4	1	2	2	2	12	2	1	3	2	1	9	3	3	2	3	11	64
P	30	3	4	4	3	3	4	2	2	4	29	3	4	3	4	2	4	20	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	15	99
P	31	2	2	3	2	3	2	3	2	3	22	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3	1	1	9	1	2	3	3	9	67
P	32	2	4	3	2	4	1	2	2	4	24	3	2	1	2	2	4	14	3	2	2	2	2	1	12	2	2	4	2	3	13	2	2	3	2	9	72
P	33	3	4	1	2	3	2	1	1	4	21	1	4	1	3	1	3	13	1	3	1	2	3	2	12	1	2	2	3	1	9	3	3	2	1	9	64
P	34	3	3	2	2	3	3	2	2	4	24	2	4	2	3	2	3	16	2	3	2	2	3	2	14	3	2	4	3	2	14	3	3	4	2	12	80
P	35	2	4	3	3	3	3	2	3	3	26	2	4	3	3	3	3	18	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	4	3	3	2	12	90
P	36	3	4	4	3	4	4	1	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	114
P	37	2	3	3	2	2	2	2	3	3	22	2	4	2	2	1	1	12	2	3	3	2	2	2	14	1	2	3	2	2	10	4	3	3	4	14	72
P	38	2	3	4	3	3	3	1	3	4	26	3	2	3	3	3	2	16	2	3	3	2	3	3	16	2	2	3	2	3	12	3	3	3	2	11	81
P	39	3	4	3	3	3	4	1	4	4	29	2	4	4	3	3	3	19	3	4	3	4	4	4	22	3	2	3	3	4	15	3	3	4	3	13	98
P	40	3	4	1	2	3	2	1	1	4	21	1	4	1	3	1	3	13	1	3	1	2	3	2	12	1	2	2	3	1	9	3	3	2	1	9	64
AUX	41	2	4	2	1	3	1	3	1	3	20	2	3	3	2	2	2	14	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	11	68
AUX	42	2	4	2	1	3	1	3	2	4	22	2	3	4	2	1	1	13	4	2	4	4	2	2	18	3	2	4	2	2	13	3	3	3	2	11	77
AUX	43	2	3	2	2	2	2	3	3	3	22	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	13	2	3	2	2	3	12	3	3	3	2	11	71
AUX	44	3	3	2	3	3	2	1	2	4	23	3	3	4	2	3	3	18	3	4	3	4	4	3	21	4	4	3	2	3	16	3	4	3	2	12	90
A	45	2	2	2	2	2	2	2	4	3	21	4	2	2	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	2	12	3	3	3	2	11	78
A	46	2	1	2	1	1	2	3	1	4	17	3	3	2	3	3	4	18	3	4	4	4	4	2	21	2	1	3	2	1	9	4	2	3	1	10	75
A	47	2	4	2	1	1	2	3	1	4	20	3	4	2	3	3	2	17	3	4	4	3	4	2	20	2	1	4	3	1	11	4	3	4	2	13	81
A	48	2	4	2	2	4	1	2	2	4	23	2	1	2	2	2	2	11	2	3	2	1	2	1	11	2	2	4	2	1	11	3	2	3	2	10	66
A	49	2	2	2	1	3	2	3	1	4	20	3	4	2	3	2	3	17	3	4	2	3	2	3	21	2	1	3	2	1	9	4	3	4	2	13	80
A	50	2	4	2	4	3	2	3	2	4	26	2	4	3	2	3	2	15	2	3	2	3	3	3	16	3	2	3	3	2	13	4	4	4	3	15	85
A	51	2	4	2	1	3	2	1	2	3	20	4	4	2	1	3	1	15	1																		

# LIDERAZGO



“El grado en la gente se siente orgullosa de pertenecer a la organización y sienten que todos están trabajando hacia aún objetivo común”

# RELACIONES INTERPERSONALES



# TRABAJO EN EQUIPO



“Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”

# IDENTIDAD INSTITUCIONAL



Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo





**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENCUESTA

**DATOS GENERALES:**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA *"Independencia Nacional"*  
ESPECIALIDAD ... *Educación... Tecnología... Teatro* .....

Edad  Sexo  Cargo

Área en la que se desenvuelve:

FECHA *10/05/17*

A continuación se presenta una serie de preguntas que permitirán conocer su opinión sobre las personas y clima institucional en la IES Independencia Nacional de Puno

**INSTRUCCIÓN:** Valore, marcando con un círculo ● o aspa (x) los siguientes apartados teniendo en cuenta que:

- NUNCA = 1
- A VECES = 2
- CASI SIEMPRE = 3
- SIEMPRE = 4

**REACTIVOS FORMULADOS:**

CRITERIOS	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>LIDERAZGO</b>				
1.- Toma Ud. iniciativa para solucionar problemas y discusiones adversas en la institución educativa			X	
2.- Participa Ud. en los trabajos comunitarios a nivel de la Institución Educativa				X
3.- Los directivos realizan reuniones de trabajo y coordinación con el personal				X
4.- Cuenta con los elementos necesarios para realizar su trabajo (infraestructura, material didáctico, etc.)		X		
5.- Mi trabajo es evaluado de forma objetiva			X	
6.- Se ejerce liderazgo dentro de la institución educativa			X	
7.- Existe trato preferencial por parte de los directivos		X		
8.- Los directivos dan a conocer los logros y dificultades de la institución educativa			X	
9.- Cumple Ud. las funciones de su cargo				X
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>				
10.- Existe buenas relaciones de convivencia entre los integrantes del Institución Educativa				X

11.-En una reunión respeta Ud. las ideas y opiniones de sus compañeros de trabajo				X
12.- Las actividades programadas se desarrollan con la participación del colectivo			X	
13.- Asiste con agrado a los talleres que se ofrecen en su institución educativa				X
14.- Considera que en la institución educativa el clima institucional es satisfactorio			X	
15.-Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con los directivos			✓	
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>			X	
16.- Resolvemos conjuntamente los problemas de la institución educativa				X
17.- Se muestra Ud. Colaborador en las diversas actividades institucionales			X	
18.- Existe niveles de coordinación entre el personal directivo, docente y administrativo			✓	
19.- Sus compañeros de trabajo toman en cuenta sus opiniones cuando realizan trabajo en equipo				X
20.- Se adapta Ud. con facilidad a las reglas de trabajo en equipo			✓	
21.- En su institución se fomenta el trabajo en equipo	X			
<b>MOTIVACIÓN</b>				
22.- Cree usted que sus compañeros de trabajo se encuentran motivados y comprometidos con la institución	✓			
23.- La labor que desempeña es valorada por todo el colectivo	✓			
24.- Llega con puntualidad a la institución educativa			✓	
25.- Se planifica actividades motivacionales para la buena imagen de la institución educativa	✓			
26. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma equitativa	✓			
<b>IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>				
27.- Vuelca todos sus conocimientos para beneficio de la institución en la que labora			✓	
28.- Mi trabajo contribuye directamente al alcance de la misión y visión de la institución			✓	
29.- Se siente satisfecho(a) en el lugar que se desenvuelve		✓		
30.- Cuenta con tecnología de punta para desenvolverse adecuadamente en su trabajo	✓			

Muchas gracias por su colaboración



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**TEST**

**DATOS GENERALES:**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA <sup>1)</sup> "INDEPENDENCIA NACIONAL"

ESPECIALIDAD Químico Biológicas

Cargo DOCENTE DE AKA

Área en la que se desenvuelve: CTA

Tiempo que labora en la institución 36 Sexo F FECHA 12/1/17

A continuación se presenta una serie de preguntas que permitirán conocer su opinión sobre las personas y clima institucional en la IES Independencia Nacional de Puno

**INSTRUCCIÓN:** Valore, marcando con un aspa (x) los siguientes apartados teniendo en cuenta que:

- NUNCA = 1
- A VECES = 2
- CASI SIEMPRE = 3
- SIEMPRE = 4

**REACTIVOS FORMULADOS:**

CRITERIOS	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>LIDERAZGO</b>		<input checked="" type="checkbox"/>		
1.- Toma Ud. iniciativa para solucionar problemas y discusiones adversas en la institución educativa		<input checked="" type="checkbox"/>		
2.- Participa Ud. en los trabajos comunitarios a nivel de la Institución Educativa		<input checked="" type="checkbox"/>		
3.- Los directivos realizan reuniones de trabajo y coordinación con el personal			<input checked="" type="checkbox"/>	
4.- Cuenta con los elementos necesarios para realizar su trabajo (infraestructura, material didáctico, etc.)		<input checked="" type="checkbox"/>		
5.- Mi trabajo es evaluado de forma objetiva			<input checked="" type="checkbox"/>	
6.- Se ejerce liderazgo dentro de la institución educativa		<input checked="" type="checkbox"/>		
7.- Existe trato preferencial por parte de los directivos		<input checked="" type="checkbox"/>		
8.- Los directivos dan a conocer los logros y dificultades de la institución educativa		<input checked="" type="checkbox"/>		
9.- Cumple Ud. las funciones de su cargo			<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>				
10.- Existe buenas relaciones de convivencia entre los integrantes del Institución Educativa		<input checked="" type="checkbox"/>		
11.- En una reunión respeta Ud. las ideas y opiniones de sus compañeros de trabajo			<input checked="" type="checkbox"/>	
12.- Las actividades programadas se desarrollan con la			<input checked="" type="checkbox"/>	

participación del colectivo				
13.- Asiste con agrado a los talleres que se ofrecen en su institución educativa		X		
14.- Considera que en la institución educativa el clima institucional es satisfactorio		X		
15.- Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con los directivos		X		
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>				
16.- Resolvemos conjuntamente los problemas de la institución educativa		X		
17.- Se muestra Ud. Colaborador en las diversas actividades institucionales		X		
18.- Existe niveles de coordinación entre el personal directivo, docente y administrativo		X		
19.- Sus compañeros de trabajo toman en cuenta sus opiniones cuando realizan trabajo en equipo		X		
20.- Se adapta Ud. con facilidad a las reglas de trabajo en equipo		X		
21.- En su institución se fomenta el trabajo en equipo		X		
<b>MOTIVACIÓN</b>				
22.- Cree usted que sus compañeros de trabajo se encuentran motivados y comprometidos con la institución		X		
23.- La labor que desempeña es valorada por todo el colectivo		X		
24.- Llega con puntualidad a la institución educativa			X	
25.- Se planifica actividades motivacionales para la buena imagen de la institución educativa		X		
26. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma equitativa		X		
<b>IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>				
27.- Vuelca todos sus conocimientos para beneficio de la institución en la que labora		X		
28.- Mi trabajo contribuye directamente al alcance de la misión y visión de la institución			X	
29.- Se siente satisfecho(a) en el lugar que se desenvuelve			X	
30.- Cuenta con tecnología de punta para desenvolverse adecuadamente en su trabajo			X	

Muchas gracias por su colaboración



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Puno, 19 de mayo del 2017

**OFICIO N° 03 -2017-L.ART/EEPG-UCV-P**

**Señora** : T.S. Martha Palomino Coila  
Docente de la UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO)

**Presente.**

**ASUNTO** : SOLICITO: Exposición tema "TRABAJO EN EQUIPO"  
-----

Siendo conocedora de su alto espíritu de colaboración para con, la educación peruana, es que recorro a su digna persona con la finalidad de que tenga a bien exponer el tema sobre "Trabajo en Equipo", el cual será aplicado al personal de la Institución Educativa Secundaria "Independencia Nacional", cuya finalidad es superar el clima institucional existente.

 Segura de su alto espíritu de colaboración reitero mis consideraciones y estima personal

Atentamente.

-----  
Mg. Lourdes A. Ramos Torres



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Puno, 31 de mayo del 2017

**OFICIO N° 02 -2017-LART/EEPG-UCV-P**

**Señora** : Lic. Yeny Castillo Cáceres  
Docente de la IES Independencia Nacional de Puno

**Presente.**

**ASUNTO** : SOLICITO: Exposición tema "IDENTIDAD INSTITUCIONAL"  
-----

Siendo conocedora de su alto espíritu de colaboración para con, la educación peruana, es que recorro a su digna persona con la finalidad de que tenga a bien exponer el tema sobre "Identidad Institucional" , el cual será aplicado al personal de la Institución Educativa Secundaria "Independencia Nacional" ,cuya finalidad es superar el clima institucional existente.

Segura de su alto espíritu de colaboración reitero mis consideraciones y estima personal

Atentamente.

Recibido  
Castillo  
31-05-2017

-----  
Mg. Lourdes A. Ramos Torres



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Puno, 9 de junio del 2017

**OFICIO N° 03 -2017-LART/EEPG-UCV-P**

**Señora** : Mg. Nancy Mamani Miranda  
Docente de la IES Independencia Nacional de Puno

**Presente.**

**ASUNTO** : SOLICITO: Exposición tema " MOTIVACIÓN"

09-08-17

Siendo conocedora de su alto espíritu de colaboración para con, la educación peruana, es que recorro a su digna persona con la finalidad de que tenga a bien exponer el tema sobre "Motivación", el cual será aplicado al personal de la Institución Educativa Secundaria "Independencia Nacional", cuya finalidad es superar el clima institucional existente.

Segura de su alto espíritu de colaboración reitero mis consideraciones y estima personal

Atentamente.

Mg. Lourdes A. Ramos Torres



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Puno, 23 de junio del 2017

**OFICIO N° 04 -2017-LART/EEPG-UCV-P**

**Señora** : Mg. Troadio Gonzales Limache  
Docente de la IES Independencia Nacional de Puno

**Presente.**

**ASUNTO** : SOLICITO: Exposición tema " RELACIONES  
INTERPERSONALES"

Siendo conocedora de su alto espíritu de colaboración para con, la educación peruana, es que recorro a su digna persona con la finalidad de que tenga a bien exponer el tema sobre "Relaciones Interpersonales" , el cual será aplicado al personal de la Institución Educativa Secundaria "Independencia Nacional" ,cuya finalidad es superar el clima institucional existente.

Segura de su alto espíritu de colaboración reitero mis consideraciones y estima personal

Atentamente.

Mg. Lourdes A. Ramos Torres

Recibido  
25 Jun 2017  
02144979



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Puno, 7 de julio del 2017

**OFICIO N° 05 -2017-LART/EEPG-UCV-P**

**Señora** : Mg. Bertha López Hermosilla  
Docente de la IES Independencia Nacional de Puno

**Presente.**

**ASUNTO** : SOLICITO: Exposición tema " LIDERAZGO"

Siendo conocedora de su alto espíritu de colaboración para con, La educación peruana, es que recorro a su digna persona con la finalidad de que tenga a bien exponer el tema sobre "Liderazgo", el cual será aplicado al personal de la Institución Educativa Secundaria "Independencia Nacional", cuya finalidad es superar el clima institucional existente.

Segura de su alto espíritu de colaboración reitero mis consideraciones y estima personal

Atentamente.

Mg. Lourdes A. Ramos Torres

**LECTURAS**

## EL PUENTE DE LOS HERMANOS

No hace mucho tiempo, dos hermanos que vivían en granjas contiguas, tuvieron un conflicto. Éste era el primer problema que tuvieron después de 40 años de cultivar las tierras hombro a hombro, compartir el duro trabajo y de intercambiar cosechas y bienes en forma continua.

Esta larga y beneficiosa colaboración terminó repentinamente. Comenzó con un pequeño malentendido que fue creciendo hasta llegar a abrir una tremenda brecha entre ellos, que explotó en un intercambio de palabras amargas seguido de semanas de silencio.

Una mañana alguien llamó a la puerta de Luis. Al abrir, encontró a un hombre con herramientas de carpintero. "Estoy buscando trabajo", dijo el extraño, "quizás usted requiera algunas pequeñas reparaciones aquí en su granja y yo pueda serle de ayuda".

"Sí", dijo el mayor de los hermanos, tengo un trabajo para usted. Mire, al otro lado del arroyo, en aquella granja, ahí vive mi vecino, es mi hermano menor. La semana pasada había una hermosa pradera entre nosotros y él tomó su bulldózer y desvió el cauce del arroyo para que quedara entre nosotros.

Bueno, él pudo haber hecho esto para enfurecerme, pero le voy a hacer una mejor. ¿Ve usted aquella pila de desechos de madera junto al granero? Quiero que construya una cerca, de dos metros de alto, para no verlo nunca más.

El carpintero le dijo: Creo que comprendo la situación. Muéstreme dónde están la madera, los clavos y las herramientas y le entregaré un trabajo que lo dejará satisfecho. El hermano mayor ayudó al carpintero a reunir todos los materiales y dejó la granja por el resto del día para ir a comprar provisiones al pueblo.

El carpintero trabajó duro todo el día midiendo, cortando, clavando. Cerca del atardecer, cuando el granjero regresó, el carpintero había terminado con su trabajo. El granjero quedó, perplejo con lo que vio. No había ninguna cerca de dos metros; en su lugar había un puente. Un puente que unía las dos granjas a través del arroyo. Era una verdadera obra de arte.

En ese momento, su hermano menor, vino desde su granja, cruzando el puente, abrazó a su hermano, con los ojos llenos de lágrimas, le dijo: Eres un gran hombre, por construir este hermoso puente después de lo que te he hecho, gracias y perdóname.

En silencio el carpintero guardó las herramientas y se dispuso a marchar, cuando Luis, el hermano que le había contratado grito: ¡No te vayas espera!, quédate, tengo muchos proyectos para ti.

-Me gustaría quedarme dijo el carpintero, pero tengo muchos puentes por construir.

“Dios y el hombre estaban separados por un abismo, pero como el carpintero, Jesucristo en la cruz se ofreció como puente. Tú no tienes que hacer nada, el puente ya está ahí. Crúzalo y podrás recibir el abrazo restaurador de Dios” Tomado de: <http://www.reflexionesparaelalma.net/page/reflexiones/id/273/title/El-puente-de-los-Hermanos>

¿Qué nos demuestra la lectura?

¿Actuamos nosotros como los hermanos?

¿Qué se debe de hacer en estos casos?

Se compara la lectura con lo que sucede en su institución educativa

¿Usted participa en todas las actividades programadas por la institución?

SI ( )

NO ( )

¿Por qué?

# TRABAJO EN EQUIPO



¿Se practica el trabajo en equipo en la institución?

Bueno, de parte de la dirección se quiere trabajar en equipo pero no se trabaja en equipo porque somos muchos trabajadores, y somos indiferentes, algunos no todos.

¿Qué se debe de hacer para mejorar el trabajo en equipo?

Se debe convocar a una reunión y se debe hacer participar a todos los agentes y trabajar en equipo.

¿Participa usted en los talleres motivacionales?

Si, me gusta participar en los Talleres motivacionales por que te enseñan a trabajar en equipo.

# RELACIONES INTERPERSONALES



Cómo nos relacionamos en la institución educativa ?

Nos relacionamos con una buena atención a los alumnos, padres de familia y el Personal Docente, Administrativo y el usuario en general.

Es importante la comunicación en las relaciones Interpersonales, porqué?

Sí, es importante,  
con una buena relación conlleva a dar soluciones positivas a cualquier problema

Cuales son los factores para construir las relaciones interpersonales?

- Comprensión
- Tolerancia
- Compañerismo
- Amor al prójimo

Nunca sabes lo fuerte que eres, hasta que ser fuerte, es tu única opción.



Que se entiende por motivación

- Bueno se tiene que se tiene que hacer trabajar y a la vez motivarlos, con un chiste, canción,

Pone usted en práctica la motivación

Sí, en cada sesión de Aprendizaje

Dónde? en el aula, en cada s

porqué?

Cree usted que es importante la motivación para el desarrollo personal y de la institución?

claro que sí es muy importante para que mejore, el clima institucional



¿Cómo define usted relaciones interpersonales?

Son las que se dan cordialmente con los compañeros de trabajo.

¿Qué se debe de practicar para la existencia de buenas relaciones interpersonales en la Institución?

Debe haber espacios de convivencia, y esparcimiento para aprender a trabajar en equipo y mejorar el Ambiente.

¿Cómo son las relaciones interpersonales entre usted y su entorno dentro de la Institución?

Cordiales; dentro lo que se pueda, por existir grupos.



**Sabes qué es el Síndrome De burnout?**

*Similar al stress, pero más fuerte, por lo que hay que estar preparados para superarlo.*

**Sus Síntomas?**

<i>Dolor de cabeza</i>	<i>aislamiento</i>
<i>ansiedad</i>	<i>falta de concentración</i>
<i>agresión</i>	
<i>depresión</i>	

**Sus Consecuencias?**

*Mel humor - Aislamiento - Inmotivación*

**Como podemos superarlo?**

*teniendo mayor tiempo en tranquilidad - Deportes, distracciones - Arte*

# IDENTIDAD INSTITUCIONAL



1.- ¿Qué lo motiva a su identidad por la Institución?

Trabajo con los estudiantes  
y vocación de Servicio a  
la Educación Peruana  
Educación a tres generaciones

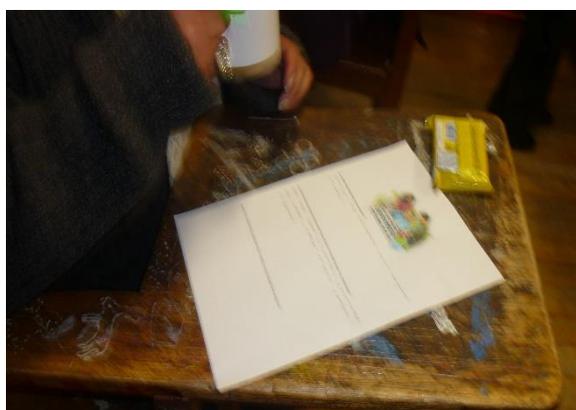
2.- ¿Qué se debe de hacer para mejorar la identidad institucional?

Sensibilizar Agentes Educativos

3.- ¿cómo se identifica con la institución?

Trabajo en los Turnos  
Mañana Tarde y Noche 5am. 11PM.  
organización de Estamentos estudiantiles  
y resalta en acciones pedagógicas  
Deportivas, Cívicas, Religiosas etc.

## EVIDENCIAS







## **VIDEOS**

- El mejor video Motivacional Esfuérzate - Will Smith
- Sentido de pertenencia e identidad en la Institución Educativa
- Relaciones humanas obligar o influir
- La Carreta, Performia - Trabajo en Equipo - Selección de Personal
- Síndrome de Burnout
- EL CIRCO DE LA MARIPOSA (Liderazgo y Coaching)





